



СОЦИАЛЬНО-
ТРУДОВЫЕ
КОНФЛИКТЫ

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ



Выпуск
54

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ (российский и зарубежный опыт)

Издано в рамках Программы получателя субсидии
Министерства труда и социальной защиты РФ в 2024 году

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ

Выпуск 54

Санкт-Петербург
2024

ББК 67.405.1

Т78

Авторский коллектив:

Д. В. Лобок (научный руководитель), **Г. М. Бирженюк**, **О. Н. Громова**,
Е. С. Кутузова, **И. Д. Лобок**, **В. М. Соловейчик**, **В. Е. Триодин**

Рецензенты:

Т. Ю. Анопченко, профессор кафедры государственного и муниципального управления Российского экономического университета им. Г. В. Плеханова (Москва), доктор экономических наук, Почетный работник сферы образования РФ;

С. Б. Глушаченко, заведующий кафедрой государственного права Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена (Санкт-Петербург), доктор юридических наук, профессор

Рекомендовано к публикации
редакционно-издательским советом СПбГУП

Трудовой договор: история и современность (российский и зарубежный опыт) : [коллективная монография] / Д. В. Лобок [и др.]. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2024. — 256 с. — (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 54). — ISBN 978-5-7621-1325-0. — Текст : непосредственный.

Монография посвящена исследованию эволюции трудового законодательства в сфере заключения индивидуального трудового договора. В книге дана характеристика основных этапов исторического развития законодательства о трудовом договоре.

Раскрывается роль социального партнерства в совершенствовании трудовых договоров, исследуется эволюция государственной политики в области их правового регулирования, анализируется содержание норм российского и зарубежного законодательства, регулирующих заключение трудового договора. Особое место уделено роли профсоюзного движения в защите прав наемных работников.

Издание адресовано ученым, профсоюзным работникам, работодателям, сотрудникам государственных служб и ведомств, аспирантам, студентам, а также всем, кто интересуется историей и современным состоянием социально-трудовых отношений.

ББК 67.405.1

ISBN 978-5-7621-1325-0

© СПбГУП, 2024

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	5
Глава 1. ВОЗНИКНОВЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ИНСТИТУТА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	8
1.1. Истоки возникновения трудового договора	8
1.2. Особенности развития института трудового договора в Великобритании	17
1.3. Формирование трудовых отношений в системах гражданского права континентальной Европы	24
Выводы	31
Глава 2. ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ИНСТИТУТА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В РОССИИ	34
2.1. Становление и особенности развития института трудового договора в Российской империи (XVIII в. — 1917 г.)	34
2.2. Трудовой договор в условиях диктатуры пролетариата (1917 — начало 1930-х гг.)	41
2.3. Трудовое законодательство в период существования командно-административной системы (начало 1930-х — середина 1950-х гг.)	58
2.4. Эволюция законодательства о трудовом договоре: от развитого социализма до рыночных реформ	66
2.5. Современные тенденции развития трудового договора в российском законодательстве	76
Выводы	84
Глава 3. ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДОВЫХ ДОГОВОРАХ В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ	86
3.1. Основные направления реформирования порядка заключения трудовых договоров	86
3.2. Проблемы расторжения трудовых договоров в современном зарубежном законодательстве	98
3.3. Тенденции развития бессрочных и срочных трудовых договоров в странах Европейского союза	116
3.4. Влияние гибкой занятости на трудовые отношения	128
Выводы	140

Глава 4. ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ В ГЕРМАНИИ:	
ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ	143
4.1. Возникновение института трудовых договоров в Германии и его развитие на протяжении XX века	143
4.2. Современное состояние и новые тенденции в сфере трудовых договоров в Германии.	156
4.3. Немецкие профсоюзы о проблемах трудовых договоров в свете защиты социальных прав наемных работников.	185
Выводы	200
Заключение	201
Литература	207
Глоссарий	239

ВВЕДЕНИЕ

В современной научной литературе, посвященной изучению трудового права, широко распространено мнение о существовании «кризиса» основных понятий. Об этом свидетельствует прежде всего рост числа трудовых отношений, выходящих за рамки защиты, предусмотренной понятием трудового договора или трудовых отношений.

Это исследование призвано внести вклад в дискуссию о настоящей и будущей сферах применения трудового права путем изучения эволюции трудового договора с исторической и сравнительной точек зрения. Основная причина этого заключается в том, что условия, при которых трудовой договор начал формироваться как ключевой институт трудового права на рубеже XIX–XX веков, очень напоминают настоящее время.

Все это порождает опасения возникновения глобальных социально-трудовых конфликтов, которые явились бы следствием укоренившегося в обществе неравенства.

Сохранение бедности означает, что предполагаемые блага рыночной экономики не могут, как утверждали ее сторонники, быть общедоступными. В то же время те немногие хрупкие социальные компромиссы, которые были достигнуты благодаря ранним формам коллективных переговоров и трудового законодательства, подрывались технологическими инновациями и изменениями в структуре предприятия. Интернационализация торговли и взаимосвязь экономик — тогда называемые империализмом — подорвали призывы к социальной защите почти так же, как это сейчас делает глобализация. Интеллектуальная ортодоксия того времени была обеспечена «железными законами» экономики¹, которые провозглашали бесполезность регулирования трудовых отношений перед лицом рыночных сил.

Договорное право стало важным инструментом регулирования отношений между работодателями и работниками в XX веке.

В последние годы нормативно-правовая база радикально изменилась. За прошедшее десятилетие трудовое право во многих странах охватило «широко распространенное смещение коллективных стра-

¹ Deakin S. The comparative evolution of the employment relationship // Working Paper from Centre for Business Research / University of Cambridge. 2005. № 317. URL: <https://www.cbr.cam.ac.uk/wp-content/uploads/2020/08/wp317.pdf>.

тегий регулирования в пользу индивидуальных механизмов возмещения ущерба работникам и работодателям»¹.

В мире наметилась тенденция к реформированию трудового законодательства, которая способствует формированию нового типа трудовых отношений. В основном проведенные реформы затрагивали:

- 1) процедуры расторжения трудового договора;
- 2) срочные контракты;
- 3) выходное пособие;
- 4) порядок ежегодного отпуска;
- 5) порядок рабочего времени.

Приблизительно 48 % реформ были направлены на формирование более гибкого трудового законодательства, а 52 % — на усиление защиты работников.

В докладах Всемирного банка о мировом развитии рабочих мест отмечается, что роль правительства должна заключаться в создании условий, устраняющих препятствия для создания рабочих мест в частном секторе, что позволит извлекать максимальную прибыль предпринимателям. Современная политика на рынке труда, по мнению докладчиков, должна содействовать устранению неадекватной информации о сторонах трудовых отношений, неравномерных условий на переговорах, ограничению способности выполнять долгосрочные обязательства².

Сторонники неолиберализма, поощряя курс на создание новых форм предприятий, выступают за введение гибкого трудового законодательства, что должно способствовать созданию новых рабочих мест.

Перед современным трудовым законодательством и социальными партнерами встала принципиально новая задача — найти баланс между необходимостью защиты трудовых прав работников и созданием конкурентоспособной экономики.

Таким образом, реформирование трудового законодательства стало основным трендом для социальных партнеров, которые решают задачу по снижению высокого уровня безработицы и роста неформальной занятости.

Каждая страна имеет свои социально-политические и экономические особенности, влияющие на выбор путей реформирования тру-

¹ Conaghan J. Labour Law and New Economy Discourse // Australian Journal of Labour Law. 2013. Vol. 16. P. 175–209. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnnibpcajpegglclefindmkaj/https://kar.kent.ac.uk/121/1/Labour_Law_12NOV07DP.pdf.

² The World Bank Annual Report. 2012 // World Bank : [сайт]. URL: <https://elibrary.worldbank.org/doi/abs/10.1596/978-0-8213-9568-4/>.

дового законодательства¹. Современное трудовое законодательство устанавливает только минимальные стандарты для работников и работодателей, в то время как коллективные договоры и соглашения могут расширять существующие стандарты.

Трудовое законодательство, сложившееся в XX веке, всегда стремилось уравнивать позиции работодателей и работников². Оно устанавливало запреты для сторон трудовых отношений на «недобросовестную трудовую практику», обязывая выстраивать взаимоотношения на основе равноправного переговорного процесса, защищало работников от дискриминации со стороны работодателей, смягчая негативные последствия развития капитализма³.

В настоящее время можно выделить несколько факторов, которые оказывают влияние на трудовые отношения:

- 1) рост неустойчивых форм занятости, влекущих за собой увеличение гибкости правового регулирования трудовых отношений;
- 2) внедрение в работу информационных технологий и цифровой экономики;
- 3) появление нетипичных форм занятости (например, дистанционного или заемного труда)⁴;
- 4) уклонение работодателей от оформления трудового договора.

Чтобы лучше понять роль трудового договора в регулировании рынка труда, необходимо провести обзор и сравнительный анализ развития существующей правовой базы регулирования рынка труда.

¹ Cuddo A., Robalino D., Weber M. Balancing rules for job promotion: From employment contracts to unemployment benefits. Washington D. C. : World Bank, 2015. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/7777ba25-c284-556a-a618-d216d30d5711>.

² Трудовое право охватывает регулирование занятости, законы о социальном обеспечении, трудовые отношения и безопасность на рабочем месте.

³ Angel-Urdinola D. F., Cuddo A. Key Characteristics of Employment Regulations in the Middle East and North Africa // IPNL Knowledge and Learning Brief. Washington, D. C. : World Bank, 2011. Vol. 84. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/524e9276-426d-5869-bd97-2a79c221aa96>.

⁴ Запрещен в России с 1 января 2016 года. — *Примеч. авторов.*

Глава 1

ВОЗНИКНОВЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ИНСТИТУТА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

1.1. ИСТОКИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Понятие права восходит как минимум к 2000 году до н. э., когда вавилоняне следовали кодексу Хаммурапи¹, а древние жители Месопотамии — кодексу Уруинимгина². Хотя некоторые из древних указов подразумевают любопытные представления о причинно-следственных связях³, ясно, что целью многих правил является изменение или ограничение человеческого поведения. На протяжении всего существования права его целью было способствовать эффективному функционированию гражданского общества.

В вышеупомянутых кодексах было даже место для того, что мы сейчас назвали бы трудовым правом. Законы Хаммурапи включали:

— правило минимальной заработной платы: «Если кто-нибудь наймет работника, то платит ему от начала года до пятого месяца шесть ше серебра в день, с шестого месяца до конца года — пять ше серебра в день»⁴;

— правило ответственности: «Если пастух, которому даны для пастбы волы или мелкий скот, получит всю плату, на которую согласится (но, несмотря на это), станет уменьшать число волов (или) мелкого скота или уменьшать прирост, то он должен отдать прирост и доход сообразно с своим договором»⁵.

Это замечательный пример того, как создаются правовые нормы для регулирования трудовых отношений.

¹ Хаммурапи — царь Вавилона, правил приблизительно в 1793–1750 годах до н. э.

² Уруинимгина — царь Лагаша, вторая половина XXIV века до н. э.

³ Кодекс Хаммурапи, параграф 2, постановляет: «Если кто-либо выдвинет обвинение против человека, а обвиняемый пойдет к реке и прыгнет в реку, если он утонет в реке, его обвинитель должен овладеть его домом. Но если река докажет, что обвиняемый невиновен, и он останется невредимым, то тот, кто предъявил обвинение, должен быть предан смерти, а тот, кто прыгнул в реку, должен овладеть домом, который принадлежал его обвинителю».

⁴ Тураев Б. А. Законы Хаммурапи. М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2018. С. 85.

⁵ Там же. С. 84.

Совершенно не было обеспечено правовое положение ремесленников в Древней Греции, которое вообще не являлось предметом рассмотрения в законодательных органах¹.

В римском праве трудовой договор создавался как единый договорный тип — договор найма (*locatio-conductio*), которым охватывался наем вещей (*locatio-conductio rei*), личный наем или наем услуг (*locatio-conductio operarum*) и подряд или заказ (*locatio-conductio operis*). Пользование чужим трудом сближалось с использованием вещью. Вместе с тем римские юристы подчеркивали наибольшую близость найма как меновой сделки с куплей-продажей, в отличие от принципов Международной организации труда, которые провозглашают, что труд не должен рассматриваться как товар или предмет торговли.

По вопросу различий между личным наймом и подрядом римские юристы поясняли, что предметом договора личного найма является обещание самой деятельности (деятельности как таковой, то есть процесса труда), тогда как предметом подряда — обещание результатов труда.

По кругу охватываемых отношений римский договор личного найма или найма услуг не совпадал с наемным трудом в современном смысле слова. В Риме услуги лиц некоторых профессий, главным образом так называемых свободных профессий, которые в глазах господствующих классов были достойны свободного человека, не могли быть предметом договора личного найма, хотя в римском праве юридически допускалось действительное обещание вознаграждения за эти услуги (гонорар за преподавание гражданского права и философии вообще нельзя было взыскивать по суду).

В то же время римский личный наем охватывал не только договоры о найме свободных работников, но и договоры о выполнении работы рабами, заключаемые или господином раба, или самим рабом в пределах предоставленной ему господином хозяйственной самостоятельности. Вместе с тем римский личный найм охватывал также лежащие за пределами наемного труда соглашения об оказании отдельных услуг, поскольку эти соглашения не подпадали под договор подряда или договор безвозмездного поручения (римский мандат).

Если нанявшийся был готов работать, но его рабочая сила не могла быть использована по независящим от него обстоятельствам, то по римскому праву он сохранял право на вознаграждение (за вычетом

¹ Тюменев А. Очерки экономической и социальной истории Древней Греции. Пг., 1920. Т. I : Революция. С. 144–145.

того, что он заработал за это время у других лиц). Напротив, при подряде риск случайной невозможности выполнения работы приходился, как правило, на подрядчика. К личному найму должны были соответственно применяться положения, установленные для найма вещей, но лишь постольку, поскольку этому не противоречило различие смысла и цели этих двух видов найма.

Таким образом, римское право не отождествляло правовых последствий разных видов договора найма. Оно вообще было наиболее последовательным в признании свободы договорных отношений, не выработав особых положений, которые ограничивали бы эту свободу в интересах наемных работников.

Промышленность в этом обществе занимала второстепенное место, большее значение имела торговля. Спрос на свободный труд был незначительным, работа в городах практически отсутствовала, что порождало пауперизм, законное нищенство, и особенный характер социального вопроса в античном обществе.

Труд римляне мало уважали, считая его, как и греки, презренным и недостойным занятием для свободного человека и более присущим рабу.

Юристы не включили вольнонаемный труд в число свободных профессий и считали отсутствие честности у рабочего нормальным явлением. Это было следствием той незначительной роли, которую играл промышленный труд, и слабого спроса на произведения промышленности.

У юристов Древнего Рима отсутствовало понятие «капитал» как независимый источник богатства, фактор производства. В законодательстве не было правил, определяющих юридическое положение свободного труда, которому соответствовало бы слово, точно передающее понятие «труд» (*travail*). Отсутствие этого слова было обусловлено тем, что античные народы еще не достигли стадии такого рода деятельности, которое заключается в этом слове.

При использовании наемного труда применялись постановления об имущественном праве. Только с возникновением христианства стал распространяться личный наем, при котором заключался договор об использовании рабочей силы.

Гражданские кодексы капиталистической эпохи, созданные в конце XVIII века и в течение XIX столетия, в отношении к договорам, связанным с наймом рабочей силы, в большей или меньшей степени подчинились влиянию римского права (растворение трудового догово-

вора в более широком понятии личного найма как найма услуг, сближение личного найма в системе договоров с наймом вещей и подрядом, разграничение личного найма и подряда по признаку различия между обещанием самой деятельности и обещанием результатов труда, развитие постановлений гражданских кодексов о личном найме в рамках так называемых диапозитивных норм, лишь восполняющих соглашение между нанявшимся и нанимателем, с отнесением принудительной правовой охраны труда к области специального законодательства).

Римское противопоставление обещаний самой работы и ее результатов оказалось крайне живучим. Только к началу XIX века юристы осознали, что обещание работы всегда является и обещанием нормального результата этой работы и что, наоборот, обещание результата работы всегда является и обещанием той работы, которая необходима для достижения этого результата. Но и позднее это же противопоставление обещания работы и ее результатов находило у многих авторов безоговорочную защиту, а некоторые старались отстоять это противопоставление в виде несколько измененных формулировок (например, определение работы по времени или результатам, родовым или видовым признакам).

Не менее своеобразным было отношение к трудовому договору в средневековом городе.

Отличительная черта цеховой системы — сохранение контроля за формой и темпами работы со стороны «ремесла», коллектива производителей, на которых распространялись правила цехового членства. Отношения мастера со своими поставщиками и клиентами были отношениями независимого подрядчика, в то время как подмастерье, хотя и получал ежедневную оплату, мог быть нанят только для работы в качестве подмастерья и был защищен от конкуренции за низкую заработную плату ограничениями на количество учеников и общий контроль при входе в сделку.

Таким образом, правила, регулирующие конкуренцию, были связаны с определенной концепцией прав собственности внутри предприятия. Природа «отношений заработной платы ремесленника» заключалась в том, что подмастерье «работал со своим хозяином или на него, и в периоды простоя его, вероятно, удерживали до тех пор, пока мастер мог с этим справиться». Точно так же правила гильдии давали мастеру «защитную независимость... [которая] существовала в рамках системы обычаев и законов, которые предотвращали

конкуренцию и поощряли солидарность между производителями одной и той же профессии»¹.

По Статуту о ремесленниках 1563 года только те, кто прошел семилетнее ученичество в одном из указанных ремесел, могли заниматься этим ремеслом или быть занятым в нем под страхом штрафа, а мастера этих ремесел были обязаны ограничить число учеников тремя на каждого подмастерья. Закон 1563 года, преемник более ранних статутот, стоял выше множества подзаконных актов, касающихся ученичества, во многих случаях выражавших давнишние местные законы обычного права, которые были приняты и применялись объединенными городскими гильдиями. Гильдии реализовывали свои правила посредством штрафов и использовали «право обыска» для уничтожения «поддельных» товаров и несанкционированного оборудования². В лондонском Сити акты Общего совета предоставили торговым компаниям право устанавливать цены, обеспечивать контроль за въездом, исключая посторонних, и устанавливать верхние ограничения на количество учеников. Эти подзаконные акты были предметом судебных тяжб и споров между компаниями и клубами подмастерьев на протяжении XVIII века³.

Обычно наем рабочей силы в средневековом городе мог совершаться на неделю, сезон или год. Чаще всего договор заключался устно, а в некоторых случаях письменно или нотариально. П. Бризон приводит следующий образец письменного контракта, который был заключен в 1580 году в Лионе: «Денис Коттерель, подмастерье-печатнику, на один год, считая с первого числа наступающего марта месяца, за 15 экю золотом, которые подлежат уплате по четвертям года, через каждые три месяца; он обещает служить исправно и добросовестно во всем, что не нарушает закона и добрых нравов. Пьер Мишель обещает давать ему харчи, предоставлять ему кров и ложе, как

¹ *Smail J.* New languages for labour and capital: the transformation of discourse in the early years of the Industrial Revolution // *Social History*. 1987. Vol. 12. P. 49–71. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/03071028708567671>.

² *Leeson R.* Travelling Brothers: The Six Centuries' Road from Craft Fellowship to Trade Unionism. L. : Allen and Unwin, 1979. URL: https://archive.org/details/travellingbrothe0000lees_t5z3/page/n9/mode/2up/.

³ *Dobson C.* Masters and Journeymen: A Pre-History of Industrial Relations 1717–1800. L. : Croom Helm, 1980. URL: <https://www.cambridge.org/core/journals/urban-history/article/abs/c-r-dobson-masters-and-journeymen-a-prehistory-of-industrial-relations-17171800-london-croom-helm-1980-212-pp-1140/49A4A4024002ED0F56D0349238358649/>.

это принято; означенный Коттерель обещает также не отлучаться и не служить никому без законных причин»¹.

Перед наймом работника мастер проверял, где он проходил обучение, есть ли у него свидетельство о владении своим мастерством и хорошем поведении. В некоторых случаях проверялись наличие у работника обязательств перед другими работодателями, его внешний вид и запас платьев, так как он не должен был отпугивать покупателей своим видом.

Подмастерья были обязаны искать работу. В Париже подмастерье, оказавшийся без работы более трех дней, мог быть посажен в тюрьму. Власти постоянно издавали ордонансы² против «бездельников». В 1534 году Франциск I издал указ, в котором говорилось: «Бездельники, бродяги и иные, которые ничем не хотят заняться, чтобы зарабатывать себе на существование, но хотят быть хорошо одетыми и сидеть целыми днями в трактирах, браниться и играть, а по ночам, для поддержания своего негодного существования, ходят по деревням и по городу с оружием или с палкой в руках, чтобы грабить, обкрадывать и обирать встречаемых... Пусть все праздношатающиеся, бродяги и иные, у которых нет никаких средств к существованию и которые не работают или не возделывают земли, чтобы обеспечить себе средства к существованию, — вследствие чего приходится предположить, что они живут и одеваются благодаря грабегам и вымогательствам, ими совершаемым, пусть все они удалятся и уйдут за пределы превотства³ в три дня под страхом наказания кнутом, ссылки и конфискации их имуществ»⁴.

Все это способствовало падению цены труда на рынке рабочей силы.

В случае, если подмастерье желал уйти от своего хозяина, то он должен был предупредить его за месяц, шесть недель или даже за три месяца. Работодатель же не обязан был предупреждать своего подмастерья об увольнении.

В некоторых случаях цехи стремились помешать подмастерьям нарушить рабочий контракт. Они требовали получения расчета в письменной форме с подписью мастера, что в XVI столетии привело к появлению «рабочей книжки», которая становилась орудием подчинения. Уставы также запрещали сманивать подмастерьев у их хозяев.

¹ Бризон П. История труда и трудящихся. Пг., 1921. С. 29.

² Королевские указы.

³ Местность под управлением королевских чиновников.

⁴ Бризон П. Указ. соч. С. 30.

Положения об ученичестве Статута ремесленников были отменены только в 1813 году, после того как представители ряда профессий развернули энергичную кампанию по их более эффективному использованию¹. Отмена закона и связанных с ним местных законов ознаменовала коренное изменение в концепции прав собственности на навыки и занятость. Однако это перераспределение прав уже было в значительной степени достигнуто за счет судебного переосмысления Закона 1563 года. Закон фактически делал капиталистические формы занятости незаконными в регулируемых профессиях.

Поскольку право собственности и контроль над организацией труда принадлежали тем, кто находился в гильдии, работодатель, открывающий конкретную профессию, должен был пройти обучение по этой профессии. По закону также было невозможно, чтобы один работодатель нанимал в качестве рабочих несколько ремесленников разных профессий, так как тогда он занимался бы другими ремеслами в дополнение к своим. После первоначального колебания² суды подтвердили, что квалификация в одной профессии сама по себе не дает лицу права заниматься какой-либо другой профессией, регулируемой законом³.

В результате кустарная форма производства, на которой основывался закон, в корне противоречила нарождающимся формам фабричной занятости, которые сочетали управленческую координацию с внутренним разделением труда между работниками с разной квалификацией и задачами. Ни один из них не был совместим с правовой базой производства гильдии.

Возникшее напряжение можно увидеть в деле «Хоббс против Янга» еще в 1689 году⁴. В этом случае торговец напрямую на месяц нанял подмастерьев-суконщиков в своем доме для изготовления материалов на экспорт. Он был привлечен к ответственности за нарушение закона. Адвокат утверждал, что «тому, кто сам не может использовать мистерию, запрещается нанимать для этого других людей; ибо

¹ *Prothero I.* Artisans and Politics in Early Nineteenth Century. L. : John Gast and His Times, 1979. URL: <https://www.routledge.com/Artisans-and-Politics-in-Early-Nineteenth-Century-London-Routledge-Revivals/Prothero/p/book/9780415643702>.

² *Deakin S.* The Contract of Employment: A Study in Legal Evolution // Working Paper from Centre for Business Research / University of Cambridge. 2001. № 203. P. 10. URL: <https://www.cbr.cam.ac.uk/wp-content/uploads/2020/08/wp203.pdf>

³ *Raynard vs. Chase.* Court of the King's Bench. 1756, 12 Nov. URL: <https://vlex.co.uk/vid/raynard-v-chase-802263825>.

⁴ *Deakin S.* Op. cit. P. 10.

если бы это было допущено, то работа, которая была предпринята для поддержания мистерий путем создания гильдий или братств, не имела бы большого значения»¹.

Суд большинством голосов согласился: «...занятие [торговлей] подмастерьями и мастерами или наемным надзирателем не является занятием ими, а тем, кто их нанимает; он снабжал их материалами и инструментами и платил им заработную плату: по закону он считается торговцем, который несет убытки и риск; все управление должно было быть для его прибыли, а рабочие не должны были иметь никакой выгоды, кроме их заработной платы»².

Эта точка зрения неуклонно подрывалась более поздними решениями, так что к концу XVIII века запрет на наемный труд в регулируемых профессиях был немногим более чем номинальным.

Поворотным моментом стало дело «Рейнард против Чейза» 1756 года³, в котором было решено, что менеджер или инвестор, не прошедший обучение, может выступать в качестве работодателя, став партнером того, кто имеет квалификацию в соответствующей профессии. Это было расценено как ставящее под сомнение дело «Хоббс против Янга», поскольку означало, что владелец мог нанимать людей более чем одной профессии, если нанятые имели квалификацию в соответствующих ремеслах⁴.

Затем в деле «Смит против компании оружейников» (1792)⁵ Суд королевской скамьи постановил принять в гильдию неквалифицированного управляющего чугунолитейным заводом на том основании, что, хотя «он не знал, как производить товар личным трудом», он проработал там семь лет, «в течение большей части этого времени он руководил всей их обширной работой, получал все заказы, давал указания рабочим и так далее... он умел вести бизнес, также как любой хозяин в Лондоне»⁶.

Наконец, незадолго до отмены закона 1813 года в деле «Кент против Дормая» (1811)⁷ лорд Элленборо отказался осудить неквалифицированного владельца фабрики, сославшись на то, что «ценные мельницы в Уэйкфилде, Лидсе и т. д. принадлежали нескольким лицам из первых семей этого королевства; но кто был бы обязан предоставлять

¹ *Deakin S. Op. cit. P. 11.*

² *Ibid.*

³ *Raynard vs. Chase.*

⁴ *Deakin S. Op. cit. P. 11.*

⁵ *Ibid.*

⁶ *Ibid.*

⁷ *Ibid.*

информацию или должен был бы проходить регулярное ученичество в качестве мельников, если бы ответчик мог рассматриваться как отвечающий смыслу Статута»¹.

Наемный труд развивался и распространялся, несмотря на закон об ученичестве. В «Исследовании свойства и причин богатства народов» Адам Смит предположил, что неполное освещение закона способствовало росту новых отраслей, таких как торговля металлами, которые не подпадали под действие регулирования². Аргументы Смита были приняты судами, судьи утверждали, что «естественная причина» рынка, а не контроль гильдии была истинным ограничением производства товаров низкого качества: «...причина принятия [закона] заключалась в том, что плохие товары не могли распространяться за границу; но естественный разум подсказывает нам, что если мануфактура нехороша, то нет никакой опасности, что она будет благосклонно принята в мире или будет соответствовать целям торговца»³. Это было прямым отголоском высказывания Смита, что «утверждение о том, что корпорации необходимы для лучшего управления торговлей, не имеет под собой никаких оснований». Настоящая и действенная дисциплина, применяемая к рабочему, — это дисциплина не его корпорации, а клиентов⁴.

Таким образом, отказ судов защищать права коллективной собственности цеха сопровождался осознанием доводов политической экономии того времени в пользу большей конкуренции, разделения труда и преимуществ управленческой координации. По мере того как сложившаяся система трудовых отношений в цехах пришла в упадок, открылся путь к тому, чтобы им на смену пришли альтернативные формы занятости.

При формулировании понятия «трудовой договор» ученые-юристы XIX века в подавляющем большинстве случаев не исходили непосредственно из понятия наемного труда, но придавали довлеющее значение таким признакам «несамостоятельности» или «зависимости» труда, которые не являются основными экономическими признаками наемного труда (включение работника в предприятие или хозяйство нанимателя, поглощение договором личности работника, его хозяйственной деятельности, подчинение работника на извест-

¹ *Deakin S.* Op. cit.

² *Smith A.* An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations. L. : Strahan, 1776. URL: https://www.econlib.org/library/Smith/smWN.html?chapter_num=2#book-reader.

³ *Deakin S.* Op. cit. P. 11.

⁴ *Smith A.* Op. cit.

ное время руководству нанимателя и т. п.). Подобного рода признаки, хотя и характерны для наемного труда, могут быть в той или иной степени присущи также предпринимательской деятельности мелкого самостоятельного производителя, личным трудом выполняющего взятый подряд.

Такие признаки уступали по степени своей определенности обычному житейскому выражению «наняться рабочим, служащим, учеником» и как раз в спорных случаях оказывались совершенно недостаточными для разграничения трудового договора от договора подряда. Наемный труд, будучи исторически данной экономической категорией, не может быть определен иначе как путем прямого противопоставления его в самом определении и по основным экономическим признакам другим историческим категориям, от которых его требуется отграничить.

1.2. ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ИНСТИТУТА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В ВЕЛИКОБРИТАНИИ

Британская «индустриализация» определяется как подъем фабричной промышленности, переход от сельской к индустриальной и городской экономике, от крестьянского хозяйствования к зависимости от наемного труда или, более абстрактно, движение работников от статуса к контракту.

По сравнению с большинством других стран, в Великобритании это был длительный процесс, растянувшийся на несколько столетий. Институциональные корни рыночной экономики можно найти в позднем Средневековье и раннем Новом времени. Инновации в управлении такими событиями, как Черная смерть и роспуск монастырей, широко представлены в правовых документах¹.

Англия на этом этапе уже имела зрелую национальную правовую систему, которая оказывала большое влияние на ее экономическое развитие.

Первые законы о труде, принятые в ответ на дефицит рабочей силы, последовавший за Черной смертью 1346 года, указывают на растущее значение законодательства как механизма государственного контроля над экономикой и свидетельствуют о существовавшей

¹ *Palmer R. English Law in the Age of the Black Death, 1348–1381: A Transformation of Governance and Law.* Chapel Hill, NC : Univ. of North Carolina Press, 1993. URL: <https://ru.scribd.com/book/322774206/English-Law-in-the-Age-of-the-Black-Death-1348-1381-A-Transformation-of-Governance-and-Law>.

в то время системе подряда на выполнение работ, уже вытеснивших обязательный труд в виде барщины и оброка¹.

Статут о рабочих 1351 года не просто формализовал систему регулирования заработной платы, но и создал правовые новации, которые заложили основы современного договорного права². В XVI веке наряду с уменьшением роли церкви как института социальной защиты произошло расширение государственного контроля над трудом посредством принятия многочисленных законов о бедных и ключевого Статута о ремесленниках 1562 года, который обеспечил законодательную основу для установления заработной платы, службы в сельском хозяйстве и деятельности городских гильдий вплоть до начала XIX века³. Формально труд еще не был полностью «свободным».

По Статуту о ремесленниках повинности в земледелии были обязательны для лиц, не имевших собственности и других самостоятельных средств к существованию. Внутри цехов отношения между мастерами, подмастерьями были ближе к отношениям производителей, которые в равной степени подчинялись правилам торговли, чем к отношениям между капиталистами и подчиненными рабочими. Системы производства напоминали расширенные сети независимых подрядчиков, связанных с купцами, а не интегрированные промышленные предприятия. Таким образом, невозможно указать на существование наемного труда в современном смысле этого термина. По этой причине к терминам, используемым в Статуте ремесленников и законодательстве о бедных того периода, включая «слугу» и «рабочего», следует относиться с осторожностью; было бы ошибкой рассматривать их просто как функциональные эквиваленты гораздо более поздней концепции трудового договора⁴.

В то же время корпоративная система XVII–XVIII столетий может рассматриваться как реакция на растущую зависимость значительной части английского населения от заработной платы. Ясное указание на это дает Закон о бедных, принятый еще в период правления Елизаветы I. На основе данного закона была создана сложная система налогообложения и взаимного страхования, посредством которой работники могли получать денежное пособие в случае потери дохода из-за болезни или старости. Система управлялась на местном уровне

¹ *Tawney R. H. The Agrarian Problem in the Sixteenth Century* / ed. by L. Stone. N. Y. : Harper and Row, 1967. URL: <https://www.gutenberg.org/files/40336/40336-h/40336-h.htm>.

² *Palmer R. Op. cit.*

³ *Deakin S., Wilkinson F. The Law of the Labour Market: Industrialization, Employment and Legal Evolution.* Oxford : OUP, 2005. URL: <https://academic.oup.com/book/10806>.

⁴ *Ibid.*

не, на уровне приходов, но именно национальное законодательство требовало от каждой из 15 тыс. приходских единиц повышения местных налогов для помощи бедным и пресечения неизбирательной благотворительной деятельности. Предвосхищая современное государство всеобщего благосостояния, английская система помощи бедным была публично учреждена и юридически закреплена¹.

Действующий до 1834 года Закон о бедных, несомненно, преследовал дисциплинарные цели. Одной из них был контроль за мобильностью рабочей силы. Мигрантов характеризовали как «бродячих» бедняков, «мужчин без хозяина», которые отказывались работать за обычную заработную плату или уклонялись от службы. Они подлежали суровым наказаниям, включая клеймение и тюремное заключение². Стражи порядка добивались «переселения» бедняков в их приходы. В лучшем случае старый Закон о бедных представлял собой патерналистский кодекс, в котором денежное пособие сочеталось с выплатами натурой и остатками доступа к общей земле для обеспечения лишь минимального прожиточного минимума. Но заключение получателей помощи в работных домах, обычное явление после 1834 года, на этом этапе было редкостью³.

Реальность экономической незащищенности не ускользнула от внимания тех, кто управлял системой: согласно изданию ведущего трактата для мировых судей середины XVIII века «бедняков» здесь следует отличать от бродяг-нищих и негодяев. Закон различал тех, кто трудится, чтобы жить, старых и дряхлых, неспособных работать, бедных вдов и сирот, арендаторов, доведенных до нищеты по независящим от них обстоятельствам⁴.

Закон о бедных также послужил поводом для первой серьезной попытки систематизировать право, регулирующее служебные отношения. Споры между приходами по поводу распределения ответственности за помощь бедным привели к огромному для того времени количеству судебных тяжб. С середины XVII века Королевский

¹ *Slack P.* The English Poor Law 1531–1782. L. : Macmillan, 1990. URL: <https://www.cambridge.org/gb/academic/subjects/history/british-history-after-1450/english-poor-law-15311782?format=PB&isbn=9780521557856>.

² *Beier A.* Masterless Men. The Vagrancy Problem in England 1560–1640. L. : Methuen, 1985. URL: <https://www.cambridge.org/core/journals/renaissance-quarterly/article/abs/a-l-beier-masterless-men-the-vagrancy-problem-in-england-15601640-londonnew-york-methuen-1985-xxii-233-pp-3995/2C769CADC1B4A76D9427AFED94A01898>.

³ *Deakin S.* The comparative evolution of the employment relationship // Working Paper from Centre for Business Research / University of Cambridge. 2005. № 317. URL: <https://www.cbr.cam.ac.uk/wp-content/uploads/2020/08/wp317.pdf>.

⁴ Ibid.

суд использовал недавно разработанные судебные решения о прерогативах, чтобы ввести определенную степень административного единообразия в практику урегулирования. Были зарегистрированы сотни дел об урегулировании, составлены специализированные юридические отчеты по этому вопросу и написаны учебники для мировых судей и сотрудников правоохранительных органов. В процессе начала формироваться юридическая концепция службы — как взаимные отношения, основанные на контракте, а также включающие статусные обязательства с обеих сторон, в том числе бессрочную обязанность слуги подчиняться приказам и обязанность хозяина поддерживать слугу «в течение всего оборота соответствующих сезонов, а также когда есть работа, которую нужно сделать, и когда ее нет»¹.

Также можно увидеть в прецедентном праве XVIII века многочисленные решения о том, что сейчас называется трудовыми договорами и случайными трудовыми отношениями, а также попытки хозяев избежать применения законов об урегулировании при увольнении слуг непосредственно перед тем, как они отработали год службы. Есть некоторые свидетельства того, что отношение судов к определению ежегодной службы менялось в зависимости от экономического цикла, при этом концепция становилась более жесткой и узкой в трудные периоды, когда количество требований увеличивалось, а приходы стремились ограничить выплату пособий².

Столетие после 1750 года, которое условно связывают с периодом промышленной революции в Великобритании, было не только временем быстрых технологических и социальных изменений, но и периодом правовых инноваций.

Непосредственной конкуренции на рынке труда способствовала отмена законов об установлении заработной платы и положений об ученичестве, составлявших основную часть Статута о ремесленниках (в 1813 и 1814 гг. соответственно). Отмена правовой поддержки контроля за ученичеством вызвала серию забастовок в 1810-х годах, примерно в то же время было проведено несколько серьезных судебных разбирательств, в ходе которых суды смягчили установленные Статутом ограничения на работу в регулируемых профессиях³.

¹ *Blackstone W.* Commentaries on the Laws of England. A Fascimile of the First Edition of 1765–1769 / ed. by S. N. Katz. Chicago, IL : Univ. of Chicago Press, 1979. URL: https://avalon.law.yale.edu/subject_menus/blackstone.asp.

² *Deakin S., Wilkinson F.* Op. cit.

³ *Prothero I.* Op. cit.

К 1811 году судебные органы могли отказаться осудить неквалифицированного владельца фабрики за нарушение Статута на том основании, что нельзя ожидать, что «лица из первых семей этого королевства» будут «служить обычными учениками мельникам»¹. Таким образом, было снято потенциальное правовое ограничение формы капиталистического предприятия, которое в будущем должно было основываться на четком отделении труда от собственности на средства производства.

Параллельно произошло изменение в сфере Закона о бедных — демонтаж института ежегодного обслуживания, от которого зависел доступ бедных к помощи по праву. Суды были первыми, кто ограничил это понятие, введя «исключительный» наем, чтобы объяснить, почему промышленные рабочие, которые не жили в доме хозяина и поэтому не считались постоянно находящимися под его властью, не могли получить постоянное место жительства².

В 1834 году парламент полностью отменил категорию поселения по найму, что стало частью более широкой реформы, воплощенной в Законе о внесении поправок в Закон о бедных того же года, в котором был законодательно закреплён принцип «меньшего права». Это стало реакцией на «излишества» старого Закона о бедных, в частности варианта системы Спинхемленда, которая с конца XVIII века поощряла выплату помощи бедным для субсидирования низкой заработной платы.

Проблема со старым Законом о бедных, в частности со Спинхемлендом, по мнению политических экономистов того времени, заключалась в том, что он искажал работу рынка. Как выразился Бентам, «если положение индивидуумов, содержащихся за счет труда других без личной собственности, становится более приемлемым, чем положение лиц, содержащихся за счет собственного труда, то по мере того, как устанавливается такое положение вещей, индивидуумы, лишенные собственности, постоянно уходили бы из группы лиц, содержащихся за счет собственного труда, в группу лиц, содержащихся за счет труда других. Это имело бы слишком тревожные последствия, если бы так продолжалось, то, наконец, не осталось бы никого, кто мог бы работать вообще»³.

Решение, принятое в новом Законе о бедных 1834 года, было известно как принцип меньшей приемлемости: ни один бедняк не

¹ Prothero I. Op. cit.

² Deakin S., Wilkinson F. Op. cit.

³ Deakin S. The comparative evolution...

должен быть в лучшем положении, чем наименее обеспеченные «независимые» рабочие и их семьи. Это означало заключение в рабочий дом трудоспособных бедняков. Но даже это при случае могло бы улучшить положение бедняка, так как «человечество требует, чтобы все телесные потребности обитателей общественного заведения были обеспечены», следовательно, было необходимо «подчинить нищего обитателя общественного заведения такой системе трудовой дисциплины и ограничений, которая была бы достаточной, чтобы перевесить, по его мнению, выгоды, которые он извлекает из телесных удобств, которыми он пользуется»¹.

Таким образом, то, что считалось искажениями или вмешательствами в работу рынка труда, было устранено. По замыслу реформаторов, это привело бы к контрактualизации трудовых отношений и, следовательно, к признанию в судах понятия трудового договора как правовой формы трудовых отношений. Однако этого не произошло. Для некоторых профессиональных групп действительно возник тип трудового договора, к которому суды приложили статусные обязательства в виде подразумеваемых договорных условий. Иски по общему праву в отношении заработной платы, причитающейся по контракту, и иски о возмещении ущерба за неправомерное увольнение можно идентифицировать в делах первых десятилетий XIX века².

Однако эти решения почти без исключения основывались на найме управленческих, канцелярских или профессиональных работников. Рабочие физического труда попадали под особый правовой режим Закона о хозяине и слуге 1823 года, в соответствии с которым нарушение служебного контракта считалось уголовным преступлением, за которое вплоть до 1870-х годов тысячи рабочих ежегодно штрафовались или заключались в тюрьму³.

Модель «хозяин—слуга» не была пережитком корпоративного режима Статута ремесленников и старого Закона о бедных. Напротив, большая часть дисциплинарных полномочий, используемых работодателями и судами, была добавлена в середине XVIII — начале XIX века в результате парламентских действий, направленных на укрепление прерогатив нового класса работодателей.

Природа парадигмально-правовой формы трудовых отношений при раннем промышленном капитализме в Англии была статутной и иерархической, а не общеправовой и договорной. Юридическое

¹ *Deakin S.* The comparative evolution...

² *Ibid.*

³ *Deakin S., Wilkinson F.* Op. cit.

влияние модели «хозяин—слуга» было столь же далекоидущим, как и его значительное социальное и экономическое влияние. Модель командных отношений с бессрочной обязанностью подчиняться, возложенной на рабочего и оставляющей дисциплинарные полномочия за работодателем, распространилась на общее право, так что спустя долгое время после отмены последнего не только терминология хозяина и слуги, но и многие из старых предположений о непосредственном контроле все еще применялись судами, когда они разрабатывали общее право найма¹.

Потребовались появление государства всеобщего благосостояния и распространение коллективных переговоров при поддержке государства, чтобы добиться договорных трудовых отношений². Сохранение модели «хозяин—слуга» в трудовом праве и устойчивое влияние принципа меньшего права на длительный переход от Закона о бедных к социальному обеспечению, который завершился только в 1940-х годах, задержали появление трудового договора. Если трудовой договор отождествляется прежде всего с классификацией трудовых отношений, которая включает бинарное деление между наемными работниками и самозанятыми, то необходимо обратиться к середине XX века, чтобы найти его в британском трудовом праве³.

Первые законы, принявшие бинарное деление в четкой форме, касались подоходного налога и социального страхования. Даже в этом случае его нельзя найти в первых мерах по подоходному налогу и национальному страхованию 1910-х годов, в которых были приняты несколько иные схемы классификации, чем те, что использовались позже, с сохранением различия между работниками физического и нефизического труда.

Поворотным моментом стал Закон о национальном страховании 1946 года, в который был включен план социального обеспечения Уильяма Бевериджа⁴. Четкое разделение между теми, кто был нанят по «контракту на оказание услуг» (термин, который постепенно был

¹ Masters, Servants and Magistrates in Britain and the Empire / eds by D. Hay, P. Craven. Chapel Hill, NC : Univ. of North Carolina Press, 2004. URL: <https://www.cambridge.org/core/journals/itinerario/article/abs/douglas-hay-and-paul-craven-eds-masters-servants-and-magistrates-in-britain-and-the-empire-15621955-studies-in-legal-history-chapel-hill-nc-university-of-north-carolina-press-2004-608-pp-isbn-0807828777-hbk/3B03ED157538486DA20533872C4FB723>.

² Deakin S., Wilkinson F. Op. cit.

³ Deakin S. The comparative evolution...

⁴ Беверидж Уильям (1879–1963) — английский экономист, представитель фабианства. Возглавлял фракцию Либеральной партии в верхней палате британского парламента.

заменен термином «контракт на работу»), и теми, кто был самозанятым или независимым подрядчиком, затем было перенесено в защиту раннего трудоустройства. Термин «наемный работник» появился в британском трудовом законодательстве совсем недавно.

1.3. ФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СИСТЕМАХ ГРАЖДАНСКОГО ПРАВА КОНТИНЕНТАЛЬНОЙ ЕВРОПЫ

Современный трудовой договор является изобретением конца XIX — начала XX века, связанным с возникновением интегрированного предприятия и появлением социального государства. Однако также ясно, что опыт систем гражданского права был далеко не единообразным. В разных системах сформировались различные концепции трудовых отношений, отражающие различия в экономических условиях и правовой культуре и усиливающие расхождения своим влиянием на развитие трудового права¹.

Возникающие формы наемного труда изначально ориентировались на традиционную римско-правовую концепцию *locatio conductio*, разработанную в послереволюционных кодексах. Опираясь на данную модель, разработчики кодексов объединяли трудовые отношения с другими видами договоров, считая, что они также основываются на обмене.

Таким образом, рабочая сила (немецкий термин *Arbeitskraft*) определялась как товар и оценивалась посредством контракта. Следствием этого стало признание трудовых отношений в соответствии с законом вещей, а не с законом лиц: в формулах, используемых кодексами, отсутствовало понятие личной подчиненности работника². Реальность была несколько иной, поскольку почти все системы признавали право работодателя отдавать приказы, издавать правила, имеющие обязательную силу (в форме, например, французского *livret* или трудовой книжки), и сохранять работающего по найму без свидетельства до тех пор, пока он не сочтет работу выполненной. Однако этот свод законодательства и практики был формально отделен от общего частного права кодексов и находился в ведении полиции и специализированных судов по трудовым спорам; в результате он остался недоработанным с концептуальной точки зрения³.

¹ *Deakin S.* The comparative evolution...

² *Ibid.*

³ *Ibid.*

К моменту издания Кодекса Наполеона Франция имела специальное рабочее законодательство, весьма реакционное по своему содержанию. Кодекс 1804 года, наиболее близкий к римской системе договоров найма, посвятил «найму слуг и рабочих две статьи, из которых одна устраняла возможность пожизненного найма, а другая гласила: „Показаниям хозяина дается вера: относительно количества жалования; относительно уплаты вознаграждения за истекший год; относительно выдач в счет текущего года“»¹ (эта статья была отменена в 1868 г.).

В Гражданском кодексе 1804 года содержались две версии *locatio-conductio*: одна, *louage d'ouvrage*, в общих чертах основывалась на идее римского права о *locatio-conductio operatum*, или найме работы (в смысле части работы) либо выполнения задания; другая, *louage de services*, имела некоторое сходство с *locatio-conductio operis*, или с наймом услуг. В то же время связь с концепциями римского права была более слабой, чем может показаться на первый взгляд. Понятия, использованные в Гражданском кодексе, являлись адаптациями — они были «такими же, как старое *locatio-conductio*, только по названию»². Это произошло потому, что законодатели стремились заменить римское правовое понятие *locatio conductio* как формы подчинения отдельного работника либеральной идеей формального равенства договаривающихся сторон. Даже в случае *louage de services*, формы, которая больше всего напоминала соглашение о вручении, Гражданский кодекс настаивал (в ст. 1780), что услуги могут предоставляться только для определенной цели или на ограниченный период времени. Обязательство пожизненной службы, например, было бы недействительным³.

В соответствии с системой Гражданского кодекса под понятие *louage de services* попадали домашняя прислуга (*domestiques*) и поденщики (журналисты), в то время как *louage d'ouvrage* распространялся на всех остальных. Хотя Гражданский кодекс возлагал на работника риски невыполнения задачи в случае *louage d'ouvrage*, после завершения работы право собственности на соответствующие товары и любой излишек немедленно переходили к работодателю (ст. 1790). В соответствии с *louage de services* наниматель был единственным судьей, который судил, была ли работа завершена (ст. 1781), поэтому

¹ *Deakin S.* The comparative evolution...

² *Veneziani B.* The evolution of the contract of employment // *The Making of Labour Law in Europe* / ed. by B. Hepple. L. : Mansell, 1986. P. 32.

³ *Deakin S.* The comparative evolution...

на практике распределение рисков между двумя формами мало отличалось. Ни одно из этих отношений не могло привести к неопределенности или бессрчному контракту. Обе категории, изложенные в кодексе, на практике были ближе к наемному труду, чем к отношениям между коммерческими сторонами¹.

Не следует предполагать, что существует прямая линия происхождения между *louage de services* и понятием трудового договора или *contrat de travail*.

Хотя существование такой связи постулировалось в конце XIX века рядом юристов по трудовому праву, позднее утверждалось, что это была «мистификация» задеятвованного процесса: «Республиканские авторы трудового права делали вид и убеждали других в том, что наем по службе — это категория Гражданского кодекса, которая с самого начала применялась к найму рабочих»². Это было сделано для того, чтобы создать видимость преемственности права в то время, когда концепция трудового договора была еще относительно новой. Сам термин, похоже, не использовался до середины 1880-х годов³. Основным толчком для его принятия послужил аргумент работодателей на крупных предприятиях, что общая обязанность послушания должна быть прописана во всех трудовых договорах. Однако, как только этот термин утвердился, он стал использоваться в законодательстве о промышленных авариях⁴, и его принятие было поддержано и систематизировано комиссиями юристов, которым было поручено разработать концептуальную основу для коллективных переговоров и защиты работников⁵. В основе концепции лежало понятие «подчинение», в котором бессрчная обязанность повиновения уступала место принятию и поглощению предприятием целого ряда социальных рисков.

Терминология, используемая в Гражданском кодексе Германии (*Bürgerliches Gesetzbuch*, BGB), принятом в 1896 году, аналогична той, которая использовалась во французском Гражданском кодексе

¹ *Petit H., Sauze D. Une lecture historique de la relation salariale comme structure de repartition des aléas. 2006. URL: https://www.researchgate.net/publication/302181292_Une_lecture_de_la_relation_salariale_comme_structure_de_repartition_d_aleas.*

² *Cottureau A Industrial tribunals and the establishment of a kind of common law of labour in nineteenth century France // Private Law and Social Inequality in the Industrial Age. Comparing Legal Cultures in Britain, France, Germany and the United States / ed. by W. Steinmetz. Oxford : OUP, 2000. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefin dmkaaj/https://warwick.ac.uk/fac/arts/history/ecc/events/writingrights/workshopprogramme/readingmaterials/cottureau-industrial_tribunals.pdf.*

³ *Ibid.*

⁴ *Veneziani B. Op. cit. P. 32.*

⁵ *Ibid. P. 68.*

в начале XIX века: *Dienstvertrag*, контракт на оказание услуг, отличался от *Werkvertrag*, договора на выполнение работ или субподряд. BGB тем не менее ознаменовал значительный разрыв с романской моделью *locatio*. Это произошло не только потому, что две категории были помещены в отдельные тома, что означает фрагментацию концепции *locatio*; более существенно было то, что *Dienstvertrag* стал воплощать идею обязанности работодателя проявлять заботу (*Fursorgepflicht*) в противовес обязанности лояльности (*Treuepflicht*) рабочего. Это отражало влияние Фридриха Гирке¹, который выступал за включение в кодекс принципов социальной солидарности, которые, как он утверждал, должны были быть найдены в исторических предшественниках *Dienstvertrag*. Таким образом, формирующееся трудовое право было приведено в соответствие с законом о физических лицах и понятием предприятия как сообщества работодателей².

В то же время в BGB нет четкой ссылки на бинарное деление между наемными работниками и самозанятыми: «Во время составления BGB... различие между занятостью и услугами не было установлено, поэтому термин *Dienstvertrag* охватывает оба вида соглашений. Это означает, что в контексте ст. 611 [BGB] *Dienstvertrag* ссылается как на контракт на обслуживание, так и на трудовой договор»³. Современное понятие трудовых отношений, или *Arbeitsverhältnis*, появилось позже, как и во Франции, с принятием защитного законодательства и юридическим оформлением коллективных переговоров.

И во Франции, и в Германии трудовой договор появился и развивался довольно поздно. Однако возникли формы, отражающие отличительные правовые культуры двух систем⁴.

Во французской системе права государство регулировало условия труда посредством концепции *ordre public social*, то есть путем определения минимальных обязательных условий, применяемых к трудовым отношениям.

Скрытая логика этой идеи заключалась в том, что, признавая равенство сторон трудового договора, государство устанавливало различные формы защиты работника, который попадал в положение «юридической подчиненности».

¹ Гирке Фридрих (1841–1921) — немецкий юрист, профессор истории права и гражданского права.

² *Veneziani B.* Op. cit. P. 59.

³ *Ibid.*

⁴ *Deakin S.* The comparative evolution...

Напротив, в немецкой системе роль трудового контракта определялась «общинной» концепцией предприятия. Этот подход был обобщен Ф. Гирке, который заявлял, что «вечные юридические истины» модернизированной романской традиции просто служат для сокрытия «формул, выражающих индивидуалистические и капиталистические предположения»¹.

Под влиянием Ф. Гирке трудовые отношения были перенесены в сферу личного права. Немецкое право, в отличие от французского, признало личное подчинение рабочего в форме «фактического присоединения к предпринятию»².

В дальнейшем все возникающие концепции трудовых отношений находились под влиянием романской и германской правовых культур³. Например, общинная (коммунитаристская) система в первой половине XX века пересекалась с фашистскими теориями построения корпоративного государства.

Под давлением рабочего движения перед законодательством конца XIX века встала задача обобщения хотя бы некоторых положений специального законодательства об отдельных категориях работников в виде особых законов о трудовом договоре, например бельгийский закон 1900 года, распространявшийся только на рабочих, а также в рамках гражданских кодексов путем развития постановлений о договоре личного найма (найма услуг).

Некоторые шаги в данном направлении были предприняты в ряде стран, как небольшие (германский Гражданский кодекс 1896 г., австрийская новелла 1916 г. к австрийскому Общегражданскому кодексу), так и более значительные (швейцарское обязательное право 1911 г.) и даже довольно серьезные (новелла 1907 г. к голландскому Гражданскому кодексу). Во всяком случае если в ряде стран и было проведено обобщение норм трудового права, то почти всюду круг правовых гарантий оказался настолько узким, что для неорганизованных или плохо организованных категорий работников, не завоевавших себе гарантий специального законодательства или отставших по уровню этих гарантий от промышленных рабочих, осуществились только полумеры.

Таковы были попытки охватить общегражданским законодательством вопросы найма рабочей силы. Тесно связан с этими попытка-

¹ *Gierke O. von.* Das Deutsches Privatrecht. Systematisches Handbuch der deutschen Rechtswissenschaft. Leipzig : Duncker & Humblot, 1895. S. 32.

² *Supiot A.* Critique du droit du travail, coll. Les voies du droit 1994. URL https://www.persee.fr/doc/dreso_0769-3362_1996_num_33_1_1722_t1_0478_0000_2.

³ Ibid.

ми отказ некоторых законодательств от единого широкого понятия «договор найма услуг» с выделением из него, с одной стороны, трудового договора как требующего более подробной регламентации, а с другой стороны, соглашений об оказании отдельных услуг. В таком направлении развивались голландская новелла 1907 года, швейцарское обязательственное право 1911 года и австрийская новелла 1910 года.

Вопрос о замене более широкого понятия «договор найма услуг» более узким понятием «трудовой договор» встал перед юриспруденцией как вопрос об отграничении наемного труда не только от предпринимательской деятельности, но и от оказания отдельных услуг, не носящих характер предпринимательской деятельности в узком смысле слова (например, услуги лиц, принадлежащих к так называемым свободным профессиям и обслуживающих личным трудом неопределенный круг потребителей соответствующих услуг).

В указанных законодательствах (голландском, швейцарском, австрийском) сближение договора о личном найме с трудовым договором происходило через определение предмета договора как обязательства исполнять работу (нести службу, оказывать услуги) «в течение известного времени» («на известное время», «на определенное или неопределенное время»), при этом соглашения об оказании отдельных услуг отходили к подряду (Австрия), или к поручению (Швейцария), или к нерегулированным, в законе особо не предусмотренным договорным типам.

К началу XX века французское законодательство определяло два вида договоров найма: договор о вещах и договор о работе. В соответствии со ст. 1710 Гражданского уложения договор о труде определялся как договор, по которому одна из сторон обязуется что-либо сделать для другой за условленное между ними вознаграждение. Статья 1779 перечисляла три вида трудового договора, поставив на первое место наем рабочих на службу¹.

Основной статьей о найме на службу являлась ст. 1780 Гражданского уложения, в которой говорилось: «Поступать на службу можно лишь на время или для выполнения определенной работы»².

Для действительности трудового договора Гражданское уложение требовало соблюдения четырех условий: согласие обязывающейся стороны, правоспособность к заключению договора, определенный предмет договора, дозволенное законом основание для обязательства.

¹ Луи П. Рабочий и государство. СПб., 1904. С. 70.

² Там же. С. 77.

Заключенные договоры имели силу закона, и разорвать их можно было только по взаимному согласию сторон (ст. 1134).

Бельгийский закон от 10 марта 1900 года определял, что в соответствии с трудовым договором рабочий брал на себя обязательство работать за вознаграждение под руководством нанимателя. Этот закон допускал заключение письменных и устных договоров, в которых определялись размеры и вид вознаграждения, а также условия труда. Рабочий должен был выполнять принятые на себя обязательства, действовать в соответствии с указаниями предпринимателя, соблюдать благопристойность, сохранять профессиональные тайны, отвечать за сохранность орудий труда и нести ответственность за плохое качество работы. В свою очередь, хозяин должен был отвечать за безопасные условия труда, обеспечивать рабочему вспомоществование в случае надобности, выплачивать определенную заработную плату, предоставить рабочему надлежащее помещение и выдать удостоверение при увольнении. Обе стороны должны были относиться друг к другу с уважением. Бельгийский закон допускал свидетельские показания в случае заключения устного трудового договора.

Некоторые законы содержали постановления о сроке прекращения работы. В Бельгии он составлял 7 дней, а в Германии предупреждение о прекращении договора следовало за 15 дней.

Статья 170 французского Гражданского кодекса в дополнении от 27 декабря 1890 года гласила: «...расторжение договора по воле одной из сторон может дать основание для требований о возмещении убытков»¹. Решением Кассационной палаты от 12 ноября 1900 года возмещения убытков можно было требовать, если расторжение трудового договора наносило реальный ущерб и составляло злоупотребление правом. Суд рассматривал как злоупотребления по отношению к рабочему со стороны хозяина, так и наоборот.

В странах Западной Европы расторжение трудового договора влекло за собой лишь гражданскую ответственность. Однако в некоторых государствах рабочие несли уголовную ответственность (Россия и Венгрия²). В Великобритании эта система прекратила свое существование после 1875 года, когда судья мог назначить разрушительное наказание в виде трех месяцев тюрьмы. После 1875 года уголовное наказание было заменено возмещением причиненного ущерба.

¹ Луи П. Указ. соч. С. 85.

² Часть Австро-Венгерской монархии, имела свои особенности трудового права.

Немецкий закон 1878 года устанавливал подобные же принципы, позволяя хозяину и работнику расторгнуть договор без предупреждения в случае осуждения, воровства, оскорбления и насилия.

Особо следует сказать о рабочей книжке. Во Франции рабочая книжка долгое время являлась крайне обременительной для работников. Ее обязательное наличие ставило рабочего в зависимость от полиции, предоставляя хозяину средство удержания рабочего. Рабочая книжка существовала во Франции с начала XVIII столетия. В Эдикте 1781 года рабочему, у которого отсутствовала рабочая книжка, назначался штраф 100 франков. Согласно Закону от 22 июня 1854 года и Декрету от 12 мая 1855 года рабочий должен был иметь трудовую книжку. Рабочие без трудовой книжки теряли возможность получить работу. Полиция имела право потребовать от работника предъявления трудовой книжки.

В Германии закон 17 июля 1878 года требовал наличия трудовой книжки для работников до 21 года, для остальных это требование отсутствовало.

В целом, несмотря на более выгодные для работодателей позиции при заключении трудовых договоров, неравенство классов не признавалось более законом, который основывался на равенстве договаривающихся сторон.

ВЫВОДЫ

Основные правовые нововведения в сфере трудового договора были вызваны индустриализацией XIX века, особенно принятие кодексов частного права на материковой части Европы и эквивалентные шаги в направлении правовой модернизации в Великобритании.

Ранняя индустриализация Великобритании означала, что современное коммерческое предприятие возникло до того, как был завершен правовой переход от позднесредневековых форм регулирования. Напротив, во Франции и большинстве других стран Западной Европы кодексы частного права были введены за десятилетия до широкомасштабной индустриализации. Это имело далеко идущие последствия как для правового, так и для экономического развития. В Великобритании характерные правовые формы коммерческого предприятия — договор о найме в трудовом праве и компания, ограниченная акционерным капиталом в корпоративном праве, — не получили развития за пределами определенных областей экономики, когда началась индустриализация. На континенте же они уже существовали и могли

поддерживать появление крупных промышленных предприятий. Одним из следствий ранней индустриализации Британии было сохранение в последние десятилетия XIX века модели «хозяин—слуга», которая не только задержала появление трудового договора как юридического понятия, но и помогла институционализировать понятие предприятия как необремененной собственности работодателя¹.

На континенте законодательство, регулирующее трудовые отношения, быстрее сменилось закрепленной в кодексах концепцией юридического равенства между работником и работодателем². Во французском трудовом праве контрольные полномочия работодателя впоследствии были опосредованы развитием обязательного социального законодательства (*ordre public social*), в то время как в Германии аналогичную опосредующую роль играли взаимные договорные обязательства доверия и лояльности³.

Время и характер индустриализации в различных системах, возможно, являлись гораздо более мощными факторами, формирующими современное разнообразие трудовых договоров. Во многих случаях историческая случайность, а не экономическая эффективность сыграла главную роль в определении того, какие правовые модели были трансплантированы и с каким эффектом.

Сохранение модели «хозяин—слуга» в Великобритании до конца XIX века, что само по себе является случайным результатом ранней индустриализации этой страны, привело к ее раннему внедрению в британских колониях Северной Америки, Вест-Индии, Африки, Индии и Австралии. В некоторых случаях законы о «хозяине—слуге» действовали вплоть до 1930-х годов⁴.

Исследование становления и развития института трудового договора позволяет сделать следующие выводы.

1. Концепция трудового договора или трудовых отношений уходит своими корнями в процесс индустриализации, но своим развитием обязана дальнейшему вмешательству государства «всеобщего благосостояния».

2. Трудовой договор являлся «искусственной» моделью, наложенной на более сложную «реальность» трудовых отношений.

¹ *Deakin S., Wilkinson F. Op. cit.*

² *Simitis S. The case of the employment relationship: Elements of a comparison // Private law and social inequality in the Industrial Age. Comparing legal cultures in Britain, France, Germany and the United States / ed. by W. Steinmetz. Oxford : Oxford Univ. Press, 2000. P. 181–202.*

³ *Supiot A. Op. cit.*

⁴ *Deakin S., Wilkinson F. Op. cit.*

3. Концепция трудового договора выполняет важные функции в условиях рыночной экономики даже в эпоху дерегулирования и либерализации и вряд ли будет заменена радикально новой моделью в ближайшем будущем, даже если произойдет некоторый ее «ребрендинг».

4. Трудовой договор является продуктом исторических особенностей, которые сопровождали его зрелое развитие в середине XX века; по мере того как эти особенности экономики и социальной политики исчезают, возрастают проблемы с использованием существующей формы трудового договора в качестве средства классификации.

5. Сроки индустриализации и форма, принятая государством «всеобщего благосостояния», определяли эволюцию трудового права в данной системе и влияли на форму, принятую его основными концепциями, включая трудовой договор.

Глава 2

ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ИНСТИТУТА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В РОССИИ

2.1. СТАНОВЛЕНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ИНСТИТУТА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В РОССИЙСКОЙ ИМПЕРИИ (XVIII в. — 1917 г.)

Особенности развития промышленности в Российской империи не могли не сказаться на становлении и развитии института трудового договора. Рассредоточенность крупных промышленных предприятий и их отдаленность от центральных регионов способствовали тому, что вопросы фабричного законодательства практически не выдвигались на первый план.

Значительная часть рабочих рассматривалась как юридическая собственность предпринимателей или числилась прикрепленной к предприятию (посессионные заводы).

Посессионные рабочие находились в зависимости от фабриканта. Их положение практически не отличалось от положения вотчинных (крепостных) рабочих.

В период Петровских реформ постоянно ощущался недостаток фабрично-заводских рабочих. Идея использования свободного труда практически не имела поддержки в правящих кругах.

Проблема с привлечением рабочей силы решалась внеэкономическими методами. 18 января 1721 года Петр I издал указ, в котором позволял дворянству и купцам покупать деревни, прикрепляя их население к создаваемым фабрикам и заводам¹. Этот указ вводил подневольный труд на предприятиях, что вполне устраивало дворянство, которое при Петре III добилося запрета недворянам покупать людей к фабрикам.

В целом забота о сохранении рабочих на предприятиях являлась заботой государства. Когда в июле 1722 года до Петра I дошли жалобы помещиков на сманивание купцами крепостных на свои фабрики, император приказал всех беглых, которые сделались рабочими, переписать и оставить на предприятиях, так как «интересенты фабрик объявляют, что за тем (в случае возвращения беглых крестьян) в фабриках им чинится остановка»².

¹ См.: Быков А. Н. Фабричное законодательство и развитие его в России. СПб., 1909. С. 129.

² Там же.

Генеральный указ обо всех фабриках, изданный 7 января 1736 года, прикреплял к предприятиям всех квалифицированных работников со всей семьей, независимо от того, в чьей собственности они находились. В указе говорилось, что «всем, которые при фабриках обретаются на простых работах, тем велено быть вечно при фабриках». Фабриканты обязывались уплатить за них деньги собственникам, в то время как «за прижитых детей на фабриках и мануфактурах никакого платежа не чинить»¹.

Таким принудительным образом формировалось фабрично-заводское сословие. Беглые рабочие подлежали возврату на фабрику и наказывались по усмотрению хозяина. Этот же указ узаконил направление на предприятия нищих женщин и мужчин, «дабы за работу или за учение пропитание получали и напрасно не шатались».

Необходимо отметить, что в XVIII веке фабриканты и заводчики стремились максимально использовать крепостной труд. В то же время на посессионных предприятиях государство требовало от работодателей выплаты рабочим заработной платы.

Каждое изменение производства требовало предварительного разрешения правительства, но все это окупалось наличием подневольной рабочей силы.

Постепенное развитие технических усовершенствований поставило на повестку дня вопрос об использовании более интенсивного труда. Постепенно владельцы посессионных предприятий стали переходить к использованию вольнонаемного труда.

В 1824 году владельцам посессионных предприятий было разрешено переводить «фабричных крестьян» в другие сословия.

В 1835 году владельцы предприятий приобрели право переводить своих рабочих по паспортам на другие работы, не взимая с них оброка. В 1840 году посессионеры смогли отпускать приписанных к заводу рабочих на волю при приобретении завода в собственность. К концу царствования Александра I вольнонаемные рабочие составляли более половины работников предприятий.

Понимая, что только репрессивными мерами невозможно сдерживать рабочих, высшие представители власти осознавали необходимость упорядочения положения рабочих.

Одно из первых предложений ввести письменные условия найма рабочих прозвучало в 1847 году в записке московского генерал-губернатора князя Щербатова. Однако Министерство финансов отклонило

¹ Быков А. Н. Указ. соч.

данное предложение, так как определенная форма письменного договора оказалась бы стеснительной для действий фабрикантов.

Революционные события 1848 года в Европе повлияли на российское правительство, которое разработало проект правил о найме рабочих. В соответствии с проектом на фабрику можно было допускать в качестве рабочих лишь тех, кто обладал специальным разрешением волостной или вотчинной полиции. В нем должно было указываться, какую должность получил работник. Полиция незамедлительно должна была удалять из города потерявшего работу. Но дальше обсуждения проекта дело не сдвинулось.

Отмена крепостного права привела к необходимости создания трудового законодательства. Среди представителей промышленников началась дискуссия о возможностях использования наемного труда и разработки соответствующего законодательства.

В одном из изданий Русского технического общества за 1871 год приведены материалы дискуссии о положении русских рабочих, состоявшейся на Первом съезде промышленников и фабрикантов в 1871 году. В выступлении В. И. Губина 3 июня 1871 года говорилось о факторах, которые мешали формированию рынка труда в Российской империи. Докладчик предлагал отказаться от паспортной системы, которая стесняла передвижение рабочих. В. И. Губин предлагал ввести расчетные книжки, которые послужили бы для заключения письменного трудового договора. Именно их отсутствие, по мнению докладчика, вело к проигрышу рабочими судебных процессов и нарушениям с оплатой их труда¹. В расчетных книжках докладчик предлагал публиковать статьи законов, а также использовать их для заключения письменных трудовых договоров.

В 1871 году комиссия графа П. Н. Игнатьева разработала проект Устава о личном найме рабочих и прислуги. Сфера действия закона не ограничивалась рабочими. Трудовой договор регламентировал вопросы найма на сельскохозяйственные, строительные, производственные, ремесленные работы, а также на рыбных промыслах и для домашней прислуги. В проекте устанавливался порядок заключения и расторжения трудового договора, регламентировалась система штрафов.

Однако Министерство внутренних дел выступило против данного проекта. По его мнению, проект отражал юридическую сторону дела, не учитывая экономическую сторону трудовых отношений. Предста-

¹ Записки Императорского Русского технического общества и свод привилегий, выдаваемых Департаменту торговли и мануфактур. СПб., 1871. С. 89.

вители министерства считали, что в условиях нехватки квалифицированных рабочих не они, а хозяева предприятий могли быть поставлены в зависимость от работников. Исходя из этого, МВД предлагало обсуждать не трудовой договор, а документ на право работы.

В результате следующая комиссия под председательством графа Валуева внесла в 1875 году в Государственный Совет три отдельных проекта — о найме рабочих, найме прислуги и найме ремесленных учеников. Однако и данные проекты были признаны несвоевременными.

Наиболее значимым законом о найме работников стал закон от 3 июня 1886 года. Как правило, работники из опасения остаться без заработка равнодушно относились к условиям найма. Закон 1886 года был призван изменить характер взаимоотношений рабочего и предпринимателя и остановить произвол со стороны работодателей. До принятия закона 1886 года договор фабричного найма регулировался общими положениями гражданского законодательства.

В соответствии со ст. 693 тома X Свода законодательства любая сторона договора в случае его неисполнения имела право обратиться в полицию или суд. Статья 1530 разрешала сторонам договора включать в него по обоюдному согласию любые условия, касающиеся сроков, заработной платы и т. п. Статья 2214 ограничивала срок найма работников сроком не более пяти лет.

Существующие законы позволяли хозяину заключать трудовой договор на выгодных для себя условиях, ограничив возможности жалоб со стороны работников. Закон позволял налагать штрафы по усмотрению работодателя, который также мог уволить работника в любой момент за ненадобностью его услуг. Работник, в свою очередь, должен был предупреждать работодателя о своем желании уволиться за один-два месяца. Подобное бесправие работников подтверждается и отчетами фабричных инспекторов.

О правилах найма, существующих во Владимирской губернии, сообщал в своем отчете фабричный инспектор Владимирского округа в 1883 году. По его словам, с каждого рабочего в виде залога удерживалась определенная часть заработка, которую выдавали только при окончательном расчете. Система вычетов и штрафов была развита до крайности, когда, по словам инспектора, «трудно даже представить себе ткача, который был бы в состоянии выполнить все предъявляемые ему требования»¹.

¹ Записки Императорского Русского технического общества... С. 172.

Принятие закона от 3 июня 1883 года должно было устранить причины возникновения конфликтных ситуаций. Следует отметить, что закон носил характер государственно-полицейской меры, практически лишая рабочих самостоятельности. Закон не позволял рабочим обжаловать решение хозяина, а также лишал их возможности легального протеста.

Регламентация общих условий трудового договора была дана во второй части закона 1886 года (ст. 86–106). В ст. 92 и 93 предусматривалась возможность заключения трудового договора на основе расчетной книжки. Такая форма договора становилась обязательной для европейской России и части Кавказа. Следует отметить, что закон воспрещал вносить в договор условия, ограничивающие право использования сторонами судебной защиты.

В случае найма рабочего на определенный (до Пасхи или определенного месяца) и неопределенный срок каждая сторона должна была предупредить другую о своем желании расторгнуть договор не менее чем за две недели.

Интересно отметить, что предприниматели постоянно требовали сокращения срока предупреждения о желании расторгнуть договор. Во многом это было связано с тем, что во время забастовки часть не принимавших в ней участия рабочих приходила на работу и требовала оплаты труда, демонстрируя свою готовность работать.

Таким образом, наличие постоянных трудовых договоров было крайне редким явлением.

В законе оговаривался порядок выплаты заработной платы. Если рабочий нанимался на срок более месяца, то выплата зарплаты производилась один раз в месяц, в других случаях — два раза в месяц. Ранее выплата заработной платы происходила не чаще чем три-четыре раза в год.

В 1908 году Главное по фабричным делам присутствие подтвердило право предпринимателей, нанимающих рабочих на неопределенный срок, выплачивать заработную плату через 14 дней после дня, когда был произведен расчет. В некоторых случаях выдача денег могла быть отсрочена на 20 дней.

Важное значение имели ст. 99–101 закона, которые устанавливали право рабочего получать заработную плату деньгами.

Закон запрещал взимать с работников плату за оказание медицинской помощи, освещение их рабочего места и использование инструментов. Заводоуправление должно было информировать работников

о правилах внутреннего распорядка, чтобы избежать предъявления к ним произвольных требований.

Статьи 104–106 касались порядка расторжения трудового договора. В соответствии со ст. 104 договор мог быть расторгнут либо по истечении срока, либо по обоюдному согласию, либо в случае призыва работника на военную службу и т. п. Статья 105 определяла, что заведующий фабрикой мог расторгнуть трудовой договор ранее срока и без предупреждения по четырем причинам: неявка работника на производство более трех дней подряд или шести дней в месяц, привлечение к следствию или суду, дерзкое поведение, угрожающее безопасности администрации предприятия, и инфекционная болезнь.

Рабочий мог обратиться в суд с обжалованием своего увольнения.

В ст. 106 обговаривались случаи, при которых работник имел право расторгнуть трудовой договор, и это не повлекло бы для него никаких последствий. К данным случаям относились: побои и оскорбления со стороны представителей администрации, несоблюдение администрацией условий питания и проживания работника, угроза здоровью работника, а также изменение его семейного положения (смерть родственника, призыв в армию и т. п.). Во всех других случаях работник, расторгнувший договор, подлежал месячному тюремному заключению.

Несмотря на то что принятый в 1886 году закон распространялся на всю Россию, его влияние было незаметно. Это было связано с тем, что надзор со стороны фабричной инспекции за исполнением закона осуществлялся только в пределах тех местностей, которые были подчинены «особым правилам».

В целом же контроль за исполнением закона вело губернское начальство через фабричные присутствия, фабричных инспекторов и полицию.

Особо следует отметить, что все трудовые договоры должны были заключаться в письменном виде. При этом работник в течение семи дней после устройства на работу получал расчетную книжку. Она утверждалась губернским фабричным присутствием и состояла из двух частей:

— договорно-формальной, куда вписывались имя работника, его паспортные данные, размер, основание и сроки выдачи заработной платы, правила внутреннего распорядка на предприятии;

— расчетной, куда вписывались размер заработка работника, вычеты и штрафные санкции.

Расчетная книжка выдавалась на руки работнику.

Закон регламентировал штрафование рабочих, которое могло быть разрешено только в случаях прогула, неисправной работы и за нарушение порядка. Закон различал прогул и опоздание. В случае прогула рабочий лишался денег за прогульное время.

Интересно, что даже в крайне ограниченном виде закон 1886 года вызвал негативную реакцию у предпринимателей. В начале 1887 года в период проведения Нижегородской ярмарки фабриканты подали жалобу новому министру финансов И. А. Вышнеградскому, где указали, что данный закон не содействует установлению мира на предприятиях. Они заявляли, что «закон весьма мало приближается к этому идеалу, а его исполнители явно уклоняются в сторону, тенденциозно преследуя совершенно непонятные цели и только внося раздор в фабричную жизнь»¹. Новый министр признал неудовлетворительность закона и обоснованность жалоб фабрикантов. Это приостановило развитие трудового законодательства в России.

Несмотря на все недостатки, введение закона 1886 года сыграло значительную роль в изменении причин и условий протекания трудовых конфликтов. С 1890-х годов хозяева предприятий все менее совершали элементарные злоупотребления при найме рабочих. Трудовые конфликты все больше касались вопросов, составляющих сущность трудового договора — заработной платы и продолжительности рабочего дня. По статистике, приводимой фабричной инспекцией за 1914 год, наибольшее количество трудовых конфликтов было связано с низкими заработками².

Однако отсутствие законодательного регулирования данных вопросов не давало возможности их разрешения через вмешательство фабричной инспекции. Все это в конечном счете вело к политизации требований рабочих, которые все больше ощущали необходимость создания своих профессиональных союзов и заключения коллективных договоров.

¹ Записки Императорского Русского технического общества... С. 192.

² Свод отчетов фабричных инспекторов за 1914 год. Пг., 1915. С. 50.

2.2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР В УСЛОВИЯХ ДИКТАТУРЫ ПРОЛЕТАРИАТА (1917 — НАЧАЛО 1930-х гг.)

Становление и развитие трудового договора как отдельного самостоятельного института имеет длительную историю и тесно связано с трудовым правом.

Формирование трудового права как отдельной отрасли и дисциплины происходило с начала 1918 года. Этому способствовала Октябрьская революция, в результате которой была установлена диктатура пролетариата и произошло полное обновление правового регулирования, в том числе наемного труда.

В период 1917–1918 годов было принято несколько нормативно-правовых актов, регулирующих наемный труд.

Первым документом стал Декрет от 29 октября 1917 года «О восьмичасовом рабочем дне», который давал понятие рабочего времени, определяя число рабочих часов в сутки. Рабочее время не должно было превышать 8 часов в сутки и 48 часов в неделю. Оно включало время на уборку рабочего места и оборудования.

Накануне религиозных праздников, таких как Рождество Христово и праздник Святой Троицы, работы завершались в 12 часов дня.

Для несовершеннолетних устанавливался сокращенный рабочий день. Подростки и женщины не могли привлекаться к сверхурочным и подземным работам. Положительность сверхурочных работ не могла превышать четырех часов в сутки¹.

В январе 1918 года III Всероссийский съезд Советов рабочих, солдатских и крестьянских депутатов принял Декларацию прав трудящихся и эксплуатируемого народа, где провозгласил всеобщую трудовую повинность в целях борьбы с паразитическим образом жизни (п. 4)².

14 июня 1918 года вышло Постановление СНК РСФСР «Об отпусках», в соответствии с которым работникам, проработавшим непрерывно не менее шести месяцев, полагались ежегодные отпуска. Продолжительность отпуска не превышала двух недель. Более длительные сроки предусматривались для работников с вредными условиями труда³.

¹ Декрет Совета народных комиссаров РСФСР от 29 октября 1917 года «О восьмичасовом рабочем дне» // СУ РСФСР. 1917. № 1. Ст. 10.

² Декларация прав трудящихся и эксплуатируемого народа // Гарант : [сайт]. URL: <https://constitution.garant.ru/history/act1600-1918/5320/>.

³ Постановление Совета народных комиссаров РСФСР от 14 июня 1918 года «Об отпусках» // СУ РСФСР. 1918. № 43. Ст. 527.

Чуть позже, 2 июля 1918 года, вступило в силу Положение «О порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда».

Вполне объяснимо, почему исследователи считают началом становления трудового права как отрасли законодательства и дисциплины именно 1918 год. Наряду с трудовым правом эволюционировал и институт трудового договора. Но его история началась несколько раньше, с образованием министерств труда, почты, телеграфов и государственного призрения¹.

Министерство труда Временного правительства разработало законопроект о трудовом договоре. В нем предлагались различные варианты понятия «трудовой договор», а также указывалось, какие договоры нельзя считать трудовыми. Например, под понятие трудового договора не подпадал самостоятельный промысел или организуемые услуги для неопределенного круга лиц. Не признавались трудовыми договоры гражданско-правового характера.

Законопроект оговаривал условия трудоустройства несовершеннолетних. При найме артели содержание трудового договора распространялось на каждое лицо.

Устанавливалась форма трудового договора. Он мог заключаться в письменной и устной форме. Стороны путем соглашения определяли условия договора. Досрочное расторжение договора сторонами могло происходить только в судебном порядке. Большая роль отводилась заключению коллективных соглашений между профсоюзами и союзами предпринимателей².

В своих «Очерках промышленного рабочего права» Л. С. Таль дал подробный анализ законопроекта о трудовом договоре, который так и не занял своего места в системе нормативных правовых актов того периода и остался законопроектом, не обретя статуса закона.

Первоначально введение института трудового договора не предусматривалось в Кодексе законов о труде РСФСР, принятом 10 декабря 1918 года³. Введение трудовой повинности подразумевало возникновение трудовых отношений. Это мешало разработке норм по

¹ Постановление Временного правительства от 5 мая 1917 года «Об образовании министерств труда, продовольствия, почты, телеграфов и государственного призрения» // СУ РСФСР. 1917. № 103. Ст. 574.

² Таль Л. С. Очерки промышленного рабочего права. М., 1918 // Государственная публичная историческая библиотека : [сайт]. URL: <http://elbib.shpl.ru/ru/nodes/82567#mode/inspect/page/185/zoom/4>.

³ Кодекс законов о труде РСФСР от 10 декабря 1918 года // СУ РСФСР. 1918. № 87–88. Ст. 905.

регулированию трудовых отношений. Не упоминал Кодекс законов о труде и о расчетной книжке, действовавшей ранее как договор найма, поскольку в нее вносились условия труда. С принятием указанного кодифицированного акта труд стал принудительным. Трудовая повинность нашла свое место в условиях политики «военного коммунизма» и распространялись на все население страны в возрасте от 16 до 50 лет. В остальной части Кодекс законов о труде РСФСР практически не действовал в связи с экономическими и политическими условиями «военного коммунизма».

Несмотря на отсутствие в Кодексе упоминания о трудовом договоре, отдельные его элементы все же были в нем закреплены. Например, в п. IV введения Кодекса законов о труде РСФСР от 10 декабря 1918 года говорилось: «Все соглашения о труде, как ранее состоявшиеся, так и впредь заключаемые, поскольку они противоречат постановлениям настоящего Кодекса, недействительны и необязательны ни для трудящихся, ни для применяющих чужой труд».

Помимо кодекса, в 1918 году были приняты Правила о трудовых книжках, которые закрепляли работников за определенным местом.

Впервые термин «трудовой договор» на законодательном уровне был закреплен в Кодексе законов о труде РСФСР от 9 ноября 1922 года (далее — КЗоТ 1922 г.)¹. В ст. 27 КЗоТ 1922 года содержалось понятие трудового договора: трудовой договор «есть соглашение двух и более лиц, по которому одна сторона (нанимающий) предоставляет свою рабочую силу другой стороне (нанимателю) за вознаграждение»².

Часть 1 ст. 27 КЗоТ 1922 года находилась в тесной связи со ст. 1, предполагающей, что наемный труд является трудом добровольным и поэтому должен основываться на соглашении или договоре между нанимающимся и нанимателем. Это положение распространялось на всех лиц, работающих по найму на предприятиях, в учреждениях и хозяйствах, включая военных, общественных и частных, в том числе раздающих работу на дом, а также для всех лиц, применяющих чужой наемный труд за вознаграждение (ст. 1 КЗоТ 1922 г.)³. Таким образом, действие КЗоТ 1922 года распространялось и на так называемых квартирников.

¹ Постановление ВЦИК от 9 ноября 1922 года «О введении в действие Кодекса законов о труде РСФСР изд. 1922 г.» (вместе с Кодексом законов о труде РСФСР) // СУ РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

² Кодекс законов о труде РСФСР // Высшая школа экономики : [сайт]. URL: https://nnov.hse.ru/ba/law/igpr/sov_gos/kodekstr_22.

³ Там же.

Совету народных комиссаров предлагалось разработать специальное постановление, где устанавливалось бы изъятие по применению настоящего кодекса в отношении «квартирников».

Совет народных комиссаров и Совет труда и обороны получили право устанавливать пределы распространения действия КЗоТ в условиях трудовой повинности на основании ст. 11 КЗоТ 1922 года. Они также могли распространять действие кодекса на некоторые категории военнослужащих, которые не находились на действительной военной службе (ст. 1 КЗоТ 1922 г.).

Кроме признака добровольности найма, при характеристике трудового договора следует учитывать еще два его условия. Во-первых, предоставление нанимающей стороной своей рабочей силы в распоряжение нанимателя, во-вторых, возмездность труда.

В ст. 27 КЗоТ 1922 года особого внимания требует признак предоставления работником своей рабочей силы в распоряжение нанимателя. Это означает затраты этой рабочей силы на предприятии, учреждении нанимателя согласно его общим или конкретным указаниям в форме несамостоятельного, наемного труда. По признаку несамостоятельности наемный труд, подчиненный нормам КЗоТ 1922 года, отличался от разных видов самостоятельного труда, на которые действие КЗоТ не распространялось.

Признак несамостоятельности труда является условием общэкономического значения. Несамостоятельному труду наемного работника должен быть противопоставлен самостоятельный или предпринимательский труд мелкого самостоятельного производителя, в частности труд лица, которое лично выполняет работу, при участии или без участия нанимаемой им рабочей силы, в качестве предпринимателя-подрядчика.

Только противопоставление экономических категорий несамостоятельного наемного труда и самостоятельного предпринимательского труда дает возможность в полной мере ограничить трудовой договор от тех видов договора подряда, где подрядчик фактически или в силу состоявшегося соглашения личным трудом (а не только организаторской деятельностью) участвует в выполнении подряда.

В чем же было отличие наемного труда от трудовой повинности как основания возникновения трудовых отношений. Предоставление гражданам работы в порядке найма осуществлялось на добровольной основе за некоторыми исключениями, закрепленными в ст. 9 КЗоТ 1922 года. Этот признак был официально провозглашен в ст. 5, кото-

рая прямо обозначила добровольность существенным признаком наемного труда.

В ст. 11 КЗоТ 1922 года законодатель установил порядок привлечения к трудовой повинности. Во-первых, граждане могли привлекаться к труду в порядке трудовой повинности только в условиях стихийных бедствий и необходимости выполнения важнейших государственных заданий. Во-вторых, от трудовой повинности освобождались несовершеннолетние, мужчины старше 45 лет и женщины старше 40 лет, а также лица, временно утратившие трудоспособность до ее восстановления; беременные женщины на период за 8 недель до родов и роженицы в течение 8 недель после родов; женщины, кормящие грудью; инвалиды труда и войны; женщины, имеющие детей до 8-летнего возраста, при отсутствии лица, ухаживающего за ними (ст. 12, 13 КЗоТ 1922 г.). Привлекать к труду в порядке трудовой повинности можно было только на основании специальных постановлений Совета народных комиссаров или органов, им уполномоченных.

Таким образом, не являлись наемным трудом ни труд, выполняемый в порядке трудовой повинности, ни труд военнослужащих, которые в отдельных случаях выполняли те или иные хозяйственные задачи. Об этом свидетельствует и содержание ст. 1 КЗоТ 1922 года, которое не распространяло свое регулирование на отношения, возникающие при привлечении к трудовой повинности, и на труд военнослужащих. В случае реализации ст. 2 и 3 это происходило вне пределов наемного труда.

Существенным признаком, характеризующим наемный труд или выполнение работ по трудовому договору, является предоставление рабочим своей рабочей силы. При личном труде возникшие в связи с этим отношения считались фактически трудовыми, а их договорно-правовой формой являлся трудовой договор. В противном случае, если при выполнении работ применялась чужая рабочая сила либо поставлялись свои личные материалы, такие договорные отношения не рассматривались в качестве трудовых, соответственно договор также не считался трудовым.

Заключать договор найма имели право не только физические лица, но и «объединения граждан для выполнения работ личным трудом своих членов в чужом предприятии или хозяйстве», так называемые трудовые артели. Трудовой артели было предоставлено право выполнять работы на условиях как трудового договора, так и договора подряда. Трудовые договоры заключались нанимателем с правлением артели либо ее старостой и только в письменной форме.

Трудовым считался договор даже в том случае, если работы производились не менее чем на 30 % из материалов нанимателя и без предоставления со стороны артели сложного оборудования, а равно при предоставлении сложного оборудования со стороны нанимателя или при выполнении артелью работ, не требующих материалов (например, погрузочно-разгрузочные работы)¹.

В Постановлении ВЦИК, СНК РСФСР от 30 января 1928 года «О трудовых артелях» трудовой договор являлся полным синонимом договора найма. При привлечении трудовой артели к работам все отношения с работодателем определялись этим договором. Артель имела право заключать договор на все время выполнения работы с оплатой по ее окончании. По правилам трудового договора должны были определяться отношения в тех случаях, когда работы производились не менее чем на 50 % из материала нанимателя, если при этом в работах не применялось принадлежащее артели сложное оборудование².

26 октября 1923 года Народный комиссариат труда утвердил положение «О трудовых коллективах, организуемых биржей труда из состоящих на учете безработных» в связи с тем, что создание коллективов безработных стало самой распространенной формой борьбы с безработицей. В основном эти коллективы формировались по профессиональному принципу. Члены трудовых коллективов, являющиеся безработными, не относились к работникам, трудовые отношения которых складывались на условиях найма, поскольку это явление было временным и связанным с оказанием помощи, а не с процессом трудоустройства. За безработными членами трудового коллектива сохранялся статус безработных и соответственно место на бирже труда. Что касается заработной платы, то она либо дополняла пособие по безработице, либо выплачивалась вместо него.

При этом выполнение работ участниками трудовых коллективов безработных на предприятиях или в учреждениях определялось во всех случаях по правилам трудового договора, в том числе с уплатой взносов на социальное страхование³.

¹ Инструкция Народного комиссариата труда РСФСР от 27 июля 1928 года № 218 «По применению Постановления ВЦИК и СНК РСФСР от 30 января 1928 г. „О трудовых артелях“» (вместе с Нормальным уставом трудовых артелей, утв. НКТ РСФСР 27 июля 1928 г. № 219) // Бюллетень финансового и хозяйственного законодательства. 1928. № 36.

² Постановление ВЦИК, СНК РСФСР от 30 января 1928 года «О трудовых артелях» // Известия ЦИК СССР и ВЦИК. 1928. 14 марта. № 62.

³ Комментарий к действующему законодательству о труде / под ред. В. В. Шмидта, И. С. Войтинского, Е. Н. Даниловой. 2-е изд. М. : Л. : Гос. соц.-экон. изд-во, 1931.

Вопросы установления границы между работой по найму и другими сходными отношениями нередко возникали в этот период. Судебные органы при разрешении споров руководствовались данными, полученными в ходе всестороннего изучения конкретной обстановки, в том числе экономических отношений, возникающих в связи с договором. Так, Верховный Суд РСФСР в своем Определении от 20 января 1927 года № 36411 по делу, возбужденному в порядке пересмотра, по иску рабочих к Комитету торговцев Сухаревского рынка о восстановлении на работу и зарплате высказал свою позицию следующим образом: «Советское же законодательство коренным образом отличается от буржуазного именно тем, что при обсуждении характера договора, особенно там, где затронуты интересы трудящихся, оно придает значение не форме договора, которой всегда можно прикрыть другую сделку, а характеру взаимоотношений»¹.

Проблемы обхода законодательства о труде, особенно в части договорных отношений, были настолько явными и угрожающими, что Наркомюст РСФСР был вынужден издать циркуляр «О борьбе с обходом законодательства о труде». В циркуляре обобщалась практика работы профессиональных союзов и отделов охраны труда по этому вопросу. Основная часть нарушений касалась «квартирников» и рабочих кустарных мастерских, где трудовые отношения «маскировались» под гражданско-правовые. Предприниматели, используя рыночную конъюнктуру, принуждали «квартирников» получать именные патенты, «превращая» их в самостоятельных производителей, что автоматически выводило их из-под действия трудового законодательства.

С рабочими в мастерских заключались фиктивные договоры об учреждении производственных артелей, товариществ или других коллективных формирований, «в которых наемные рабочие якобы являются участниками в прибылях предприятия»². Наличие личного промышленного свидетельства лишало рабочего права вступать в профсоюз, который не мог оказывать ему консультационную и иную помощь.

Государство крайне резко реагировало на подобные махинации с работниками. Если суд признавал наличие между сторонами

¹ Определение Верховного Суда РСФСР от 20 января 1927 года № 36411 // Практика Верховного Суда РСФСР по гражданским и уголовным трудовым делам за 1927 год. URL: <https://docs.yandex.ru/docs/view?tm=1681385746&tld=ru&lang=ru&name=0019817.pdf>.

² Циркуляр Наркомюста РСФСР № 72, Народного комиссариата труда РСФСР № 916 от 30 июня 1924 года «О борьбе с обходом законодательства о труде» // Известия НКТ СССР. 1924. № 25–26.

трудовых отношений, то сделка считалась недействительной. Предприниматели привлекались к уголовной ответственности за нарушение КЗоТ, а также за воспрепятствование законной деятельности профсоюзов. Для нарушителей предусматривалось наказание в виде лишения свободы¹.

Рассматривая иски о признании отношений фактически трудовыми, суды детально выясняли характер взаимоотношений между сторонами. И при этом не принимались в качестве доказательств расписки, векселя и другие документы, якобы подтверждающие определенную форму договора.

Далее в циркуляре Наркомюста РСФСР № 72, Народного комиссариата труда РСФСР № 916 от 30 июня 1924 года «О борьбе с обходом законодательства о труде» говорится, что, если при рассмотрении дела Народный суд выявит скрытые трудовые отношения или об этом заявят стороны, профсоюз или инспекция труда, дело передается на рассмотрение по подсудности в трудовую сессию. При ее отсутствии дело должно было рассматриваться судом, но обязательно с участием представителя соответствующего профессионального союза.

Трудовые сессии народных судов были учреждены на основании ст. 168 КЗоТ РСФСР для рассмотрения всех дел, связанных с нарушением законов о труде либо споров о применении наемного труда. Согласно ст. 2 Положения о судостроительстве РСФСР особые трудовые сессии народных судов создавались для рассмотрения дел специальной категории ввиду особой сложности таких дел, а также необходимости специальных знаний и навыков для их рассмотрения².

Трудовые сессии действовали по такому же принципу, как и народные суды. В состав трудовых сессий входили председатель, которым являлся народный судья, и два члена — представители Народного комиссариата труда и профсоюзов. Помимо участия в разрешении трудовых споров, Наркомтруд осуществлял надзорные функции над решениями трудовых сессий. Совмещение судебных и надзорных функций Наркомтруда просуществовало до июля 1924 года, а затем было прекращено в связи с заменой представителей Наркомтруда представителями государственных хозяйственных органов.

¹ Постановление ВЦИК от 1 июня 1922 года «О введении в действие Уголовного кодекса РСФСР» (вместе с Уголовным кодексом РСФСР) (ред. от 25 августа 1924 г.) // СУ РСФСР. 1922. № 15. Ст. 153.

² Постановление ВЦИК от 11 ноября 1922 года «О введении в действие Положения о судостроительстве РСФСР» (ред. от 19 ноября 1926 г.) // СУ РСФСР. 1922. № 69. Ст. 902.

Отсутствие надлежащего оформления трудовых отношений, например невыдача расчетной книжки или неисполнение нанимателем обязанностей, лежащих на нем по законам о труде, например неуплата страховых взносов, не препятствовало признанию наличия наемного труда и трудового договора.

Основными признаками, позволяющими разграничить трудовой договор и договор подряда, являлись следующие. Если нанимателем предоставлялась только рабочая сила, то эти отношения следовало рассматривать как трудовые. Если же контрагент вкладывал в работу свои средства или нанимал от своего имени рабочую силу, то речь шла о договоре подряда и, в отличие от рабочего, подрядчик являлся самостоятельным предпринимателем. Располагая собственными средствами, он принимал на себя выполнение некоторой работы в целом, производил ее за свой счет и за свои же средства нанимал рабочую силу. И несмотря на то, что положения ст. 221 ГК РСФСР позволяли подрядчику выполнять работы за счет средств заказчика, основной признак договора подряда — самостоятельное выполнение работы в качестве предпринимателя — сохранялся.

Народный комиссариат финансов СССР, определяя признаки договора подряда и поставки с налоговой точки зрения, указывал, что для исполнения договора подряда необходимо вложение материальных средств или участие наемной рабочей силы. Договоры же об исполнении работ личным трудом контрагента из материалов заказчика и без найма рабочей силы считались договорами личного найма (в практике НКФ трудовые договоры иногда называются договорами личного найма) независимо от того, в какой форме и с кем они заключены: одним лицом, временно организованной группой лиц или постоянной артелью¹.

Ответственность, связанная с невозможностью выполнить работы по независящим от подрядчика обстоятельствам (ст. 222 ГК РФ), могла быть возложена только на самостоятельно хозяйствующее лицо. Наемные же рабочие, предоставляющие лишь личную рабочую силу и не обладающие продуктом своего труда, не только были освобождены от риска, но, как правило, даже при наличии вины отвечали лишь частью своего заработка.

Особую сложность представляла правильная оценка ситуаций, при которых выполнение работы осуществлялось за счет средств предприятий или учреждений. Договоры на такие работы часто

¹ Циркуляр НКФ СССР от 25 мая 1924 года № 846, ВФ № 49. Цит. по: Комментарий к действующему законодательству о труде. С. 193.

облекались в форму договора-подряда. Однако если артель проводила работы исключительно за счет своей рабочей силы, а договор содержал отдельные условия, приближающие его к подряду, то такие договоры считались трудовыми, но осложненными условиями, противоречащими КЗоТ 1922 года и по этой причине недействительными (ст. 28 КЗоТ 1922 г.).

Договоры о перевозке, выполняемые личным трудом лиц, принявших на себя выполнение работы с использованием лошадей, телег и других средств, по общему правилу не считались в практике НКТ трудовыми договорами. Однако в отдельных случаях такие отношения могли оформляться как трудовые, и к ним применялось законодательство о труде, в частности в случае социального страхования. На лесозаготовках законы о труде применялись к тем возчикам на своих лошадях, которые одновременно участвовали в производстве лесорубочных работ. К тем лицам, которые были заняты только вывозом лесоматериалов, закон применялся лишь в случаях, предусмотренных коллективным договором.

Из Постановления ЦИК и СНК СССР от 14 января 1927 года «Об условиях труда временных рабочих и служащих» следует, что при краткосрочном найме работника для выполнения случайной работы, подавляющее большинство положений КЗоТ 1922 года на него не распространялись, несмотря на то, что закон не устанавливал минимальную продолжительность трудовых отношений¹.

От работников наемного труда, выполняющих работу в порядке трудового договора, существенно отличаются торговые агенты, работающие на процентном вознаграждении (с оборота, суммы заключенной сделки и пр.). Размер заработка торгового агента зависел не столько от затрачиваемого им труда, сколько от успешности его коммерческой деятельности, тогда как для работы по найму характерно извлечение работником дохода по своей работе исключительно из своей рабочей силы. Условия применения труда торговых агентов регулировались Постановлением ЦИК и СНК от 29 октября 1925 года «О торговых агентах». Такого рода работники не считались работающими по трудовому договору и не принимались в профсоюзы, за некоторыми исключениями. Если агент получал твердую зарплату, а процентное вознаграждение являлось лишь дополнительной оплатой, эта деятельность считалась работой по найму на условиях

¹ Постановление ЦИК и СНК СССР от 14 января 1927 года «Об условиях труда временных рабочих и служащих» // Библиотека нормативно-правовых актов СССР. URL: https://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_3170.htm.

трудового договора¹. Исключениями являлись случаи когда, несмотря на чистую процентную плату, отношения по существу сохраняли характер наемного труда: если стороны сами оформляли эти отношения как трудовые.

Отсутствие трудовых отношений еще больше проявлялось при действии договора комиссии, когда агент совершал торговые сделки за счет соответствующего контрагента, но от собственного имени.

Работой по найму могла быть признана деятельность в аппарате добровольного общества на платной основе, выполняемой членом этого общества.

На общественных работах и в коллективах безработных наемными работниками считались лица, приглашаемые для проведения или обслуживания соответствующих работ (не в порядке трудовой помощи).

Особенностью договора поручения при осуществлении юридической деятельности было то, что вознаграждение не носило характера твердой оплаты. Хотя судебная практика рассматриваемого периода указывала на то, что члены коллегии защитников, работающие в качестве юрисконсультов частных предприятий, даже если они и получали повременное вознаграждение, не считались наемными работниками.

Согласно ч. 2 ст. 27 КЗоТ 1922 года трудовой договор мог заключаться при отсутствии коллективного договора. Согласно ст. 15 КЗоТ 1922 года коллективный договор мог устанавливать условия труда и найма для предприятий, не входящих в сферу деятельности отраслевого профсоюза.

Еще одна особенность была связана с самим наймом рабочей силы. Несмотря на провозглашенный порядок добровольного найма, лица, ищущие работу, были обязаны зарегистрироваться в местном органе народного комиссариата в качестве безработных.

В разделе II КЗоТ 1922 года прописывался порядок найма работников. Администрация предприятия или частный предприниматель направляли запрос на требуемое количество работников в соответствующий орган Народного комиссариата труда. В случае если такие работники состояли на регистрационном учете в органе Народного комиссариата труда, они получали направление на работу по соглашению с Всероссийским центральным советом профессиональных союзов. Работодатели были обязаны уведомить органы Народного

¹ Постановление ЦИК СССР, СНК СССР от 29 октября 1925 года «О торговых агентах» // Библиотека нормативно-правовых актов СССР. URL: https://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_2719.htm.

комиссариата труда о трудоустройстве работника или обосновать отказ в его трудоустройстве (ст. 7 КЗоТ 1922 г.).

В отличие от периода «военного коммунизма», КЗоТ 1922 года предусматривал согласование условий трудового договора. При этом недействительными считались условия трудового договора, ухудшающие положение трудящегося по сравнению с условиями, установленными законами о труде, условиями коллективного договора и правилами внутреннего распорядка, распространяющимися на данное предприятие или учреждение, а также условия, ограничивающие политические и общегражданские права трудящегося (ст. 28 КЗоТ 1922 г.).

Таким образом, роль договорного регулирования в процедуре найма была довольно велика. Кодекс законов о труде ограничивал возможности нанимателя навязать выгодные для себя условия найма. Наниматель не имел права привлекать работника к выполнению работ, которые не относились к его роду деятельности, а также работ, сопряженных с опасностью для жизни или не соответствующих трудовому законодательству. При обнаружении таких нарушений трудящегося требовалось перевести на другую работу, которая соответствовала бы его квалификации. В случае отсутствия такой возможности наниматель имел право уволить работника по правилам ст. 89 КЗоТ 1922 года (ст. 36 КЗоТ 1922 г.).

Сторонами трудового договора по общему правилу считались наниматель и нанявшийся. Наниматель в своем распоряжении имел средства производства и рабочую силу нанявшегося, которые использовал для выполнения определенных работ. Нанявшимся могло быть как отдельное лицо, так и группа лиц, предоставляющих свою рабочую силу нанимателю.

Однако в КЗоТ 1922 года, помимо терминов «наниматель» и «нанявшийся», применялись и другие обозначения:

- администрация государственных, общественных и частных учреждений и предприятий (ст. 10, 56);

- рабочие и служащие (ст. 77–82, 92);

- трудящиеся (ст. 9, 109, 110);

- владельцы предприятий, учреждений и хозяйств (ст. 148).

Но в целом речь шла о юридическом лице как о нанимателе рабочей силы и физических лицах, выступающих в роли нанявшихся.

Для несовершеннолетних, которые имели равные права со взрослыми работниками, дополнительно устанавливались особые условия найма. Родителям и опекунам предоставлялось право досрочно-

го расторжения трудового договора, если работа угрожала здоровью несовершеннолетнего или могла причинить ему ущерб (ст. 31 КЗоТ 1922 г.).

Всем работникам полагалось выдавать расчетную книжку. Не имели ее только работники, нанятые на срок менее одной недели, и представители администрации, которые обладали правом найма и увольнения. При заключении трудового договора с артелью не только на всех работников выдавалась одна общая расчетная книжка, но и каждый член артели получал индивидуальную книжку (ст. 29 КЗоТ 1922 г.).

Порядок выдачи расчетной книжки и ее содержание регулировались Постановлением НКТ СССР от 25 февраля 1924 года № 83/1 «О расчетных книжках». Наличие расчетной книжки имело довольно серьезное значение в связи с тем, что могло служить письменным доказательством заключения трудового договора и подтверждало его условия. Соответственно, при возникновении спора, связанного с трудовым договором, расчетная книжка являлась основным документом, подтверждающим аргументы сторон.

«При выдаче расчетной книжки, — говорилось в Постановлении НКТ СССР, — наниматель обязан внести в нее основные условия трудового договора, заключенного между нанимателем (администрацией) и рабочими или служащими. В дальнейшем в расчетную книжку наниматель вносит все последующие изменения в условиях трудового договора (изменение ставки, перевод на другую работу и т. д.), все записи о выдаче заработной платы (на особых расчетных листах) и заявления сторон о предстоящем расторжении трудового договора. При отметках об изменении условий договора точно отмечается срок последних. Все записи вносятся администрацией и скрепляются подписями сторон»¹.

Отсутствие расчетной книжки не является доказательством отсутствия трудового договора. Факт его заключения можно было подтвердить иными документами и показаниями свидетелей. В случае неполного заполнения расчетной книжки либо ошибок в ее содержании всю ответственность нес наниматель.

Постановление НКТ СССР от 25 февраля 1924 года № 83/1 «О расчетных книжках» подробно регламентировало порядок выдачи, хранения и заполнения расчетных книжек. Наниматель обязан

¹ Постановление Народного комиссариата труда СССР от 25 февраля 1924 года № 83/10 «О расчетных книжках» (ред. от 22 ноября 1928 г.) // СУ РСФСР. 1924. № 35. Ст. 333.

был в течение семи дней со дня приема на работу выдать расчетную книжку работнику. Расчетная книжка должна была находиться у работника, который передавал ее нанимателю только для внесения записи о выдаче заработной платы. В некоторых случаях предусматривалось наличие второго экземпляра расчетной книжки, который мог храниться у нанимателя. Все записи в расчетных книжках были идентичны. В случае несовпадений за основу бралась запись, где содержались более благоприятные для работника данные. Все изменения в трудовом договоре также необходимо было вносить в расчетную книжку.

На период, когда работодатель забирал расчетную книжку для внесения записей, нанявшийся получал на руки особую контрамарку или второй экземпляр. При получении заработной платы расчетная книжка возвращалась с соответствующей записью. Поскольку расчетная книжка являлась документом, подтверждающим наличие трудовых отношений, при увольнении она оставалась у нанявшегося. Была предусмотрена возможность выдачи новой расчетной книжки взамен утраченной, но только за счет рабочего или служащего¹.

Внимание привлекает отсутствие в КЗоТ 1922 года упоминания о форме договора. А. О. Зубова, отмечая в своей работе, что второй закон о труде не содержал информацию о форме договора, все же предположила, что доктринальное признание этого факта имелось. Помимо этого, автор ссылается на мнение авторского коллектива юридического факультета МГУ им. М. В. Ломоносова, который упомянул о том, что в 1930-е годы в нормативных актах стали появляться требования соблюдения формы трудовых договоров для разных категорий работников, что свидетельствовало о необходимости письменно закреплять договоренности между субъектами трудовых отношений².

Согласно ст. 27 КЗоТ 1922 года трудовой договор обладал следующими признаками:

- обязанностью нанявшегося предоставить свою рабочую силу нанимателю;
- обязанностью нанимателя выплачивать вознаграждение за использование рабочей силы нанявшегося.

¹ Постановление Народного комиссариата труда СССР от 25 февраля 1924 года № 83/10 «О расчетных книжках».

² Зубова А. О. Трудовой договор: трансформация формы // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 3. С. 38–40 ; История колхозного права : сб. законодательных материалов СССР и РСФСР. 1917–1958 гг. / рук. авт. кол. Н. Д. Казанцев. М. : Госюриздат, 1958. Т. II : 1937–1958 гг.

В самом трудовом договоре в основном соглашении сторон устанавливался факт найма на работу и условия этого найма. Однако законодательство в ряде случаев существенно ограничивало пределы допустимого соглашения сторон, в том числе посредством коллективного договора.

В этот период отмечался недостаток квалифицированной рабочей силы на фоне развернувшегося социалистического строительства СССР, в связи с чем возник вопрос о ее плановом распределении и перераспределении. Например, плановое распределение выпускников вузов, мобилизация для проведения различных кампаний и т. д. В этих случаях принцип добровольности не всегда соблюдался, поскольку набор кадров осуществлялся на основании распоряжений соответствующих органов власти.

Привлечение рабочего или служащего к трудовой повинности осуществлялось вне договорных отношений, поскольку сама работа не относилась к работе по найму. В этом случае действовал принудительный порядок, в том числе и в отношении вознаграждения. Характер работы устанавливался распоряжением органов, для которых производилась работа.

Иначе трудовые отношения устанавливались с лицами, занимающими выборные должности. В этом случае вместо соглашения действовал документ, установленный для порядка выборов, например съезда Советов или съезда профсоюзов. Но избранный должен был выразить согласие принять на себя новые обязанности.

В договорном порядке устанавливались характер работы, выполнение которой принимает на себя нанявшийся, размер и сроки выдачи вознаграждения, место работы, продолжительность найма и т. п. Однако свобода действий сторон была в значительной степени ограничена. Условия трудового договора не должны были противоречить закону и коллективному договору. Некоторые условия в ряде случаев были точно нормированы трудовым законодательством. Так, государственные служащие ряда учреждений получали вознаграждение в заранее установленном в законе размере, были нормированы суточные и размеры возмещения расходов при командировках и пр. В коллективном договоре также позволялось точно нормировать условия труда.

Договоренности сторон при заключении трудового договора не могли противоречить законодательству и условиям коллективного договора и отраслевого соглашения.

Согласно ст. 27 КЗоТ 1922 года по трудовому договору наниматель был обязан уплачивать работнику вознаграждение в виде твердой оплаты (повременной или сдельной) в соответствии с той работой, которую выполнял работник. Размер вознаграждения устанавливался коллективным или трудовым договором. Споры о величине заработной платы разрешали либо суды, либо конфликтные органы, которые принимали решения применительно к средней оплате работника соответствующей квалификации в данной местности.

В трудовой договор, кроме условия об оплате и характере подлежащей выполнению работы, обычно включались дополнительные условия.

Эти дополнительные условия уточняли основные условия договора, например в дополнительном условии конкретизировались сроки выдачи зарплаты, устанавливались взаимоотношения нанимателя с нанявшимся по отдельным вопросам. В определенных случаях в трудовой договор включалось условие об имущественной ответственности работника перед нанимателем, вплоть до полного возмещения причиненного ущерба.

В ст. 34 КЗоТ 1922 года предусматривалась возможность заключения срочных трудовых договоров на:

- а) определенный срок не свыше одного года;
- б) неопределенный срок;
- в) время выполнения какой-либо работы.

В двух указанных случаях при заключении подразумевался определенный срок, а в одном срок действия отсутствовал. В зависимости от наличия или отсутствия срока действовали особые правила прекращения договоров. При срочном договоре наниматель имел право по истечении срока найма или в случае выполнения определенной работы уволить работника без предупреждения или выходного пособия. Бессрочный договор мог быть расторгнут только в случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством и с соблюдением определенной процедуры.

Постановлением ЦИК СССР от 15 декабря 1930 года № 52, СНК СССР № 691 «О порядке найма и распределения рабочей силы и о борьбе с текучестью рабочей силы» фактически срок трудового договора был увеличен до двух лет. Согласно постановлению «все рабочие, непосредственно занятые на производстве в горной, металлургической, металлической, химической и текстильной отраслях промышленности, в промышленности строительных материалов, на

железнодорожном, водном и автодорожном транспорте и на крупных строительствах, если они проработали в одном и том же предприятии или строительстве непрерывно не менее двух лет, получают ежегодно дополнительный трехдневный отпуск или денежную компенсацию в размере трехдневного заработка»¹.

Следует отметить, что согласно КЗоТ 1922 года трудовые гарантии распространялись как на штатных, так и на внештатных работников. Подобное деление законодательством не было предусмотрено и возникало лишь в некоторых случаях. Например, если штатные работники, как правило, принимались на работу на постоянной основе, то нештатные считались временными работниками. Если же при найме нештатного работника не был согласован срок, то такой наемник считался постоянным.

Положения КЗоТ 1922 года предусматривали перевод работников внутри предприятия. Работодатель имел право по собственной воле перевести работника на другую работу, но только в том случае, если она соответствовала квалификации. Обычно основание для перевода было связано с временным отсутствием работы. В случае отказа от перевода работник мог быть уволен с выплатой выходного пособия.

КЗоТ 1918 года предусматривал пять оснований к увольнению:

1) вследствие полной или частичной ликвидации данного учреждения, предприятия или хозяйства либо при упразднении отдельных обязанностей или работ;

2) вследствие приостановки работ на срок более месяца;

3) вследствие истечения срока или выполнения работы, если работа носила временный характер;

4) в случае явной непригодности к работе, по специальному постановлению органов управления предприятием, учреждением или хозяйством, с согласия соответствующей профессиональной организации;

5) по желанию самого трудящегося (ст. 46).

В 1922 году законодатель существенно увеличил данный перечень. КЗоТ 1922 года увольнение работников разрешал в случае:

1) систематического неисполнения нанявшимся обязанностей, возложенных на него договором или правилами внутреннего трудового распорядка;

¹ Постановление ЦИК СССР № 52, СНК СССР № 691 от 15 декабря 1930 года (ред. от 31 марта 1937 г.) «О порядке найма и распределения рабочей силы и о борьбе с текучестью рабочей силы» // Свод законов СССР. 1990. Т. 2. Ст. 256.

2) совершения нанявшимся уголовно преследуемого деяния, непосредственно связанного с его работой и установленного вступившим в силу приговором суда, а также в случае пребывания нанявшегося под стражей более двух месяцев;

3) в случае непосещения работы вследствие временной утраты нанявшимся трудоспособности по истечении двух месяцев со дня утраты таковой, а в случае временной утраты трудоспособности после беременности, родов — по истечении двух месяцев сверх установленного законом четырехмесячного срока;

4) восстановления на должности, занимаемой нанявшимся, судом или расценочно-конфликтной комиссией работника, ранее занимавшего эту должность (ст. 47).

Указом Президиума ВС РСФСР от 31 января 1958 года «О внесении изменений в Кодекс законов о труде РСФСР» в статью были внесены дополнительные условия увольнения работников:

5) в случае прогула без уважительных причин;

6) в случае восстановления на работе в предусмотренном законом порядке рабочего или служащего, ранее выполнявшего эту работу¹.

При подготовке нового КЗоТ 1922 года законодатель сохранил многие прогрессивные нормы прежнего трудового законодательства. И, в общем, его положения были более последовательны и структурированы. В новом кодексе появились нормы, регулирующие договорные начала трудовых отношений, поскольку впервые были официально закреплены такие понятия, как «коллективный договор» и «трудовой договор». Получили правовую регламентацию трудовые права и гарантии. Однако уже к 1930-м годам договорное регулирование начало трансформироваться в связи с администрированием труда.

2.3. ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО В ПЕРИОД СУЩЕСТВОВАНИЯ КОМАНДНО-АДМИНИСТРАТИВНОЙ СИСТЕМЫ (НАЧАЛО 1930-х — СЕРЕДИНА 1950-х гг.)

«В дальнейшем, — пишет Ю. С. Черненилова, — трудовое право представляло собой отражение государственной идеологии, и потому к началу 30-х годов правовой механизм договорного регулирования трудовых отношений был упразднен. В эпоху публично-правового приоритета государственной политики уже само государство выступало как законодатель, исполнитель и работодатель в одном лице, по-

¹ Указ Президиума ВС РСФСР от 31 января 1958 года «О внесении изменений в Кодекс законов о труде РСФСР» // Ведомости ВС РСФСР. 1958. № 2. Ст. 79.

сколькxу экономической основой трудовых отношений являлась государственная собственность. Статус собственника давал государству возможность осуществления жесткого нормативного регулирования трудовых отношений. Как собственник государство устанавливало относительно низкий, в сравнении со странами с рыночной экономикой, уровень оплаты труда, но и относительно высокий уровень социальных гарантий, ответственность за который возлагалась практически на все организации, нанимавшие лиц по трудовому договору»¹.

В этот период главной целью государства стало решение производственных задач и укрепление экономики, что послужило переломом в трудовом праве. КЗоТ 1922 года продолжал действовать, но при этом активно принимались подзаконные акты, нормы которых зачастую противоречили трудовому законодательству.

В декабре 1927 года на XV съезде ВКП(б) были утверждены директивы пятилетнего плана развития народного хозяйства, предполагающие форсирование развития производства. В этих условиях происходил переход к планово-директивной системе управления. Государственное регулирование практически вытеснило договорные основы трудовых отношений. Наглядным примером этому является Постановление ЦИК СССР № 8 и СНК СССР № 371 от 3 июня 1931 года «О некоторых изменениях трудового законодательства», предусматривающее принудительные переводы работников на другую работу в том же или даже в другом предприятии, учреждении в той же местности на срок до одного месяца. Отказы без уважительной причины не принимались и рассматривались как нарушения трудовой дисциплины².

20 декабря 1938 года Советом народных комиссаров СССР было принято Постановление «О введении трудовых книжек» с целью упорядочения учета рабочих и служащих в предприятиях и учреждениях³. Трудовые книжки, сохранившие свое значение по настоящее время, содержали максимум информации о трудовой деятельности каждого работника, но основная их цель была обозначена в самом документе — упорядочение учета рабочих и служащих на предприятиях и в учреждениях.

¹ Черненилова Ю. С. Исторические основы становления института трудового договора // Российское право: образование, практика, наука. 2019. № 2. С. 71.

² Постановление ЦИК СССР № 8 и СНК СССР № 371 от 3 июня 1931 года «О некоторых изменениях трудового законодательства» // Библиотека нормативно-правовых актов СССР. URL: https://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_3723.htm.

³ Постановление СНК СССР от 20 декабря 1938 года № 1320 «О введении трудовых книжек» // СП СССР. 1938. № 58. Ст. 329.

В основном ученые видят в этом постановлении признаки административного давления: «Утверждение Постановлением СНК СССР от 20 декабря 1938 года трудовых книжек для всех работников, проработавших более пяти дней, имело ярко выраженный административный („в целях учета рабочей силы“) и даже карательный характер (выявить „не привлеченных к работе“»)»¹.

С разницей в несколько дней СНК СССР, ЦК ВКП(б), ВЦСПС принимают Постановление «О мероприятиях по упорядочению трудовой дисциплины, улучшению практики государственного социального страхования и борьбе со злоупотреблениями в этом деле», направленное на борьбу с нарушителями трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, прогульщиками, лодыжками и рвачами.

В постановлении содержалось требование увольнять рабочего или служащего, допустившего прогул по неуважительной причине. И это требование должно было выполняться неукоснительно. В отношении руководителей предприятий устанавливалась строгая ответственность за уклонение от проведения мер по укреплению трудовой дисциплины, а также за непринятие мер против прогульщиков, летунов и разгильдяев, вплоть до снятия с работы и предания суду².

В этом документе была ссылка на Постановление ЦИК СССР № 53 и СНК СССР № 1682 «Об увольнении за прогул без уважительных причин», содержащее довольно суровые меры в отношении прогульщиков. Работник, который не явился на работу в течение одного дня, не только подлежал увольнению, но и лишался права пользоваться выданными ему предприятием продовольственными и промтоварными карточками, жить в предоставленной предприятием квартире.

Уволенные за прогул работники лишались также права на жилую площадь, предоставленную им предприятием или учреждением в домах жилищно-строительной кооперации за счет жилого фонда, выделенного по договору с жилищно-строительным кооперативом для непосредственного заселения данным предприятием или учреждением³.

¹ Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров / М. И. Акатнова, А. А. Андреев, Э. Н. Бондаренко [и др.] ; отв. ред. Н. Л. Лютов. М. : Проспект, 2017.

² Постановление СНК СССР, ЦК ВКП(б), ВЦСПС от 28 декабря 1938 года «О мероприятиях по упорядочению трудовой дисциплины, улучшению практики государственного социального страхования и борьбе с злоупотреблениями в этом деле» // СП СССР. 1939. № 1. Ст. 1.

³ Постановление ЦИК СССР № 53, СНК СССР № 1682 от 15 ноября 1932 года «Об увольнении за прогул без уважительных причин» (ред. от 27 июня 1933 г.) // СЗ СССР. 1932. № 78. Ст. 475.

Помимо этого, учеными отмечается существенное сокращение трудовых гарантий в сфере женского труда, который к концу 1930-х годов фактически сравнялся с мужским.

В 1939 году период декретного отпуска сократился на 40 %. Одновременно прекратили функционирование примирительные камеры, третейские суды и трудовые сессии народных судов.

В условиях нарастания военной угрозы Совет народных комиссаров СССР, ЦК ВКП(б) и Всесоюзный центральный совет профсоюзов часто принимали решения, которые противоречили трудовому законодательству.

С октября 1940 года стал возможным перевод работников на другие предприятия и даже в другую местность без предварительного письменного согласия, что противоречило ст. 37 КЗоТ 1922 года.

В 1939 году была упразднена правовая инспекция.

В случае порчи имущества предприятия работники несли материальную ответственность в размере прямого действительного ущерба, а в некоторых случаях — в повышенном размере¹.

В июне 1940 года Президиум Верховного Совета СССР издал указ «О переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений». Указ увеличил продолжительность рабочего дня для всех категорий граждан в государственных, кооперативных и общественных предприятиях и учреждениях. Произошло возвращение с семичасового к восьмичасовому рабочему дню. Исключение делалось для профессий с вредными условиями труда, перечень которых утверждался СНК СССР. Для служащих и лиц, достигших шестнадцати лет, продолжительность рабочего времени увеличилась на два часа.

Этим же указом рабочим и служащим запрещалось расторгать трудовой договор в одностороннем порядке, поскольку на государственном уровне были запрещены увольнение по собственному желанию и переход с предприятий и учреждений. «Уход с предприятия и учреждения, или переход с одного предприятия на другое и из одного учреждения в другое может разрешить только директор предприятия или начальник учреждения»², то есть фактически рабочий или служащий был привязан к одному предприятию или учреждению.

¹ Лушников А. М., Лушникова М. В. Правовое регулирование трудовых отношений в годы Великой Отечественной войны (краткий историко-правовой очерк) // История государства и права. 2015. № 9. С. 55–60.

² Там же.

Расторжение договора либо перевод становились возможными лишь при наступлении определенных обстоятельств, например когда рабочие или служащие утрачивали возможность исполнять свои трудовые обязанности вследствие болезни или инвалидности, а другое рабочее место не могло быть представлено в связи с его отсутствием. Такое решение принималось на основании заключения экспертной комиссии. Пенсионеры имели право уволиться в связи с выходом на заслуженный отдых. Обучение в среднем или высшем учебном заведении также предоставляло право прекратить работу.

В отношении лиц, самовольно ушедших из предприятий или учреждений, в указе было предусмотрено предание суду. Наказание было определено в виде тюремного заключения сроком от двух до четырех месяцев. Не менее строгое наказание предусматривалось в отношении прогульщиков, для которых была предусмотрена санкция в виде исправительных работ, которые осужденный должен был отбывать на своем рабочем месте сроком до шести лет и с удержанием до 25 % заработной платы. Это правило отменило требование об обязательном увольнении прогульщиков. Все нарушения со стороны работников подлежали рассмотрению в судах в течение пяти дней. При этом исполнение наказаний наступало немедленно.

Директора предприятий и начальники учреждений, в свою очередь, строго отвечали в случае уклонения от предания суду лиц, виновных в прогулах без уважительных причин. Они не имели права принимать на работу укрывающихся от закона лиц, которые самовольно покинули работу и подлежали привлечению к судебной ответственности¹.

Директора получили право по согласованию с Совнаркомом СССР вводить на предприятиях обязательные сверхурочные работы от одного до трех часов в день. Это положение распространялось на всех работников независимо от места работы.

Однако сверхурочная работа несовершеннолетних не могла превышать двух часов в день. Беременные женщины и кормящие матери не привлекались к сверхурочной работе начиная с шестого месяца беременности и в течение шести месяцев кормления.

Сверхурочная работа оплачивалась в полуторном размере.

Все очередные и дополнительные отпуска отменялись. Вместо этого была установлена денежная компенсация для работников.

¹ Указ Президиума ВС СССР от 26 июня 1940 года «О переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений» // Ведомости ВС СССР. 1940. № 20.

Предоставление отпуска допускалось лишь в случае заболевания работника¹.

Изменения в Указе «О переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений» произошли только в конце 1950-х годов. Указом Президиума ВС СССР от 8 августа 1957 года «О признании утратившими силу указов Президиума Верховного Совета СССР» были внесены изменения в статью первую в части, касающейся рабочего дня лиц, достигших 16 лет². Полностью указ утратил свою силу лишь в 1971 году.

В декабре 1941 года вышел Указ Президиума Верховного Совета СССР «Об ответственности рабочих и служащих предприятий военной промышленности за самовольный уход с предприятий». С помощью данного акта руководство СССР стремилось полностью ограничить случаи самовольных уходов рабочих и служащих с предприятий оборонной промышленности. В рамках этого указа все рабочие и служащие военной промышленности, независимо от гендерной принадлежности, включая эвакуированные предприятия, а также оборонные предприятия других отраслей, были признаны мобилизованными, их закрепили за предприятиями по месту работы.

Ответственность за самовольный уход с работы (дезертирство) предусматривалась в виде лишения свободы на срок от 5 до 8 лет³. Этот указ утратил силу только в 1948 году, уже после окончания войны.

Во второй половине 1941 года были сформированы особые строительно-монтажные части, предполагающие перевод рабочих и служащих на казарменное положение, а также специальные колонны и строительные батальоны.

В апреле 1942 года выплата денежной компенсации за неиспользованный отпуск была временно прекращена. Во всех сберегательных кассах открывались специальные вклады, куда переводились компенсационные выплаты за неиспользованный отпуск в 1942 году из

¹ Указ Президиума ВС СССР от 26 июня 1941 года «О режиме рабочего времени рабочих и служащих в военное время» (с изм. от 9 апреля 1942 г.) // Ведомости ВС СССР. 1941. № 30.

² Указ Президиума ВС СССР от 8 августа 1957 года «О признании утратившими силу указов Президиума Верховного Совета СССР» // Ведомости ВС СССР. 1957. № 17. Ст. 446.

³ Указ Президиума ВС СССР от 26 декабря 1941 года «Об ответственности рабочих и служащих предприятий военной промышленности за самовольный уход с предприятий» (с изм. от 8 сентября 1943 г.) // Ведомости ВС СССР. 1942. № 2.

расчета 3 % годовых. Сроки выдачи этих средств должны были определяться Советом народных комиссаров СССР по окончании войны¹.

29 сентября 1942 года вышел дополнительный Указ Президиума Верховного Совета СССР «О переводе на положение мобилизованных рабочих, служащих и инженерно-технических работников в близких к фронту районах». Принятие данного указа было вызвано необходимостью мобилизации трудовых ресурсов в период военного времени. Указ предусматривал мобилизацию и закрепление рабочих, служащих и инженерно-технических работников мужского и женского пола на предприятиях, которые располагались вблизи фронта.

Любой самовольный уход работников с предприятий и учреждений рассматривался как дезертирство. В соответствии с Указом Президиума Верховного Совета СССР от 26 декабря 1941 года нарушитель мог быть приговорен к тюремному заключению на срок от 5 до 8 лет².

В августе 1942 года СНК СССР принял Постановление «О порядке привлечения граждан к трудовой повинности в военное время», в соответствии с которым все граждане могли привлекаться к трудовой повинности в военное время. Это было вызвано необходимостью выполнения срочных оборонительных работ: заготовки топлива, специальных строительных работ; охраны стратегически важных объектов, борьбы с пожарами, эпидемиями и стихийными бедствиями. Несмотря на все тяжести военного времени, постановление содержало перечень лиц, не подлежащих трудовой повинности, и условия ее реализации³.

Следует отметить, что в этот период положение колхозников было довольно тяжелым, поскольку на них нормы КЗоТ 1922 года практически не распространялись. Соответственно не предусматривалось и договорное регулирование. С 1935 года для трудоспособных колхозников был установлен обязательный минимум трудовой, который, по мнению Совета народных комиссаров СССР и Центрального

¹ Указ Президиума ВС СССР от 9 апреля 1942 года «О временном прекращении выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск в 1942 году» (с изм. от 11 января 1945 г.) // Ведомости ВС СССР. 1942. № 13.

² Указ Президиума ВС СССР от 29 сентября 1942 года «О переводе на положение мобилизованных рабочих, служащих и инженерно-технических работников в близких к фронту районах» // Ведомости ВС СССР. 1942. № 38.

³ Постановление СНК СССР от 10 августа 1942 года № 1353 «О порядке привлечения граждан к трудовой повинности в военное время» (с изм. от 7 июля 1943 г.) // Законодательные и административно-правовые акты военного времени с 22 марта 1942 г. по 1 мая 1943 г. М. : Юрид. изд-во НКЮ СССР, 1943.

комитета ВКП(б), к началу 1942 года большинство из них выполняли и перевыполняли. Поэтому было принято решение повысить на время войны для каждого трудоспособного колхозника и колхозницы обязательный минимум трудодней в году, дифференцируя их в зависимости от регионов. Помимо этого, был установлен обязательный минимум трудодней в году для подростков — членов семей колхозников в возрасте от 12 до 16 лет. Но, в отличие от взрослого населения, выработка которых составляла от 100 до 150 трудодней, обязательный минимум подростков составлял всего 50 трудодней в течение года. Факт их трудовой деятельности фиксировался в трудовых книжках.

Выработка определенного количества трудодней являлась не правом, а обязанностью колхозников. Более того, трудоспособные колхозники, не выработавшие обязательный минимум трудодней без уважительных причин по периодам сельскохозяйственных работ, несли уголовную ответственность. Наказание предусматривало привлечение нарушителей к исправительно-трудовым работам в колхозах на срок до 6 месяцев. При этом с них удерживалась оплата трудодней до 25 % в пользу колхоза.

Помимо этого, колхозники считались выбывшими из колхоза, теряли права колхозника, лишались приусадебного участка в случае, если они не вырабатывали в течение года обязательный минимум трудодней.

Аналогично предыдущим указам предусматривалась судебная ответственность в отношении председателей правлений колхозов и бригадиров, если они уклонялись от предания суду трудоспособных колхозников, не вырабатывавших минимума трудодней¹.

Таким образом, в период с 1934 по 1947 год в СССР практически отсутствовало договорное регулирование трудовых отношений на всех уровнях. Это касалось и коллективных договоров, которые не рассматривались и не заключались до конца 1940-х годов.

Формально нормы КЗоТ 1922 года официально не отменялись, однако они корректировались указами Президиума Верховного Совета СССР.

Следует отметить, что КЗоТ 1922 года в период с 1938 по 1952 год ни разу не переиздавался, несмотря на множество новых норм, принятых на уровне указов и постановлений.

¹ Постановление СНК СССР, ЦК ВКП(б) от 13 апреля 1942 года № 508 «О повышении для колхозников обязательного минимума трудодней» (с изм. от 13 сентября 1945 г.) // СП СССР. 1942. № 4. Ст. 61.

В 1934 году СССР вступил в Международную организацию труда и входил в эту организацию до 1939 года, после чего был исключен за нападение на Финляндию. Возобновил он свое членство лишь в 1954 году. СССР и Россия ратифицировали 61 конвенцию, но при этом не приняли ни одной рекомендации, поэтому членство СССР в Международной организации труда не имело каких-либо значимых последствий.

Принятые в период Великой Отечественной войны законы действовали до 1945–1946 годов. Так, только в 1945 году Указом Президиума ВС СССР от 30 июня 1945 года «Об отпусках рабочим и служащим» были восстановлены дополнительные и основные отпуска, отмененные в военное время. Этим же указом прекратилось перечисление денежных средств в качестве компенсации за неиспользованный отпуск в сберегательные кассы¹. Во исполнение этого поручения в 1946 году СНК СССР установил порядок и сроки расчетов с рабочими и служащими по суммам денежной компенсации за неиспользованный отпуск.

Таким образом, в период Великой Отечественной войны произошло серьезное ужесточение трудовых отношений, многие гарантии утратили свою силу. Однако эти меры носили вынужденный характер. Правительство СССР стремилось по мере возможности компенсировать работникам издержки, которые влекла за собой трудовая мобилизация.

2.4. ЭВОЛЮЦИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ: ОТ РАЗВИТОГО СОЦИАЛИЗМА ДО РЫНОЧНЫХ РЕФОРМ

В середине 1950-х годов трудовое законодательство вновь подверглось существенным изменениям, поскольку осуществлялся возврат к прежним довоенным положениям. В этот период было принято более десяти нормативных правовых актов, и все они были направлены на гуманизацию действующего трудового законодательства.

В апреле 1956 года была отменена судебная ответственность рабочих и служащих за самовольный уход с предприятий и неоднократные прогулы без уважительной причины. Одновременно было принято решение об освобождении от наказания лиц, ранее осужденных за указанные преступления, а находящиеся в производстве

¹ Указ Президиума ВС СССР от 30 июня 1945 года «Об отпусках рабочим и служащим» // Ведомости ВС СССР. 1945. № 37.

дела, еще не рассмотренные в судебном порядке, подлежали прекращению¹.

С 1 июля 1956 года для рабочих и служащих в возрасте от 16 до 18 лет рабочий день сократился до 6 часов². Постепенно сокращался рабочий день для всех категорий работников, происходило это по отдельным отраслям народного хозяйства. За период с 1956 по 1960 год рабочий день в СССР вновь сократился до семи часов при 6-дневной рабочей неделе. Таким образом, продолжительность рабочей недели не превышала 42 часов, по общему правилу выходным днем являлось воскресенье.

В 1959 году в беседе с А. Гарриманом о развитии народного хозяйства Советского Союза А. Н. Косыгин подчеркнул, что новая система планирования и организации экономики предполагает децентрализацию управления промышленности с централизованным планированием народного хозяйства. В свою очередь А. Гарриман восхитился темпами перевода предприятий с 45-часовой рабочей недели на 41-часовую. Особенно его поразило то, что начало этого перехода совпало с осуществлением грандиозного 7-летнего плана³.

С 1956 года в стране начались реформы, позволившие расширить хозяйственную самостоятельность предприятий и учреждений и максимально внедрить хозяйственный расчет. Регулирование трудовых отношений осуществлялось центральным и локальным способами.

В 1970 году был принят Закон СССР «Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде». В Основях глава III была посвящена трудовому договору, а в ст. 8 закреплена его дефиниция: «Трудовой договор есть соглашение между трудящимся и предприятием, учреждением, организацией, по которому трудящийся обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а предприятие, учреждение, организация обязуются выплачивать трудящемуся заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным

¹ Указ Президиума ВС СССР от 25 апреля 1956 года «Об отмене судебной ответственности рабочих и служащих за самовольный уход с предприятий и из учреждений и за прогул без уважительной причины» (с изм. от 31 января 1957 г.) // Ведомости ВС СССР. 1956. № 10. Ст. 203.

² Указ Президиума ВС СССР от 26 мая 1956 «Об установлении шестичасового рабочего дня для подростков от 16 до 18 лет» // Ведомости ВС СССР. 1956. № 12. Ст. 242.

³ Хрестоматия по отечественной истории (1946–1995) / под ред. А. Ф. Киселева, Э. М. Шагина. М., 1996. С. 57.

договором и соглашением сторон»¹. Признаки трудового договора ограничивали его от гражданско-правовых договоров, заключаемых в трудовой сфере: властно-подчиненные отношения, подчинение вну-треннему трудовому распорядку, обеспечение условий труда.

Гарантированно запрещался необоснованный отказ в приеме на работу. Со ссылкой на Конституцию СССР запрещалось какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление преимуществ при приеме на работу в зависимости от пола, расы, национальной принадлежности и отношения к религии (ст. 9).

Сроки трудового договора были аналогичны КЗоТ 1922 года и предполагали неопределенный срок, определенный срок не более трех лет и на время выполнения определенной работы. При заключении трудового договора его сторонами мог быть согласован испытательный срок, не превышающий трех месяцев, и лишь в отдельных случаях — шести месяцев, но только по согласованию с соответствующим комитетом профсоюзов (ст. 11).

Являясь базовым документом, Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде имели огромное значение для разработки кодексов законов о труде в союзных республиках, в том числе такого института, как перевод рабочих и служащих на другую работу. Исследователи обращают внимание на то, что судебная практика трактовала понятие «перевод на другую работу» даже несколько шире, чем этот термин раскрывался в доктрине, утверждая, что перевод на другую работу охватывает определенные изменения самой работы и изменения предприятия, а также местности, в которых выполнялась работа. При этом автор приводит в качестве примера Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР по делу медицинской сестры Лукьяновой, которая признала, что «характер работы медицинской сестры отделения санатория и медицинской сестры детских яслей различен»², что явилось аргументом при формальном совпадении наименования должности признать перевод на другую работу³.

¹ Закон СССР от 15 июля 1970 года № 2-VIII «Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» (ред. от 22 мая 1990 г.) // Свод законов СССР. 1990. Т. 2. Ст. 184.

² Определения по иску Иванченко к ст. Химки и по иску Лукьяновой к санаторию «Барвиха» // Сборник судебной практики Верховного Суда РСФСР по трудовым делам (1959–1963 гг.) / под ред. Н. Ю. Сергеевой. М., 1964. С. 17–19.

³ Буров Л. Ю. История и общие современные правила переводов на другую работу // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 4. С. 2–16.

Дефиниция «перевод на другую работу» официально не была закреплена, но ее содержание составляло основу ст. 8: «Советские законы определили и классы переводов на другую работу: временный перевод в случае производственной необходимости и простоя; перевод, упреждающий некоторые основания для увольнения по инициативе администрации; перевод на работу в другую местность; перевод на более легкую работу по состоянию здоровья; перевод на более легкую работу беременных женщин, матерей, кормящих грудью, и женщин, имеющих детей в возрасте до одного года; перевод на нижеоплачиваемую работу или смещение на низшую должность за нарушение трудовой дисциплины на срок до трех месяцев; перевод в связи с предоставлением работы в соответствии с полученной квалификацией и т. д. Абсолютное большинство переводов допускалось только при письменном или устном согласии переводимых лиц. Исключение составляли переводы в связи с производственной необходимостью и простоем, а также переводы в связи с нарушением трудовой дисциплины и по инициативе товарищеских судов»¹.

Стало возможным расторжение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по инициативе рабочего или служащего, при условии предупреждения об этом администрации письменно за два месяца. При наличии уважительной причины администрация предупреждалась о расторжении трудового договора за один месяц. Но в этот срок не засчитывалось время выполнения работ, на которые рабочий или служащий переведен за нарушение трудовой дисциплины в соответствии с п. 4 ст. 56 Основ законодательства.

Расторжение трудового договора по инициативе администрации также было предусмотрено Основами, но в установленных законом случаях, в том числе при достижении работником пенсионного возраста при наличии права на полную пенсию по старости (ст. 17). Однако согласно заключению Комитета конституционного надзора СССР от 4 апреля 1991 года № 20 (2-22) «О положениях законодательства, ограничивающих равенство возможностей граждан в области труда и занятий», положение ст. 17 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде (соответствующих статей КЗоТ союзных республик), устанавливающее в качестве общего основания для увольнения работника по инициативе администрации достижение им пенсионного возраста при наличии права на полную пенсию по старости, не соответствует положениям ст. 34, 39 и 40 Конституции

¹ Бугров Л. Ю. Указ. соч. С. 3.

СССР и не согласуется с положениями ст. 4 и 5 Основ законодательства Союза ССР и республик о занятости населения, исключающими любые формы дискриминации и нарушения равенства возможностей в реализации права на труд, в том числе по возрастному признаку¹.

Это несоответствие было устранено при пересмотре оснований для расторжения трудового договора.

В мае 1991 года Основы были дополнены ст. 17.1, которая предусматривала дополнительные основания для прекращения трудового договора в случае однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации или его заместителем, совершением виновных действий работником, трудовая деятельность которого связана с денежными или материальными ценностями, послуживших причиной утраты доверия к нему со стороны администрации, совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, препятствующего дальнейшему продолжению работы².

Вступивший в силу с 1 апреля 1971 года КЗоТ РСФСР в основном воспроизводил положения Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, дополняя и конкретизируя его положения. В КЗоТ РСФСР регулированию вопросов трудового договора посвящена глава III, в которой определены его стороны и содержание, гарантии при приеме на работу, порядок заключения трудового договора, испытание, перевод на другую работу, основание прекращения трудового договора и его расторжение.

Содержание трудового договора полностью соответствовало Основам законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, и лишь в 1992 году в КЗоТ уже Российской Федерации были внесены изменения. С этого момента трудовой договор стал одновременно называться контрактом. Изменилось его содержание, так как законодатель конкретизировал работодателя как физическое и юридическое лицо. Помимо этого, ст. 15 была дополнена факультативным условием о неразглашении работником сведений, составляющих служебную или коммерческую тайну, ставших известными работнику в связи с исполнением им своих должностных обязанностей. Од-

¹ Заключение Комитета конституционного надзора СССР от 4 апреля 1991 года № 20 (2-22) «О положениях законодательства, ограничивающих равенство возможностей граждан в области труда и занятий» // Ведомости СНД СССР и ВС СССР. 1991. № 17. Ст. 501.

² Закон СССР от 12 мая 1991 года № 2151-1 «О внесении изменений и дополнений в законодательные акты Союза ССР о труде» // Ведомости СНД СССР и ВС СССР. 1991. № 21. Ст. 599.

новременно увеличился срок трудового договора с трех до пяти лет. Если в первоначальной редакции КЗоТ 1971 года допускались письменная и устная формы трудового договора, то впоследствии актуальной осталась только письменная форма. Прием на работу оформлялся приказом либо распоряжением. Фактическое допущение к работе считалось заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен (ст. 18), и это явилось серьезным достижением нового кодекса.

Единственной проблемой, возникающей в связи с реализацией положения о допуске к работе, являлось отсутствие указания на должностное лицо, обладающее этим правом. Поэтому уже в 1992 году Пленум Верховного Суда РФ разъяснил, что трудовой договор может считаться заключенным, если выполнение работы без издания соответствующего приказа поручено должностным лицом, обладающим правом приема на работу, или если работа выполнялась с его ведома¹.

Серьезные изменения были внесены в ст. 22 КЗоТ РСФСР, регулиющую срок испытания при приеме на работу. Если в первоначальной редакции этот срок ограничивался одной неделей для рабочих, двумя неделями для служащих (кроме ответственных работников) и одного месяца для ответственных работников, то с 1992 года этот срок увеличился до трех месяцев, а по согласованию с соответствующим выборным органом — до шести месяцев для всех категорий трудящихся.

До двух недель сократился срок, необходимый для предупреждения администрации в случае расторжения договора по инициативе работника.

Профсоюзный орган был наделен правом требовать расторжения договора с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности в случае нарушения им законодательства о труде, невыполнении обязательств по коллективному договору, проявлении бюрократизма и допущении волокиты.

До принятия КЗоТ 1971 года происходила некоторая путаница с терминами «перевод на другую работу» и «перемещение». В новом кодексе эти термины приобрели самостоятельное значение, поскольку в ч. 2 ст. 25 впервые было закреплено, что перемещение на другое рабочее место в пределах того же предприятия, учреждения,

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 года № 16 «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров» (ред. от 21 ноября 2000 г.) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1993. № 3.

организации не считается переводом на другую работу при условии, что неизменными остаются специальность, квалификация, должность, размер заработной платы, льготы, преимущества и иные существенные условия труда.

Таким образом, изначально в КЗоТ 1971 года были закреплены две категории: «перевод» и «перемещение», а с 1988 года появилась еще одна правовая категория — изменение существенных условий труда, которое стало возможным при изменении в организации производства. В ст. 25 КЗоТ 1971 года перечислены условия, относящиеся к существенным, изменение которых требовало извещения работников не менее чем за два месяца. Если же работник отказывался трудиться в новых условиях, а сохранить прежние не представлялось возможным, трудовой договор подлежал расторжению.

В ст. 16 КЗоТ 1971 года законодатель закрепил гарантии при приеме на работу. Запрещался необоснованный отказ в приеме на работу, а также дискриминация в зависимости от пола, расы, национальной принадлежности и отношения к религии. В 1992 году статья была дополнена новыми положениями, а содержание норм расширено. Е. А. Ершова, рассуждая о спорных теоретических и практических правовых вопросах заключения трудового договора, отмечает: «...работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, а также того, что Кодекс не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения, необходимо проверить, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора»¹. Из этого следует, что реализация нормы, гарантирующей справедливый прием на работу, всегда вызывала споры и сомнения, в том числе в вопросах дискриминационного характера, поскольку невозможно в кодексе изложить весь перечень обстоятельств, устанавли-

¹ Ершова Е. А. Спорные теоретические и практические правовые вопросы заключения трудового договора // Трудовое право. 2007. № 3. С. 37–52.

ливающих прямое или косвенное ограничение прав либо прямых или косвенных преимуществ при приеме на работу.

Специальные гарантии предусматривались для рабочих и служащих. Например, Верховный Суд РСФСР в своем Постановлении от 20 июня 1973 года № 7 «О некоторых вопросах, возникших при применении судами РСФСР законодательства о труде молодежи» рекомендовал судам тщательно проверять законность увольнения лица, не достигшего восемнадцатилетнего возраста, по результатам испытания. В первую очередь надлежало проверять законность назначения испытания, поскольку несовершеннолетним работникам, окончившим профессионально-технические, высшие и средние специальные учебные заведения, законодателем испытательный срок не назначался.

Особое внимание уделялось увольнению молодежи при сокращении численности штата сотрудников. В первую очередь суды выясняли реальность сокращения штата, причину сокращения именно этого работника и не является ли сокращение лишь поводом избавиться от сотрудника, которому полагаются льготы. Работники, обучающиеся в высших и средних учебных заведениях, при сокращении штата обладали преимущественным правом остаться на прежнем месте. Увольнение несовершеннолетнего становилось возможным при сокращении численности или штата сотрудников, несоответствии занимаемой должности либо при восстановлении на работе рабочего или служащего, ранее выполнявшего эту работу (п. 1, 2, 6 ст. 33 КЗоТ 1971 г.). Но эти случаи считались исключением и требовали дальнейшего трудоустройства несовершеннолетнего.

Довольно тщательно судебные органы проверяли действия администрации в случае увольнения подростка даже по собственному желанию. В первую очередь выяснялось, не стало ли причиной увольнения незнание молодым работником трудовых прав и гарантий. Далее проверялось создание администрацией нормальных бытовых условий или условий, необходимых для получения образования несовершеннолетним. Пыталась ли администрация выяснить причины увольнения. При установлении судом правомерности увольнения информация об этом направлялась в комиссию по делам несовершеннолетних¹.

В апреле 1984 года применению судами законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора, было посвящено отдельное Постановление Пленума Верховного

¹ Молодежь в социально-трудовых отношениях: история и современность. СПб. : СПбГУП, 2022. С. 73–74. (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 38).

Суда РФ, в котором разъяснялись процессуальные вопросы, связанные с рассмотрением трудовых споров¹.

В феврале 1988 года КЗоТ 1971 года был дополнен ст. 18.1 «Трудовой договор с рабочими и служащими, достигшими пенсионного возраста», которая отсылала к п. 1.1 ст. 33, предусматривающему расторжение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, а также срочного трудового договора до истечения срока его действия при наличии права на полную пенсию по старости. Это было явно дискриминационное положение, нарушающее права работников, достигших пенсионного возраста. В 1992 году Конституционный Суд РФ признал «не соответствующим Конституции РСФСР обыкновение правоприменительной практики расторжения трудового договора по достижении работником пенсионного возраста при наличии права на получение полной пенсии по старости, сложившееся в результате применения п. 1.1 ст. 33 Кодекса законов о труде РСФСР и Постановления № 3 Пленума Верховного Суда СССР от 26 апреля 1984 года „О применении судами законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора“»².

Во второй половине 1980-х годов политика государства была направлена на повышение роли трудовых коллективов в производственной, общественной и государственной жизни, расширение возможностей для активного участия рабочих, колхозников и интеллигенции в управлении предприятиями, учреждениями, организациями. Об этом говорилось в преамбуле Закона СССР от 17 июня 1983 года «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями»³. Закон предоставлял коллективам широкий круг полномочий, в том числе тех, которые напрямую влияли на содержание трудовых договоров. Например, выплата трудящемуся заработной платы и обеспечение условий труда основывались на требованиях трудового законодательства, коллективных договорах и соглашениях сторон.

¹ Постановление Пленума Верховного Суда СССР от 26 апреля 1984 года № 3 (ред. от 5 сентября 1986 г.) «О применении судами законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора» // Бюллетень Верховного Суда СССР. 1984. № 3.

² Постановление Конституционного Суда РСФСР от 4 февраля 1992 года № 2П-322 «По делу о проверке конституционности правоприменительной практики расторжения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 1.1 статьи 33 КЗоТ РСФСР» // Ведомости СНД и ВС РФ. 1992. 26 марта. № 13. Ст. 669.

³ Закон СССР от 17 июня 1983 года «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями» // Свод законов СССР. 1990. Т. 1. Ст. 370-1.

Еще один закон — «О государственном предприятии (объединении)» — был принят в июне 1987 года в целях определения экономических и правовых основ хозяйственной деятельности социалистических государственных предприятий (объединений). Этот закон существенно расширил возможности предприятия, в том числе в части использования трудового потенциала. Так, предприятиям было разрешено самостоятельно устанавливать и пересматривать технически обоснованные нормы труда; организовывать выполнение возрастающих объемов работ с относительно меньшей численностью персонала; проводить аттестацию и рационализацию рабочих мест; устанавливать формы организации труда работников, проводить тарификацию, присваивать разряды рабочим и категории специалистам, организовывать внедрение передовых методов и приемов труда; устанавливать режим рабочего времени и времени отдыха, вводить гибкие графики, разрешать работу с неполным рабочим днем и неполной рабочей неделей, организовывать надомный труд, определять в соответствии с законодательством продолжительность дополнительных отпусков¹.

В 1992 году в КЗоТ 1971 года был внесен ряд изменений и дополнений, в том числе в гл. 3, содержащую нормы, регулирующие трудовой договор. Изменилось название главы, поскольку в новой редакции оно, помимо словосочетания «трудовой договор», стало содержать термин «контракт». Соответственно текст после слов «трудовой договор» был дополнен словом «контракт». Изложена в новой редакции ч. 1 ст. 16 КЗоТ 1971 года, а сама статья дополнена ч. 2, разъясняющей какие деяния нельзя относить к дискриминационным. Изменился максимальный срок трудового договора с трех до пяти лет. Помимо этого, статья была дополнена нормой следующего содержания: «Срочный трудовой договор (контракт) заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом». Была исключена устная форма договора, изменилась редакция ст. 29, ч. 1 и 2 ст. 31, ч. 2 ст. 34, ст. 35 КЗоТ 1971 года, впервые был запрещен принудительный труд, вместе с тем предусмотрена индексация оплаты труда, срок ежегодного оплачиваемого отпуска был увеличен с 15 до 24 дней, также был увеличен опла-

¹ Закон СССР от 30 июня 1987 года № 7284-XI «О государственном предприятии (объединении)» (ред. от 3 августа 1989 г.) // Ведомости ВС СССР. 1987. № 26. Ст. 385.

чиваемый отпуск по беременности и родам до 140 календарных дней¹.

Таким образом, во исполнение Закона РФ «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» в КЗоТ 1971 года были внесены многочисленные поправки, что привело к изменению почти трети имеющихся норм.

Позже в кодекс еще неоднократно вносились изменения и дополнения с целью совершенствования его норм, но они не всегда достигали своей цели, а в ряде случаев даже создавали условия для снижения уровня социальных гарантий для работников.

Вместе с тем КЗоТ 1971 года действовал почти десять лет после внесения в него глобальных поправок и принятия Конституции РФ 1993 года.

2.5. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В РОССИЙСКОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

1 февраля 2002 года был официально введен в действие Трудовой кодекс Российской Федерации² (далее — ТК РФ). В этот период Россией было ратифицировано несколько конвенций Международной организации труда:

— № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (1947);

— № 150 «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация» (1978);

— № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» (1981);

— № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (1981).

Это послужило основанием к разработке новой редакции ТК РФ с учетом международных норм трудового права. Мнения ученых также были учтены при разрешении спорных вопросов в трудовых отношениях.

В новой редакции ТК РФ значительно возросла роль договорного регулирования, как коллективного, так и индивидуального. Со-

¹ Закон РФ от 25 сентября 1992 года № 3543-1 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» // Российская газета. 1992. 6 окт. № 219.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (ред. от 19 декабря 2022 г., с изм. от 11 апреля 2023 г.) // Российская газета. 2001. 31 дек. № 256.

гласно ст. 9 ТК РФ приоритетными в части регулирования трудовых отношений были признаны коллективные договоры. «Современный трудовой договор как регулятор на практике используется в области не только трудовых отношений, но и отношений, выходящих за пределы предмета трудового права, например, допустимо включать в трудовой договор условия, относящиеся к гражданско-правовым (оплата социального пакета, предоставление квартиры, предоставление кредита, оплата нахождения ребенка в детском дошкольном учреждении и т. п.)»¹.

Субъектный состав в новом кодексе представлен двумя категориями — «работодатель» и «работник». В качестве работодателей указаны не только юридические, но и физические лица. В отличие от прежней редакции в ТК РФ появилась новая статья «Содержание трудового договора», в которую, помимо общих требований, включено понятие трудовой функции, то есть работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работнику работы (ст. 57).

Возможность урегулирования вопросов путем соглашения сторон в случае прекращения трудового договора, установления режимов неполного и гибкого рабочего времени, переноса срока ежегодного оплачиваемого отпуска, установления размера доплаты за совмещение профессий (должностей) либо исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определения размера возмещения расходов при переезде на работу в другую местность, изменения определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу и др.

В современном Трудовом кодексе отсутствует двойственность в названии трудового договора, который ранее именовался еще и как «контракт». Установлено, что минимальный размер оплаты труда не может быть ниже прожиточного минимума. В ТК РФ отсутствует требование о получении работодателем при принятии решений согласия профсоюзного органа, поскольку законодатель предусмотрел в новой редакции лишь учет его мнения.

В течение действия ТК РФ его нормы неоднократно подвергались многочисленным изменениям. Это коснулось также разд. III «Трудовой договор», в том числе определения его понятия, содержание

¹ Тимофеева С. А., Ворона-Сливинская Л. Г., Воскресенская Е. В. Трудовое законодательство России: история и современность // Социология и право. 2016. № 4 (34). С. 100.

которого в настоящее время включает обязанность лично выполнять трудовую функцию «в интересах, под управлением и контролем работодателя» (ст. 56 ТК РФ).

В мае 2014 года в ТК РФ введена новая статья, запрещающая использование заемного труда, то есть труда, осуществляемого работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника (ст. 56.1 ТК РФ).

В целом в 2006 году поправки внесены практически в каждую статью гл. 3 ТК РФ, в частности введена ст. 84.1 «Общий порядок оформления прекращения трудового договора», в которой увеличено по сравнению с прежним трудовым законодательством число оснований для прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. В этой же статье конкретизирована процедура оформления прекращения трудового договора.

В 2008 году поправки, в частности, внесены в статью, регулиующую форму, порядок ведения, хранения и изготовления бланков трудовых книжек. В конце 2019 года внесены изменения о переводе по желанию работников трудовых книжек в электронный формат, а также расширены возможности электронного документооборота.

Вместе с тем с принятием современного Трудового кодекса возникли новые проблемы, требующие своего разрешения.

Конституция Российской Федерации (далее — Конституция РФ) гарантирует возможность свободно распоряжаться своими способностями к трудовой деятельности, в том числе к выбору рода занятий и порядка оформления трудовых отношений (ч. 1 ст. 37)¹. Это положение позволяет в трудовых отношениях выбирать одну из двух моделей договорно-правовых отношений, заключив трудовой либо гражданско-правовой договор. Но при этом Конституционный Суд РФ предостерегает работодателей от злоупотреблений в случае принуждения работника вопреки его воле заключать гражданско-правовой договор в трудовой сфере, когда фактически между ними сложились трудовые отношения. После признания судом отношений между работником и работодателем трудовыми к ним применяются положения трудового законодательства (ч. 4 ст. 11 ТК РФ).

Аналогичную позицию по данному вопросу высказал и Пленум Верховного Суда РФ в своем постановлении «О применении судами

¹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г., с изм., одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 г.) // Российская газета. 1993. 25 дек. № 237.

Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», разъясняя порядок применения ч. 4 ст. 11 ТК РФ. Суд подчеркнул, что факт подмены трудового договора гражданско-правовым может быть установлен в ходе судебного разбирательства (п. 8), где работник должен доказать наличие фактических трудовых отношений как главного требования по отношению к требованиям вторичным — взысканию заработной платы, компенсации морального вреда, за неиспользованный отпуск, за задержку выплаты заработной платы и др.¹

Из разъяснения Конституционного Суда РФ следует, что признание гражданско-правового договора трудовым будет зависеть не только от наличия либо отсутствия определенных формализованных актов, к которым могут относиться сам договор, штатное расписание и прочее, но прежде всего от наличия признаков трудовых отношений или трудового договора, закрепленных в ст. 15 и 56 ТК РФ:

- соглашение между работником и работодателем;
- личное выполнение работником за плату трудовой функции в интересах, под управлением и контролем работодателя;
- подчинение внутреннему трудовому распорядку;
- предъявление документов, необходимых для заключения трудового договора².

Каким бы образом трудовое правоотношение ни характеризовалось в любом другом соглашении, наличие фактов, подтверждающих выполнение работы и выплату вознаграждения работнику, указывает на существование индивидуального трудового правоотношения, говорится в п. 9 Рекомендации МОТ № 198 «О трудовом правоотношении», где подчеркивается, что этот документ предусмотрен для целей национальной политики защиты работников в предложенных условиях. Характер и масштабы этой защиты должны определяться национальным законодательством и практикой, но с учетом соответствующих международных трудовых норм (п. 2)³.

Дополнительной гарантией прав работников, с которыми трудовые отношения не были оформлены при приеме на работу, является возможность признания таковыми отношений, основанных на

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ» (ред. от 24 ноября 2015 г.) // Российская газета. 2004. 8 апр. № 72.

² Там же.

³ Рекомендация Международной организации труда № 198 «О трудовом правоотношении» (принята в г. Женеве 15 июня 2006 г. на 95-й сессии Генеральной конференции МОТ) // КонсультантПлюс : [сайт]. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=41127#bWQpnTU4RKJOpJ3q>.

использовании личного труда и возникшие на основании гражданско-правового договора.

В ст. 19.1 ТК РФ разъясняется механизм признания отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми:

— «лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по указанному договору, на основании письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, и (или) не обжалованного в суд в установленном порядке предписания государственного инспектора труда об устранении нарушения» ч. 2 ст. 15 ТК РФ, содержащей запрет заключать гражданско-правовые договоры, фактически регулирующие трудовые отношения между работником и работодателем;

— «судом в случае, если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд, или по материалам (документам), направленным государственной инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами».

Если отношения, связанные с использованием личного труда и возникшие на основании гражданско-правового договора, уже прекращены, их признание трудовыми также осуществляется судом.

В п. 18 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 года № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям», указан достаточно конкретный перечень документов, доказывающих наличие между сторонами фактических трудовых отношений.

Пленум Верховного Суда РФ довольно корректно определил этот перечень как условный, не ограничив его закрытым списком. Отказ работодателей учитывать рекомендации указанного пленума в силу того, что его разъяснения распространяются исключительно на работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, является малоубедительным, так как они могут рассматриваться в совокупности с Рекомендацией МОТ № 198 «О трудовом правоотношении», разъяснениями Конституционного Суда РФ от 19 мая 2009 года № 597-О-О, Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ», трудовым законодательством.

Анализ судебной практики указывает на то, что в качестве доказательства суды принимают в том числе электронную переписку и даже СМС.

Таким образом, судебные органы разъяснили порядок установления факта наличия трудовых отношений между сторонами, определили средства доказывания. В большей степени нарушения здесь связаны с недобросовестностью работодателей. В связи с этим считаем целесообразным усилить ответственность работодателей за нарушения трудового законодательства.

Еще одна современная проблема обусловлена нарушением формы трудового договора. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ (ст. 16). Соответственно трудовой договор является не формой существования правоотношения, а основанием для его возникновения между работником и работодателем.

Идеальный вариант возникновения трудовых правоотношений между работодателями и работниками — заключение трудового договора. На практике работодатели нередко отказывают в заключении трудового договора, а работники вынуждены соглашаться на такие условия. В ряде случаев наличие трудовых отношений при нарушении формы трудового договора работники были вынуждены доказывать в суде.

Анализ судебной практики показал, что способ доказывания фактически существующих трудовых отношений при отсутствии надлежаще оформленного и заключенного трудового договора аналогичен способу доказывания наличия трудовых отношений в случае подмены трудового договора гражданско-правовым.

Прежде всего суды обращаются к п. 9, предусматривающему, что для целей национальной политики защиты работников в условиях индивидуального трудового правоотношения существование такого правоотношения должно в первую очередь определяться на основе фактов, подтверждающих выполнение работы и выплату вознаграждения работнику, невзирая на то, каким образом это трудовое правоотношение характеризуется в любом другом соглашении об обратном, носящем договорный или иной характер, которое могло быть заключено между сторонами. В п. 3 Рекомендации МОТ № 198 названы признаки существования трудового правоотношения (в частности, работа выполняется работником в соответствии с указаниями и под контролем другой стороны; интеграция работника в организационную структуру предприятия; выполнение работы в интересах

другого лица лично работником в соответствии с определенным графиком или на рабочем месте, которое указывается или согласовывается стороной, заказавшей ее; периодическая выплата вознаграждения работнику; работа предполагает предоставление инструментов, материалов и механизмов стороной, заказавшей работу).

Также суды ссылаются на ст. 15 ТК РФ, в которой закреплено понятие трудового правоотношения и даны его признаки. Помимо этого, суды обращаются к основаниям возникновения трудовых отношений, закрепленных в ст. 16 ТК РФ; определению понятия трудового договора (ст. 56 ТК РФ); при каких условиях договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным (ч. 2 ст. 67 ТК РФ); порядку оформления приема на работу (ч. 1 ст. 68 ТК РФ); п. 12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ», в котором разъясняется, при каких условиях договор считается заключенным.

Но, пожалуй, наиболее конкретные и действенные условия в современных реалиях представлены в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 года № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям». В п. 20 и 21 содержатся разъяснения, актуальные для всех субъектов трудовых отношений, а не только для малого предпринимательства и отнесенных к микропредприятиям, о том, что отсутствие оформленного надлежащим образом, то есть в письменной форме, трудового договора не исключает возможности признания в судебном порядке сложившихся между сторонами отношений трудовыми, а трудового договора — заключенным при наличии в этих отношениях признаков трудового правоотношения, поскольку из содержания ст. 11, 15, ч. 3 ст. 16 и ст. 56 ТК РФ во взаимосвязи с положениями ч. 2 ст. 67 ТК РФ следует, что трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. Датой заключения трудового договора в таком случае будет являться дата фактического допущения работника к работе. Отказ работодателя или его уполномоченного представителя, допустивших работника к работе, оформить трудовой договор в письменной форме в установленный ст. 67 ТК РФ срок, вопреки намерению работника оформить трудовой договор,

может быть расценен судом как злоупотребление со стороны работодателя правом на заключение трудового договора (ст. 22 ТК РФ) (п. 20 названного постановления).

При этом в п. 21 вышеуказанного Постановления Пленума Верховного Суда РФ разъясняется порядок доказывания отсутствия трудовых отношений работодателем.

Проблема расторжения трудовых отношений и дальнейшее поужение к регистрации ИП и сотрудничеству на условиях гражданско-правовых отношений не нова. Она неоднократно рассматривалась судебными инстанциями и обсуждалась специалистами в области трудового права. Тем не менее анализ судебной практики обнажил две проблемы, реально возникающие в связи с этим не только у работника, но и у работодателя.

Несмотря на то что регистрация работника в качестве индивидуального предпринимателя не влечет прекращения трудовых отношений между работником и работодателем, как правило, именно эта цель преследуется работодателем при понуждении работника изменить свой статус.

Если работник добровольно принимает решение о смене статуса и фактически расторгает трудовые отношения, то в результате он получает определенную самостоятельность, так как сам определяет способы и время выполнения задания. Для него отсутствует необходимость подчиняться правилам внутреннего распорядка и др. В то же время в случае расторжения трудового договора при смене статуса на ИП работник начинает осуществлять свою трудовую деятельность на условиях гражданско-правового договора, который лишает его права на социально-трудовые гарантии, предусмотренные трудовым законодательством. А для работника, который был вынужден согласиться на эти условия, лишение его социально-трудовых гарантий является негативным жизненным обстоятельством.

Для работодателя, который настоял на смене статуса своего работника, могут также наступить нежелательные последствия. Во-первых, существующие отношения в судебном порядке могут быть признаны фактически трудовыми. Во-вторых, применению в связи с этим налоговой схемы воспрепятствовала налоговая инспекция, которая фактически переквалифицировала договоры ГПХ в трудовые договоры, что повлекло доначисление налогов организации.

Таким образом, по факту подмены трудовых договоров гражданско-правовым в настоящее время формируется судебная практика, свидетельствующая о ее ориентированности на увеличение

налоговых сборов, а также на повышение ответственности работодателей за нарушение трудового законодательства.

ВЫВОДЫ

Формирование российского законодательства о трудовом договоре началось во второй половине XIX века, однако, несмотря на регламентацию многих вопросов, регулирующих наем рабочей силы, оно имело противников в лице предпринимателей, считавших, что это снижает их конкурентоспособность.

Ситуация изменилась после революционных событий 1917 года. Падение Временного правительства и начало Гражданской войны отсрочили процесс законодательного регулирования трудового договора.

С принятием Кодекса законов о труде РСФСР от 10 декабря 1918 года труд для населения страны стал принудительным, поскольку в условиях политики «военного коммунизма» трудовая повинность распространялась на все население страны. Этим объясняется отсутствие в кодифицированном акте норм, регулирующих трудовой договор.

Впервые термин «трудовой договор» был законодательно закреплён в Кодексе законов о труде РСФСР от 9 ноября 1922 года. Серьёзным достижением кодекса явилось не только официальное закрепление самого понятия договора, но и возможность, предоставленная законодателем сторонам, согласовывать его условия. В целом роль договорного регулирования в процедуре найма была достаточно велика.

К началу 1930-х годов правовой механизм договорного регулирования трудовых отношений был упразднён. В этот период основной целью государства являлось решение производственных задач. КЗоТ 1922 года продолжал действовать, однако все основополагающие решения принимались посредством издания подзаконных актов, нормы которых нередко противоречили трудовому законодательству.

Возврат к прежнему довоенному положению в трудовом праве начал осуществляться в середине 1950-х годов. Реализация принципа гуманизма в трудовом законодательстве прослеживалась во всех вновь принятых нормативных правовых актах. В Закон СССР «Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» 1970 года и вступивший в силу с 1 апреля 1971 года КЗоТ РСФСР вновь были включены нормы, регулирующие вопросы трудо-

вого договора. Таким образом, государством снова были обеспечены договорные основы регулирования трудовых отношений. В 1992 году в КЗоТ 1971 года внесен ряд изменений и дополнений, в том числе в гл. 3, содержащую нормы, регулирующие трудовой договор.

В целом в постсоветский период развитие трудового законодательства осуществлялось в соответствии со стандартами Международной организации труда. Многочисленные поправки способствовали формированию нового, более прогрессивного трудового законодательства и вместе с тем позволили эволюционным путем подготовиться к принятию ТК РФ.

С принятием новой редакции Трудового кодекса РФ существенно возросла роль индивидуального договорного регулирования. Вместе с тем появились новые проблемы, порождающие судебные споры и требующие своего разрешения.

Глава 3

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДОВЫХ ДОГОВОРАХ В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

3.1. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕФОРМИРОВАНИЯ ПОРЯДКА ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ

Начало XXI века стало периодом реформирования трудового законодательства.

Наиболее часто реформы касались следующих вопросов:

- 1) процедурные требования в случае расторжения контракта и изменение порядка уведомления — 54 страны;
- 2) срочные контракты — 44 страны;
- 3) выходные пособия — 35 стран;
- 4) предоставление ежегодных отпусков — 24 страны;
- 5) нормирование рабочего времени — 10 стран (табл. 1).

Таблица 1

**Количество реформ трудового законодательства
в период с 2007 по 2017 год**

Область реформ	Реформы сделали трудовое законодательство более гибким / менее затратным для работодателя, но хуже защищающим работника	Реформы сделали трудовое законодательство более жестким / более дорогостоящим для работодателя, но лучше защищающим работника
Срочные контракты	23	21
Процедуры увольнения по сокращению штатов	19	14
Требования к предварительным уведомлениям	13	8
Выходное пособие	18	17
Продолжительность ежегодного отпуска	3	21
Положения о сверхурочной и ночной работе, работе в праздничные дни	10	5
Рабочее время	6	4
Испытательный срок	2	2

Источник: Kuddo A. Labor Regulations throughout the World: An Overview // Jobs Working Paper. 2018. № 16. URL: <http://hdl.handle.net/10986/30106>.

Законодательство о труде охватывает трудоустройство главным образом в официальном секторе, но его действие распространяется и на неформальную часть экономики¹.

По данным Международной организации труда, более половины мировой рабочей силы и свыше 90 % микро- и малых предприятий находятся в неформальном секторе². По данным ОЭСР, большая часть рабочих мест в несельскохозяйственных отраслях развивающихся стран (около 900 млн работников) практически не включены в сферу законодательного регулирования. Вкупе с работниками сельского хозяйства число занятых в неформальном секторе составляет около 2 млрд человек, в то время как в формальном секторе с социальной защитой работают 1,2 млрд человек³.

В Южной Азии и Африке к югу от Сахары более 80 % несельскохозяйственных рабочих мест являются неформальными. В развивающихся странах большинство занятых в неформальном секторе — самозанятые и владельцы малых бизнесов⁴. Многие работают по срочным договорам, выполняя поденную, сезонную или случайную работу. Такие договоры предоставляют лишь частичную защиту занятости.

В разных странах работа может выполняться на основании гражданско-правовых договоров, которые используются для самозанятых и краткосрочных трудовых отношений⁵.

Многие малые предприятия освобождены от требований по защите занятости. Эти фирмы, важные для создания рабочих мест, зачастую не выполняют нормативных требований законным путем или нарушают их из-за трудностей соблюдения или желания избежать связанных с этим расходов.

¹ Kuddo A., Robalino D., Weber M. Balancing Regulations to Promote Jobs: From Employment Contracts to Unemployment Benefits // World Bank Group Documents & Reports : [сайт]. 2015. URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/636721468187738877/pdf/101596-REPLACEMENT-WP-PUBLIC-12-9-15-Box394816B-Balancing-regulations-to-promote-jobs-FINAL-web-version.pdf>.

² ILO (2017). Informal economy. URL: <https://www.ilo.org/employment/units/emp-invest/informal-economy/lang--en/index.htm>.

³ ILO (2015). Employment protection legislation: Summary indicators in the area of terminating regular contracts (individual dismissals). URL: https://www.ilo.org/travail/areasofwork/WCMS_357390/lang--en/index.htm.

⁴ OECD Employment Outlook 2009: Tackling the Jobs Crisis // OECD iLibrary : [сайт]. URL: https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2009_empl_outlook-2009-en#page1.

⁵ Kuddo A. Labor Regulations throughout the World: An Overview // Jobs Working Paper. 2018. № 16. URL: <http://hdl.handle.net/10986/30106>.

Законодательство о защите занятости в разных странах имеет свои особенности, связанные с правовыми и институциональными традициями. Если там, где развито гражданское право, регулирование занятости осуществляется через законодательство, то в странах общего права упор делается на частные договоры и судебные прецеденты. В последнем случае суды имеют больше свободы, тогда как в странах с гражданским правом законодательство играет большую роль. В странах с англосаксонской правовой системой уровень защиты занятости обычно ниже, чем в странах романской группы, а немецкие и скандинавские правовые системы занимают промежуточное положение¹.

При оценке эффективности трудового законодательства и коллективных договоров редко принимается во внимание выполнение этих норм на практике. Существует значительный разрыв между теоретическими нормами и их практическим применением. Законы могут быть неэффективными из-за уклонения от их выполнения, слабого правоприменения и охвата неформального сектора. Когда соблюдение трудового законодательства становится затратным для работодателей, официальные бизнесы создают меньше рабочих мест, что способствует росту неформального сектора.

Недостаток общедоступной информации о трудовых правах и обязанностях также препятствует соблюдению трудовых норм, особенно в развивающихся странах, где образование в области трудовых прав оставляет желать лучшего.

Трудовой договор устанавливает права и обязанности сторон трудовых отношений. Его наличие свидетельствует о том, что трудовые отношения имеют место. Работодатель должен обеспечить трудоустройство по договору, предоставить надлежащие условия и оплату труда не ниже установленного минимума, а также организовать подготовку сотрудников². Работник, со своей стороны, обязан выполнять свои функции в рамках трудового договора и в установленное ра-

¹ *Kuddo A.* Op. cit.

² Определения основных терминов «наемный работник» или «работник», «работодатель» и «трудовой договор» обычно оставляются на усмотрение национального законодательства, но методы определения наличия трудовых отношений признаны на международном уровне в Рекомендации МОТ о трудовых отношениях от 2006 года № 198 ; Atypical contracts // Eurofound : [сайт]. 2017. URL : <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/atypical-contracts#:~:text=Industrial%20Relations%20Dictionary-,Atypical%20contracts%20are%20generally%20defined%20as%20employment%20contracts%20that%20do,%2C%20temporary%2C%20casual%20and%20seasonal.>

более время. На работника должны распространяться минимальные стандарты социальной защиты, которые предусматривают пенсионное и медицинское страхование, выплаты по инвалидности, пособия по уходу за детьми и по безработице и пр.

В последние годы в странах ЕС все чаще заключаются нетипичные трудовые соглашения. Если в 2003 году из всех подписанных контрактов стандартными были 62 %, то в 2014-м — всего 59 %¹. При этом мужчины чаще работают на полную ставку и по постоянному контракту (65 %), чем женщины (52 %), которые чаще выбирают неполный рабочий день. Молодые люди и те, у кого уровень образования относительно низкий, имеют меньший шанс на стандартный контракт. Около половины работников в возрасте от 15 до 24 лет либо заняты неполный рабочий день, либо работают на временных должностях. 64 % людей с высшим образованием работают на полную ставку, тогда как среди менее образованных — только 48 %.

Рост числа нетипичных и неформальных трудовых соглашений сочетается с общим трендом снижения гарантий занятости². Более 60 % работников во всем мире не имеют официальных трудовых договоров, причем многие работают на себя или в семейных бизнесах, особенно в развивающихся странах. Лишь 42 % наемных работников трудятся по бессрочным договорам³.

Традиционно трудовые соглашения заключаются как в письменном, так и в устном виде. В некоторых странах Восточной и Северной Европы (кроме Венгрии, Польши и Финляндии), а также в Швейцарии, Италии и Греции практикуется заключение письменных договоров. В западноевропейских странах (в Австрии, Бельгии, Франции и Португалии) заключение письменного трудового договора считается хорошей практикой сторон трудового договора, особенно в случае нетипичной занятости. В Венгрии и на Кипре письменный договор обязателен только для контрактов на неопределенный срок. В Польше, Финляндии, Германии, Нидерландах, Ирландии и Великобритании письменное соглашение обычно не требуется —

¹ Kuddo A. Op. cit.

² Bignami R., Casale G., Fasani M. Labour inspection and employment relationship // ILO : [сайт]. 2013. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40lab_admin/documents/publication/wcms_217603.pdf.

³ World Employment and Social Outlook, 2015, ILO warns of widespread insecurity in the global labour market. URL: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_368252/lang--en/index.htm

трудоустройство могут быть устными (или электронными, как в Финляндии)¹.

В большинстве стран допускается испытательный срок для проверки профессиональных навыков работника. Если результаты неудовлетворительные, работодатель может расторгнуть договор. Если испытательный срок не указан, считается, что работник принят без него.

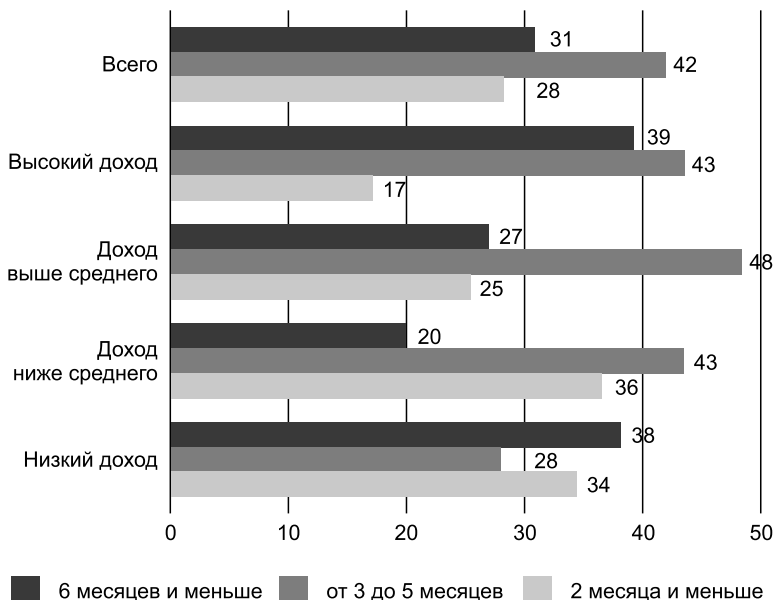


Рис. 1. Максимальная продолжительность испытательного срока в месяцах в 2017 году (%)²

Источник: Kuddo A. Labor Regulations throughout the World: An Overview // Jobs Working Paper. 2018. № 16. URL: <http://hdl.handle.net/10986/30106>.

Оптимальная продолжительность испытательного срока составляет от трех до шести месяцев в зависимости от профессии и должности. Длительность испытательного срока может быть разной в раз-

¹ Hazans M. Informal Workers Across Europe: Evidence from 30 Countries // IZA : [сайт]. 2011. URL: <https://docs.iza.org/dp5871.pdf>.

² Kuddo A. Op. cit.

личных коллективных соглашениях и индивидуальных трудовых договорах.

Важно, что во время испытательного срока трудовые договоры не полностью защищены законодательством о занятости, и работник обычно не имеет возможности опротестовать несправедливые требования. Работодатель оценивает результаты работы в этот период и может уволить сотрудника раньше времени и с меньшей компенсацией.

В разных странах существуют свои правила, связанные с испытательным сроком. Так, на Багамах, в Бельгии и на Гаити испытательный срок не практикуется, однако на Кипре он может достигать 24 месяцев, а в Греции, Ирландии, Гамбии, Малави, Непале, Уганде и Кении — 12 месяцев.

Таблица 2

**Максимальная продолжительность испытательного срока (в месяцах)
в 2017 и 2013 годах**

Страны	2017	2013
Афганистан	3	6
Багамские острова	0	6
Белиз	6	2
Гвинея-Бисау	1	3
Лаосская НДР	2	3
Мавритания	1	6
Марокко	1,5	Безлимитный
Пуэрто-Рико	9	3
Таиланд	0	4
Тунис	6	12

Источник: Kuddo A. Labor Regulations throughout the World: An Overview // Jobs Working Paper. 2018. № 16. URL: <http://hdl.handle.net/10986/30106>.

Руководители компаний могут злоупотреблять возможностью гибкого управления кадрами через испытательный срок: они принимают сотрудников лишь на этот период, а затем заменяют их другими. Особенно это распространено на малых предприятиях и в сфере услуг. Для борьбы с таким подходом некоторые страны ограничивают количество работников, которых можно принять на испытательный срок на определенную должность. Например, в Румынии запрещено оформлять более трех человек подряд на испытательный срок для одной позиции¹.

¹ Kuddo A. Labor Laws in Eastern European and Central Asian Countries: Minimum Norms and Practices // World Bank Group Documents & Reports : [сайт]. 2009. URL:

В ряде государств некоторые группы работников не сталкиваются с испытательным сроком. Это правило касается несовершеннолетних (Беларусь, Эстония, Литва, Россия, Таджикистан); инвалидов (Беларусь, Эстония); беременных женщин и матерей с маленькими детьми (Узбекистан). В некоторых случаях продолжительность испытательного срока определяется коллективным договором или соглашением сторон (Венгрия, Украина). Если по окончании испытательного срока работник продолжает выполнять трудовые функции, то считается, что он прошел испытание. Такая практика особенно актуальна для руководящих и высококвалифицированных сотрудников, а также работников с низкой квалификацией и краткосрочным (не более шести месяцев) испытательным сроком.

Трудовые соглашения могут быть как бессрочными, так и временными, заключенными, например, на выполнение конкретного задания или до наступления определенного события. Временная работа определяется объективными условиями, прописанными в договоре.

Международные нормы труда не регулируют срочные договоры, но Конвенция 1982 года по прекращению трудовых отношений (№ 158) запрещает использование таких договоров с целью несоблюдения прав работников. Временные контракты часто заключаются с сезонными работниками, при трудоустройстве через агентства и в случаях специализированных образовательных контрактов. Без взаимно оговоренного срока соглашения трудовые отношения считаются бессрочными¹.

В течение последних 20 лет в трудовом законодательстве появились разнообразные типы договоров, поощряющие временную занятость, хотя бессрочные контракты остаются неизменными². Реформы конца 1990-х годов в Европе увеличили вероятность заключения временных соглашений³, так как они обеспечивают компаниям гибкость при замене сотрудников, найме специалистов на определенные проекты или запуске новых предприятий. В 2016 году в ЕС лишь 23 %

<https://documents1.worldbank.org/curated/en/596741468170971359/pdf/516980WP0labor10Box342044B01PUBLIC1.pdf>.

¹ Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects // ILO : [сайт]. 2016. URL : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf.

² Под термином «работник по срочному контракту» подразумевается лицо, в трудовом договоре которого указан фиксированный срок окончания, определяемый объективными условиями, такими как наступление определенной даты, выполнение конкретной задачи или совершение определенного события.

³ Kuddo A., Robalino D., Weber M. Op. cit.

временных контрактов перешли в постоянные. Среди лидеров — Великобритания (59 %), Латвия и Румыния (57 %), Эстония (56 %). Наименьшие показатели у Франции (10 %), Испании (12 %), Мальты (15 %)¹.

Для работников временная занятость менее стабильна и оплачивается хуже, чем постоянная; они реже имеют доступ к корпоративному обучению. Когда компании могут легко нанимать временных сотрудников, но сталкиваются с высокими издержками увольнения постоянных, у них низкая мотивация для найма персонала на постоянной основе. Поэтому часто бывает так, что временный контракт продлевается ограниченное количество раз, и молодой или неквалифицированный работник вынужден все время находиться в поиске новой работы². По данным на середину 2017 года, в 35 % из 190 исследованных стран временные договоры запрещены для выполнения постоянных задач предприятия, в то время как в 65 % стран (123) они разрешены либо не регулируются³.

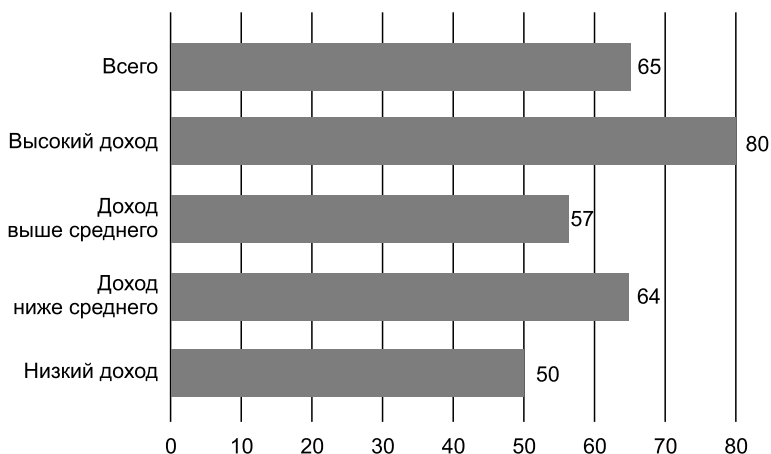


Рис. 2. Доля стран, в которых срочные контракты не запрещены для выполнения постоянных задач предприятия (2017) (%)

Источник: Kuddo A. Labor Regulations throughout the World: An Overview // Jobs Working Paper. 2018. № 16. URL: <http://hdl.handle.net/10986/30106>.

¹ Kuddo A. Labor Regulations throughout the World: An Overview.

² Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects.

³ Kuddo A. Labor Regulations throughout the World: An Overview.

Что касается максимальной совокупной продолжительности срочных трудовых отношений (включая все продления), то в 104 странах ограничения отсутствуют, а в 22 странах разрешены срочные трудовые отношения на срок 60 месяцев и более (рис. 3).

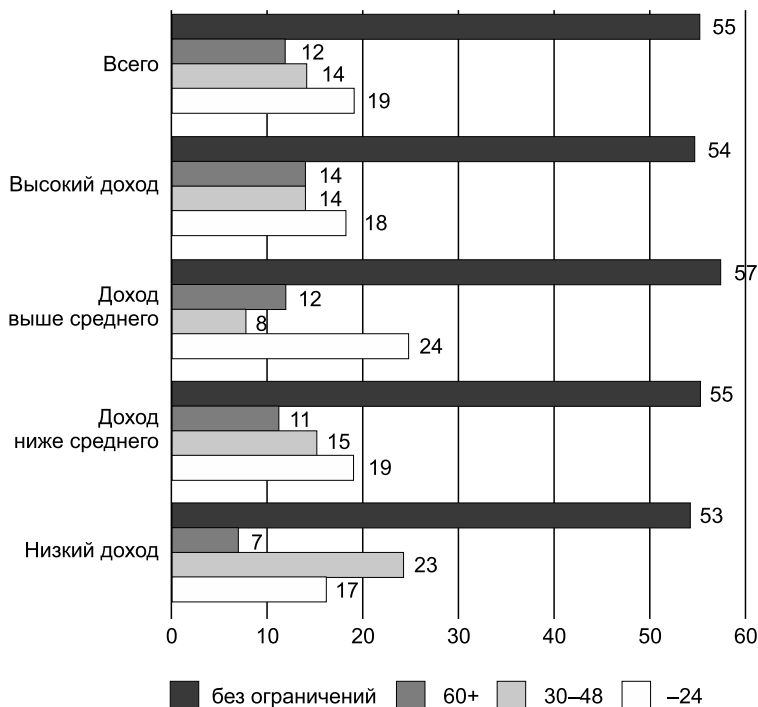


Рис. 3. Максимальная продолжительность срочных контрактов, включая продление (в месяцах), по группам стран (%)

Источник: Kuddo A. Labor Regulations throughout the World: An Overview // Jobs Working Paper. 2018. № 16. URL: <http://hdl.handle.net/10986/30106>.

Примеры обоснования срочных договоров представлены в табл. 3.

В первые десятилетия XXI века ряд стран изменили трудовое законодательство в области заключения срочных контрактов для выполнения постоянных задач. Ангола, Норвегия и Уругвай допустили использование временных контрактов для выполнения постоянных задач, а Эквадор и Замбия, наоборот, запретили.

Таблица 3

Ограничения на обоснование срочных контрактов в некоторых странах

Страна	Ограничение
Албания	Срочные договоры должны быть обоснованы объективными причинами, связанными с временным характером задачи, для которой работник будет привлекаться
Кабо-Верде	Срочные контракты ограничиваются временными задачами, заменами и должностями в новых компаниях
Хорватия	Срочные договоры могут быть заключены лишь в случаях, когда срок прекращения действия договора предварительно определяется объективными условиями, то есть конкретным сроком, выполнением определенного задания или наступлением определенного события
Литва	Срочные трудовые договоры для постоянных работ запрещены, кроме случаев, установленных законами и коллективными договорами. Например, срочные трудовые договоры разрешены для временных заемных работников
Мозамбик	Срочные контракты могут использоваться исключительно для временных задач и в течение строго необходимого для их выполнения периода
Норвегия	Работодатели имеют право привлекать временных сотрудников на срок до одного года без необходимости обоснования обстоятельств. Однако число временных работников не должно превышать 15 % от общей численности персонала. Кроме того, имеется 12-месячный «карантинный» период, в течение которого работодатель не может нанимать новых временных работников для выполнения задач, ранее выполнявшихся временными работниками
Южная Африка	Если задача, для которой привлекается работник, не имеет четких временных рамок, то контракт должен быть бессрочным с возможностью расторжения на законных основаниях. Попытка заключения срочного договора для неопределенной задачи рассматривается как обход трудового законодательства
Таиланд	Срочный контракт возможен для: 1) специальных проектов, не входящих в обычную деятельность работодателя, с фиксированным сроком начала и окончания; 2) временных работ с фиксированным графиком; 3) сезонной работы, когда наем осуществляется на определенный сезон с завершением работ в течение двух лет. При этом закон не запрещает срочные контракты для постоянных работ, если работнику предоставляются все предусмотренные законодательством льготы, включая выходное пособие при безосновательном увольнении

Источник: Kuddo A. Labor Regulations throughout the World: An Overview // Jobs Working Paper. 2018. № 16. URL: <http://hdl.handle.net/10986/30106>.

В 14 странах были пересмотрены сроки действия срочных контрактов. В девяти странах они были сокращены, а в пяти продлены (табл. 4). Так, в Ираке и Маврикии установили предельный срок

действия срочных контрактов — 12 и 24 месяца соответственно; в Хорватии, Эквадоре и Тайване ограничение срока было отменено.

Таблица 4

**Изменения максимальной совокупной продолжительности
срочных трудовых отношений, включая все продления
в период с 2013 по 2017 год, в месяцах**

Продолжительность сокращена		Срок продлен	
Грузия	От безлимитной до 30	Ангола	От 12 до 120
Ирак	От безлимитной до 12	Хорватия	От 36 до безлимитной
Италия	С 44 до 36	Эквадор	От 24 до безлимитной
Лаосская НДР	От безлимитной до 36	Латвия	От 36 до 60
Маврикий	От безлимитной до 24	Тайвань	От 12 до безлимитной
Нидерланды	От 36 до 24		
Польша	От безлимитной до 33		
Португалия	От 54 до 36		
Саудовская Аравия	От безлимитной до 48		

Источник: Kuddo A. Labor Regulations throughout the World: An Overview // Jobs Working Paper. 2018. № 16. URL: <http://hdl.handle.net/10986/30106>.

В общем, страны с высоким уровнем дохода демонстрируют большую гибкость в использовании срочных контрактов для выполнения постоянных задач. Однако, когда речь идет о максимальной продолжительности таких контрактов, в большинстве стран допускается применять срочные контракты без строгих временных ограничений.

Также необходимо отметить в законодательстве важность равного отношения к работникам с фиксированным сроком договора. Они не должны испытывать дискриминации по сравнению с постоянными сотрудниками ни в каких аспектах трудовых отношений. Это касается охраны здоровья и безопасности, оплаты труда, рабочего времени, оплачиваемого отпуска и праздничных дней, профессиональной подготовки, социальных льгот, информации о вакансиях и вознаграждения. Во многих странах эти нормы отсутствуют (рис. 4).

Либерализация политики относительно временных трудовых контрактов, как и любые политические меры, имеет свои плюсы и минусы. Гибкость срочной занятости позволяет компаниям эффективно адаптироваться к рыночным изменениям и участвовать в краткосрочных проектах без существенных затрат на персонал. Это особенно важно в условиях, когда постоянная занятость защищена строгими нормами и высокими издержками увольнения. В ряде стран с целью смягчения проблемы введены минимальные сроки работы (от 1 до 3 лет) на одного работодателя, после которых работники получают право на выходное пособие, что делает срочные контракты менее привлекательными¹.

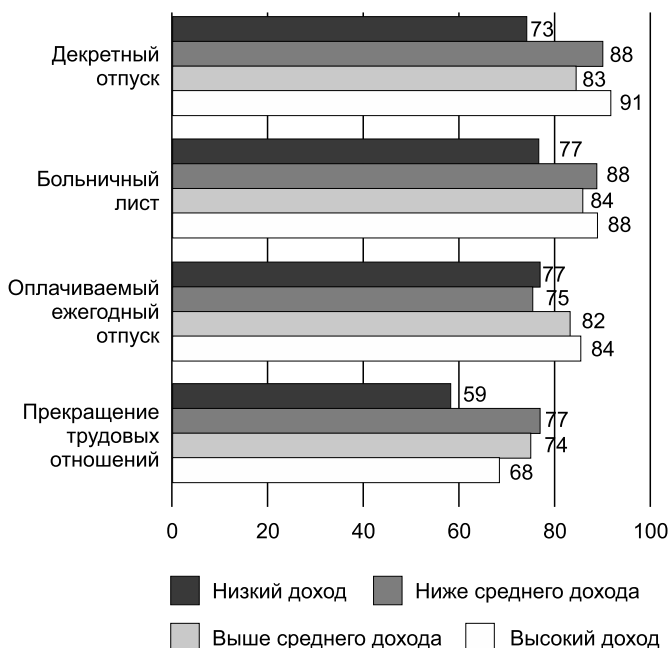


Рис. 4. Страны, в которых закон требует, чтобы временные работники пользовались условиями, эквивалентными условиям для сопоставимых работников, занятых полный рабочий день (2012) (%)

Источник: Kuddo A. Labor Regulations throughout the World: An Overview // Jobs Working Paper. 2018. № 16. URL: <http://hdl.handle.net/10986/30106>.

¹ Employment in Europe 2010 // European Commission : [сайт]. 2010. URL: https://ec.europa.eu/employment_social/eie/index_en.html.

Для предотвращения злоупотреблений при использовании последовательных срочных контрактов Директива Совета ЕС № 1999/70/ЕС¹ предлагает включить в национальное законодательство следующие меры:

- веские обоснования для продления таких договоров;
- максимальную продолжительность подрядных временных договоров;
- ограничение количества продлений контрактов.

Хотя число работников на временных контрактах растет, количество стран, вводящих ограничения на этот тип договоров, превышает число либерализовавших их стран. В развивающихся странах и экономиках с формирующимися рынками существует риск злоупотребления гибкими механизмами временных контрактов, несмотря на их потенциал в создании рабочих мест. Отмена ограничений на использование временных контрактов, особенно для молодых и неопытных сотрудников, может мотивировать компании к официальному оформлению всех работников.

3.2. ПРОБЛЕМЫ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ В СОВРЕМЕННОМ ЗАРУБЕЖНОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

В начале XX века часто запрещалось увольнение сотрудников по таким причинам, как военная служба, беременность, несчастные случаи и заболевания. Эти основания распространялись и на работников, пользующихся особыми гарантиями. Первый шаг к урегулированию более сложных случаев увольнений был сделан в Португалии в 1930-х годах с запрета увольнять работника, если он добился неблагоприятного для работодателя судебного решения по трудовым спорам, в течение определенного времени. В 1969 году в стране был установлен более четкий перечень причин для немедленно увольнения: неспособность выполнять задачи, отказ подчиняться распоряжениям, систематическое нарушение правил безопасности, оскорбление работодателя или коллег, умышленное причинение вреда имуществу. В 1966 году в Италии появились основания для рас-

¹ Директива Совета Европейского союза от 28 июня 1999 года № 1999/70/ЕС о рамочном соглашении относительно работы на основании срочных трудовых договоров, заключенных между Союзом объединений промышленников и работодателей Европы, Европейским центром для предприятий с государственным участием и Европейской конфедерацией профсоюзов // Гарант : [информ.-прав. портал]. URL: <https://base.garant.ru/70558266>.

торжения контракта из-за невыполнения обязанностей, по производственным или организационным причинам либо по обоснованным мотивам, которые должны быть доведены до сведения работника за пять дней. В 1973 году во Франции было введено требование наличия серьезных оснований для увольнения, информацию о которых работник мог получить по запросу. В Великобритании справедливые основания для увольнения были определены прецедентным правом в 1960-х годах и закреплены в Законе о производственных отношениях 1971 года. С 1975 года сотрудник мог запрашивать объяснение причин увольнения.

Представляет интерес процесс изменения списка уважительных причин для увольнения. Испания урегулировала вопрос расторжения трудовых договоров в 1926 году, включив в этот перечень такие основания, как неоднократное невыполнение контракта, недобросовестное выполнение работы, грубое проявление неуважения к работодателю. В 1931 году список расширился: в него добавились повторная непунктуальность, непригодность для работы и злоупотребление доверием. В 1940-х годах перечень дополнили хронический алкоголизм, антисанитарные привычки и участие в драках. В настоящее время законодательство Испании по-прежнему содержит широкий перечень оснований для увольнения, несмотря на измененные формулировки.

Франция и Великобритания имеют схожую историю регулирования этого вопроса, и уровень законодательства остается относительно неизменным с 1970-х годов. В Испании и Португалии изменения происходили чаще. Исключением является Греция, которая не приняла официальных положений об уважительных причинах увольнения. В других странах наблюдается тенденция к усилению защиты работников. В 110 из 156 стран временные работники имеют такие же права, как и постоянные: 59 % среди стран с низким доходом и 77 % — с высоким.

Законодательства других государств предусматривают разные ограничения. Так, в Бангладеш временных сотрудников могут уволить, уведомив их за 30 дней, а постоянных — за 90 дней. В Уганде временные работники, трудящиеся в компании менее шести месяцев, не имеют права на выходное пособие.

В некоторых странах законодательство лучше защищает временных работников. В Доминиканской Республике запрещено расторгать временные контракты без веских причин. В Эстонии при увольнении временного работника компенсация должна быть равна

незавершенным зарплатным платежам до завершения контракта, если увольнение не связано с форс-мажорными обстоятельствами. Аналогичные правила действуют в Ливане, Парагвае и Уругвае.

Корпоративная реструктуризация ведет к изменениям: ежегодно увольняются от 2 до 7 % работников. Большая их часть — работники самых старших и младших возрастов, трудящиеся в малых бизнесах и по временным контрактам¹.

Правительства, ограниченные бюджетом, дают минимальные пособия уволенным, иногда возлагая на работодателей обязанность предоставлять социальные гарантии. Законы о труде и занятости содержат различные ограничения, права и льготы для лиц, находящихся под угрозой увольнения². Правовые нормы отражают социально-экономические особенности стран, так как представления о справедливом и несправедливом увольнении в разных культурах существенно различаются. Соответственно, официальные документы об увольнениях варьируются по степени жесткости и мерам защиты работников.

В любом случае работодатель, желающий уволить сотрудников, должен сформулировать достаточно веские причины, а также избежать подозрения в дискриминации, заблаговременно уведомить работников и позаботиться о защите их доходов. До начала увольнения работодатель может принять профилактические меры, такие как постепенное сокращение штата, переводы внутри компании, переподготовка работников, добровольный досрочный выход на пенсию, ограничение сверхурочных часов и сокращение рабочей недели³. В большинстве стран разрешается увольнение по инициативе работодателя, если это обусловлено финансовыми причинами или интересами бизнеса, но при этом необходимо соблюсти процедурные требования. В случае индивидуального увольнения это может быть уведомление третьей стороны и получение ее одобрения. Работодатель также обязан сначала предложить переподготовку или перевод на другую должность. Закон может устанавливать приоритеты для увольнений по сокращению штата и последующего трудоустройства.

Из 190 стран только в Боливии, Венесуэле, Тонга и Омане запрещено расторжение трудового соглашения по экономическим причи-

¹ OECD Employment Outlook 2013. Paris. URL: https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2013_empl_outlook-2013-en.

² Kuddo A. Labor Laws in Eastern European and Central Asian Countries: Minimum Norms and Practices.

³ Kuddo A., Robalino D., Weber M. Op. cit.

нам¹. В этих странах существуют также ограничения на увольнение по дисциплинарным и личным мотивам. В Боливии для расторжения трудового контракта без веских оснований требуется согласие работника².

В Венесуэле Органический закон о труде гарантирует устойчивость трудовых отношений на неопределенный срок, защищая сотрудников со стажем более месяца от увольнения без причины. Данные по Венесуэле показывают, что в этой стране существует достаточно высокий уровень прогулов — от 15 до 40 % в зависимости от отрасли и сезона. В этих условиях компании стремятся ограничить прием новых работников. Нежелание инспекторов труда одобрять увольнения работников заставляет работодателей выплачивать существенные компенсации работникам, чтобы получить их согласие на увольнение³.

Конвенция МОТ № 158 гласит, что при рассмотрении увольнения по экономическим, технологическим или структурным причинам работодатель должен заранее уведомить представителей работников, изложив причины увольнения, количество и категории затрагиваемых работников, а также сроки предполагаемого увольнения. Конвенция допускает ограничение применимости пункта к массовым увольнениям, затрагивающим определенное количество или процент работников. Представителям работников должна быть предоставлена возможность заранее обсудить меры по предотвращению или смягчению последствий увольнений, в том числе поиск альтернативной работы.

Анализ баз данных показывает, что в 93 из 186 стран мира работодатели обязаны согласовывать с третьей стороной увольнение отдельных работников. В качестве третьей стороны выступают либо профсоюзы, либо инспекция труда. Так, в Бахрейне необходимо уведомить Министерство труда и социальных дел; в Бутане — известить Главного администратора по вопросам труда и указать количество, категории сотрудников и причины увольнений; в Чили — направить копию уведомления в Инспекцию труда. В Гайане требуется консультация с профсоюзом или представителем работника и директором по труду в течение месяца после возникновения ситуации с увольнением,

¹ Эти четыре страны исключены из анализа.

² Decreto Supremo 28699. Disposicion Reglamentaria a la Ley General del Trabajo // <https://bolivia.vlex.com> : [сайт]. URL: <https://bolivia.vlex.com/vid/decreto-supremo-28699-disposicion-874368901>.

³ *Kuddo A.* Labor Regulations throughout the World: An Overview.

в Кении надо уведомить инспектора по труду и профсоюз (если он имеется), в Марокко предусмотрено уведомление и консультации за месяц до увольнения с изложением всей релевантной информации представителю работников и профсоюзу (если он есть).

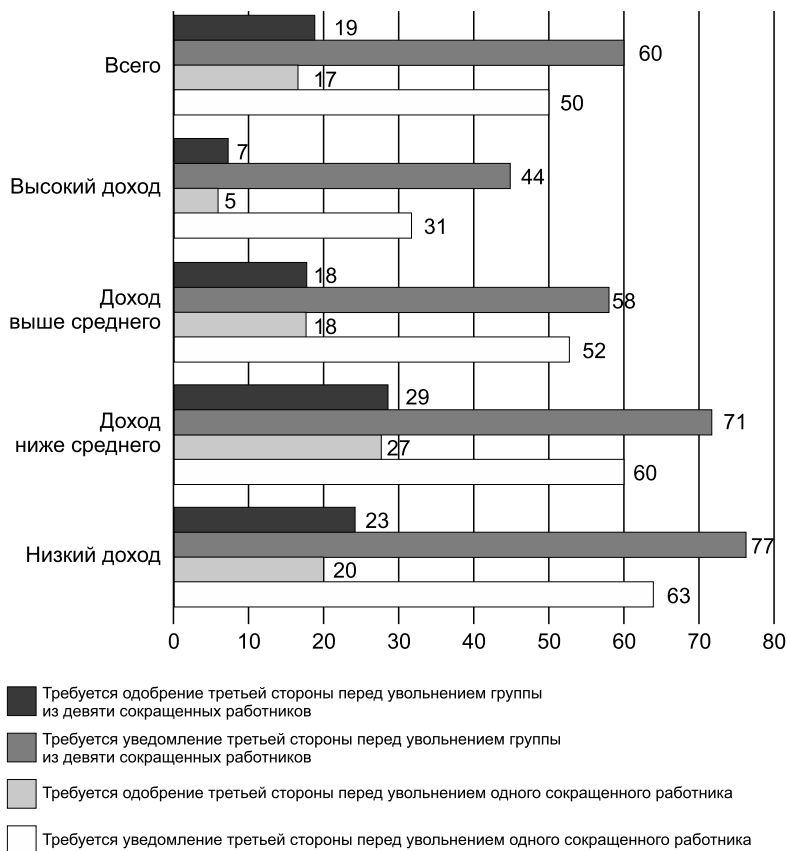


Рис. 5. Доля стран, в которых требуется уведомление и одобрение третьей стороны в случае увольнения одного или девяти работников (2017) (%)¹

Источник: Kuddo A. Labor Regulations throughout the World: An Overview // Jobs Working Paper. 2018. № 16. URL: <http://hdl.handle.net/10986/30106>.

¹ Kuddo A. Labor Regulations throughout the World: An Overview.

В 32 странах (17 %) третья сторона должна одобрить увольнение. В Индонезии это делает Совет по урегулированию споров, в Мексике — Совет по примирению и арбитражу труда, в Суринаме — Министерство труда, в Шри-Ланке надо получить одобрение Уполномоченного по вопросам труда, но его может заменить письменное согласие работника. В Германии требуется особая защита работников, в Анголе процедуры обсуждаются с Генеральной инспекцией труда, а при массовых увольнениях — с Министерством труда.

При массовых увольнениях работодатели должны выполнять дополнительные процедуры, в 18 % стран (из 125, исследованных МОТ) их определения отсутствуют, как, например, в Антигуа и Барбуде, Бразилии, Коста-Рике и ряде других стран¹.

20 июля 1998 года руководство Евросоюза выпустило Директиву № 98/59/ЕС² для унификации законодательства о массовых увольнениях в странах ЕС:

- на фирмах с 20–100 сотрудниками — минимум 10 увольнений за 30 дней;

- на предприятиях с 100–300 сотрудниками — не менее 10 % штата за тот же период;

- в компаниях с более чем 300 сотрудниками — минимум 30 увольнений за 30 дней;

- или если за 90 дней уволено не менее 20 человек, независимо от размера компании.

Однако компании иногда избегают этих требований путем постепенных увольнений через короткие промежутки времени.

В 113 странах работодатели при массовых увольнениях обязаны уведомлять соответствующие органы и проводить консультации³.

¹ *Muller A.* Employment protection legislation tested by the economic crisis: A global review of the regulation of collective dismissals for economic reasons // ILO : [сайт]. 2011. URL : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_166754.pdf.

² Директива Совета Европейского союза от 20 июля 1998 года № 98/59/ЕС о сближении законодательств государств-членов, относящихся к сокращениям штатов // Гарант : [информ.-прав. портал]. URL: <https://base.garant.ru/2564501>.

³ В ряде стран увольнение 9 работников, которое является критерием коллективного увольнения в исследовании *Doing Business*, не считается групповым увольнением. Например, в Австралии уведомление Centrelink, агентства федерального правительства, применяется только в случае увольнения 15 или более работников. В Канаде уведомление требуется только при увольнении 50 и более работников, в Чешской Республике и Эстонии — минимум 10 работников. В Боснии и Герцеговине работодатель обязан не только уведомить, но и проконсультироваться с представителями работников, если число уволенных в течение трехмесячного периода превышает 10 %, или 5 человек.

Например, в Бенине требуется консультация с представителями работников и инспектором труда; в Буркина-Фасо — согласование увольнений с представителями персонала и поиск способов сохранить рабочие места; в Малайзии — уведомление департамента труда при сокращении пяти и более сотрудников; в Молдове — уведомление агентства по трудоустройству за два месяца и профсоюзов за три месяца до увольнения. В некоторых странах требуется только уведомление третьей стороны: в Чили — трудовой инспекции, в Ираке — Министерства труда, в Кении — службы занятости, в Перу — Министерства труда, на Филиппинах — Министерства труда и занятости, в Сингапуре — только профсоюза.

В ряде стран также необходимы консультации с третьими сторонами, как, например, в Тиморе-Леште — с представителями работников и Министерством труда, во Вьетнаме — с местными органами и профсоюзом предприятия, а в Корее — с профсоюзом или представителем работников. В 35 странах на одновременное увольнение девяти и более сотрудников требуется разрешение третьих лиц. В Греции работодатели обязаны вести переговоры с представителями работников; если за 20 дней соглашение не достигнуто, то по решению префекта или министра труда консультации могут быть продлены на такой же срок. В случае неудачи префект или министр труда принимают решение об одобрении или отклонении запроса на массовые увольнения в течение 10 дней.

С 2013 по 2017 год пять государств ужесточили правила относительно уведомления и разрешения увольнений. Например, на Барбадосе закон требует известить начальника службы персонала и перед сокращением штатов проконсультироваться с сотрудниками или их представителями, если увольнение коснется не менее 10 % персонала или значительного числа сотрудников. В Марокко работодатель как минимум за месяц до увольнения обязан уведомить представителя работников и, при необходимости, профсоюз, предоставив всю необходимую информацию о причинах увольнения. Протокол консультации отправляется региональному представителю по вопросам занятости. В Сингапуре законодательство обязывает уведомлять Министерство трудовых ресурсов, если из компании с численностью от 10 сотрудников за шесть месяцев увольняется пять или более человек. Уведомление должно быть подано в министерство в течение пяти рабочих дней после оповещения сотрудника.

Таблица 5

**Изменения в уведомлении и утверждении индивидуальных
и коллективных увольнений в период с 2013 по 2017 год**

Страна	Уведомление третьей стороны в случае увольнения одного работника	Утверждение третьей стороной в случае увольнения одного работника	Уведомление третьей стороны в случае увольнения девяти работников	Утверждение третьей стороной, если девять работников уволены	Уведомление третьей стороны в случае увольнения одного работника	Утверждение третьей стороной в случае увольнения одного работника	Уведомление третьей стороны в случае увольнения девяти работников	Утверждение третьей стороной в случае увольнения девяти работников
	2017				2013			
Азербайджан	Да	Нет	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
Барбадос	Нет	Нет	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
Кирибати	Да	Нет	Да	Нет	Да	Да	Да	Да
Марокко	Да	Да	Да	Да	Нет	Нет	Да	Да
Сингапур	Нет	Нет	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет

Источник: Kuddo A. Labor Regulations throughout the World: An Overview // Jobs Working Paper. 2018. № 16. URL: <http://hdl.handle.net/10986/30106>.

Одна из проблем, с которой сталкиваются работодатели при адаптации персонала, — обязанность предложить сотруднику переподготовку или перевод на другую работу, прежде чем уволить его. Особое внимание этой норме уделено в Рекомендации МОТ № 166¹. Такие требования чаще встречаются в странах с высокими и средними доходами, в частности, в Финляндии, Франции, Германии, Греции, Италии, Португалии и Швеции. В Нидерландах данное требование прописано в судебной практике. В Великобритании работодатели обязаны рассматривать варианты альтернативной занятости. В Австралии, согласно Закону о справедливой работе от 2009 года, для того чтобы увольнение сотрудника было признано обоснованным, работодатель должен прежде рассмотреть возможность его перевода на другое место в компании или ее филиалах.

Схожие требования существуют в трудовых законодательствах многих развивающихся стран и государств с формирующимся рынком. В частности, в Казахстане работодатели должны перевести сотрудника на другую должность с его согласия. В Пакистане судебные решения высших инстанций обязывают принять все меры для переназначения или переобучения работников до их увольнения. В Сьерра-

¹ Рекомендация Международной организации труда № 166 // International Labour Organization : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r166_ru.htm.

Леоне необходимо рассмотреть возможность предоставления другой работы сотрудникам и сохранить за ними рабочие места, если такая возможность существует. Во Вьетнаме работодатели при реструктуризации или внедрении новых технологий разрабатывают план занятости, проводя переподготовку и переназначая сотрудников на новые должности.

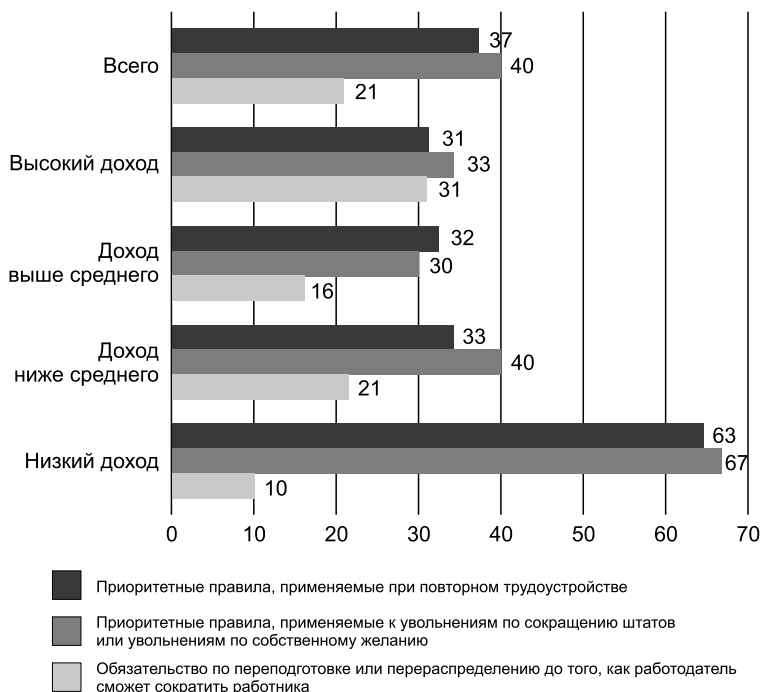


Рис. 6. Страны с обязательством по переподготовке или переводу на другую работу до увольнения, с приоритетными правилами при увольнении и приоритетными правилами при повторном трудоустройстве (2017) (%)

Источник: Kuddo A. Labor Regulations throughout the World: An Overview // Jobs Working Paper. 2018. № 16. URL: <http://hdl.handle.net/10986/30106>.

Рекомендация МОТ № 166 предусматривает установление критериев для увольнения по экономическим причинам. Эти критерии должны определяться национальными законами или коллективными

соглашениями¹ и учитывать интересы обеих сторон трудовых отношений. В их перечень рекомендуется включать уровень образования и квалификации работника, его дополнительные навыки, стаж и опыт работы, производительность. В 33 % стран с высоким уровнем доходов разработаны правила приоритета при увольнении.

Список лиц, которые имеют преимущество в сохранении рабочего места, основывается на социальных критериях и включает: вновь нанятых сотрудников, работников с большим стажем, лиц, имеющих право на пенсию, беременных сотрудниц, работников в декретном отпуске, одиноких родителей и тех, кто ухаживает за родственниками с тяжелой инвалидностью. Также защищены профсоюзные деятели, которых можно уволить только с согласия профсоюзного органа. Если список приоритетов слишком широк, то у небольших предприятий может не быть выбора, кроме как оставлять на работе защищенных сотрудников и увольнять квалифицированных специалистов.

Во многих странах сначала увольняют сотрудников с меньшим стажем («последним пришел — первым ушел») — в Ботсване, Гамбии, Кении, Мальте, Мексике, Нигерии, Панаме и Сьерра-Леоне.

Закон может предусматривать правило приоритета при повторном трудоустройстве на ликвидированные и впоследствии восстановленные рабочие места. Обычно это правило действует в течение 6 или 12 месяцев.

Согласно Рекомендации МОТ № 166, уволенные по экономическим причинам сотрудники должны получить приоритетное право на повторное трудоустройство при сопоставимой квалификации. В 2017 году в 69 из 186 стран (37 %) действовали законодательные требования по обязательному повторному приему на работу, в том числе 31 % стран с высокими доходами и 63 % — с низкими. Например, в Хорватии работодатель, уведомивший сотрудника об увольнении по экономическим причинам, не имеет права нанимать другого работника на ту же должность в течение шести месяцев. В Гамбии, Нидерландах, Сербии, Того и Турции этот период составляет столько же. На Кипре при наличии вакансий аналогичной специализации приоритет при повторном найме действует восемь месяцев после увольнения; в Джибути, Ливане, Северной Македонии и Перу — в течение года. Самый длительный период установлен в Южной Корее: по Закону о трудовых стандартах работодатель должен предложить работнику ту же должность в течение трех лет после увольнения, если тот

¹ Muller A. Op. cit.

проявит интерес. С 2013 по 2017 год 13 стран пересмотрели свои нормы, смягчив некоторые пункты. В Кабо-Верде, Хорватии, Пакистане и Румынии работодатель больше не обязан предлагать переподготовку или перевод на другую должность, прежде чем уволить работника. В Доминике, Черногории, Португалии, Шри-Ланке, Тринидаде и Тобаго в последнее время было отменено правило приоритетного найма, тогда как Бахрейн и Маврикий, напротив, его ввели.

Таблица 6

Реформы обязательств по переподготовке и переводу на другую работу, а также правил приоритета при увольнении и повторном трудоустройстве в период с 2013 по 2017 год

Страна	Обязательство по переподготовке или переводу на другую работу перед увольнением	Правила приоритета при увольнении	Правила приоритета при повторном трудоустройстве	Обязательство по переподготовке или переводу на другую работу перед увольнением	Правила приоритета при увольнении	Правила приоритета при повторном трудоустройстве
	2017			2013		
Багамские острова	Нет	Нет	Да	Нет	Нет	Нет
Бахрейн	Нет	Да	Нет	Нет	Нет	Нет
Кабо-Верде	Нет	Да	Нет	Да	Да	Нет
Хорватия	Нет	Да	Да	Да	Да	Да
Доминика	Нет	Нет	Да	Нет	Да	Да
Казахстан	Нет	Нет	Нет	Да	Нет	Нет
Маврикий	Нет	Да	Нет	Нет	Нет	Нет
Черногория	Да	Нет	Нет	Да	Да	Нет
Пакистан	Нет	Да	Да	Да	Да	Да
Португалия	Да	Нет	Нет	Да	Да	Да
Румыния	Нет	Да	Да	Да	Да	Да
Шри-Ланка	Нет	Нет	Нет	Нет	Да	Нет
Тринидад и Тобаго	Нет	Нет	Нет	Нет	Да	Нет

Источник: Kuddo A. Labor Regulations throughout the World: An Overview // Jobs Working Paper. 2018. № 16. URL: <http://hdl.handle.net/10986/30106>.

Введение этих правил вызывает дискуссию между сторонами социального партнерства, так как, с одной стороны, они направлены на усиление защиты работников, с другой — негативно влияют на конкурентоспособность предприятий.

Политика, направленная на защиту занятости, укрепляет гарантии трудоустройства. Однако это создает конфликт интересов, так как при сложных процедурах увольнения работодатели неохотно нанимают, например, людей старшего возраста с высоким риском получения инвалидности. Если сокращение штатов сопряжено с затруднениями, это препятствует гибкости рынка труда, так как наем новых работников связан с определенным риском для работодателя.

Заблаговременное предупреждение о предстоящем увольнении облегчает человеку поиск новой работы¹. В то время как работник не обязан объяснять причину расторжения трудового договора, работодатели в большинстве стран по закону обязаны это делать. Такая практика означает дополнительные издержки для работодателей, поскольку предполагает принудительное и, возможно, непродуктивное использование рабочей силы². Если работодатель намерен быстро сократить персонал, то потребуются выплаты выходных пособий и компенсаций за этот период, то есть существенные расходы.

Различие в правовых подходах к предварительному уведомлению об увольнении в разных странах проявляется в множестве аспектов. В 2017 году в 73 странах срок уведомления зависел от периода работы у одного работодателя, в 89 странах он был установлен независимо от стажа, а в 25 странах, таких как Дания, Греция, Новая Зеландия, Уругвай и другие, вообще не был предусмотрен законодательно, но определялся коллективными договорами. Самые длительные сроки уведомления об увольнении существуют в Гамбии и Люксембурге, где для сотрудников со стажем от 10 лет он составляет 26 недель, в Швеции — 33 недели.

В ряде стран установлен минимальный стаж для получения уведомления об увольнении. В Греции и Лесото первые 12 месяцев работы учитываются как испытательный срок, и уведомление за этот период не требуется. В Ирландии минимальный срок уведомления об увольнении применяется только к работникам со стажем не менее 104 недель.

Некоторые страны устанавливают зависимость сроков уведомления работников от профессиональных критериев. В Лаосе срок уведомления для неквалифицированных рабочих составляет 30 дней, для

¹ OECD Employment Outlook 1999 // OECD : [сайт]. 1999. June. URL: https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-1999_empl_outlook-1999-en.

² Labour Market Developments in Europe, 2012 // European Commission : [сайт]. URL: https://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2012/pdf/ee-2012-5_en.pdf.

квалифицированных — 45 дней. В Австрии существуют фиксированные сроки уведомления для рабочих (две недели) и переменные — для офисных сотрудников. На Мадагаскаре сроки уведомления меняются в зависимости от профессии и стажа работника.

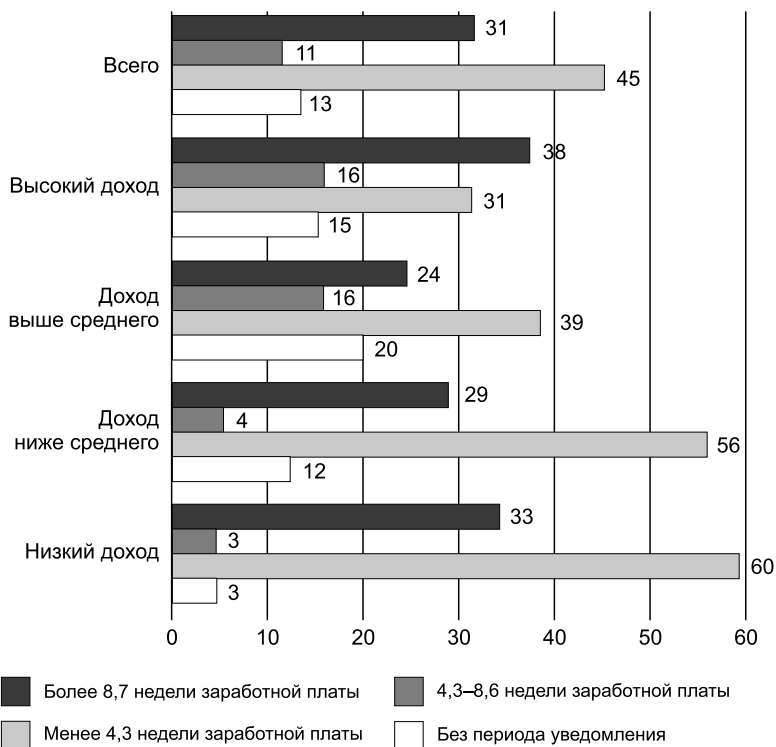


Рис. 7. Срок уведомления об увольнении по сокращению штата после 10 лет непрерывной работы в недельной зарплате¹ в 2017 году (%)²

Источник: Kuddo A. Labor Regulations throughout the World: An Overview // Jobs Working Paper. 2018. № 16. URL: <http://hdl.handle.net/10986/30106>.

Срок уведомления также может зависеть от социальных признаков. В Литве он составляет два месяца, но для работников, имеющих

¹ Недельная зарплата означает обычную дробную или полную ставку заработной платы специалиста за неделю.

² Kuddo A. Labor Regulations throughout the World: An Overview.

право на пенсию менее чем через пять лет, а также для молодых работников, инвалидов и родителей детей младше 14 лет срок увеличивается до четырех месяцев. В Хорватии для работников старше 50 лет срок уведомления возрастает на две недели, а для тех, кому исполнилось 55 лет, — на месяц. В Македонии при массовых увольнениях сроки увеличиваются с одного до двух месяцев.

Рекомендация МОТ № 166 рекомендует предоставлять сотруднику оплачиваемое время для поиска новой работы после получения уведомления. В Польше на это отводится два-три дня при уведомлении за две недели, в Литве — до 10 % рабочего времени¹.

В странах с низким и средним доходом срок уведомления обычно не превышает одного месяца. Наиболее распространенной мерой социальной защиты здесь является выходное пособие, так как пособия по безработице либо отсутствуют, либо неэффективны. Выплаты чаще всего зависят от заработной платы и стажа. На практике работники редко получают это выходное пособие даже при увольнении по экономическим причинам.

Официальные увольнения по экономическим, технологическим или организационным причинам случаются редко, особенно в развивающихся странах. Чаще всего сотрудники увольняются «по собственному желанию», нередко из-за низкой зарплаты. Компании не могут позволить себе выходные пособия, что побуждает работников к «добровольному» уходу и лишает их права на пособия².

В 61 стране (33 %) обязательное выходное пособие не предусмотрено при увольнении по сокращению штатов после одного года работы; в 37 странах (20 %) такое пособие не является обязательным даже после пяти- или десятилетнего стажа³.

Во многих странах работодатели обязаны выплачивать выходное пособие, но условия его получения и размеры выплат значительно варьируются. Обычно оно представляет собой единоразовую выплату сотруднику, уволенному по инициативе работодателя. Право на выходное пособие может быть либо установлено законодательством, либо прописано в коллективных договорах и меняться в зависимости от причин увольнения. В некоторых государствах размер выплаты напрямую связан со сроком уведомления об увольнении.

¹ *Kuddo A.* Labor Laws in Eastern European and Central Asian Countries: Minimum Norms and Practices.

² *Ibid.*

³ *Kuddo A.* Labor Regulations throughout the World: An Overview.

Исторически выходное пособие было фиксированной выплатой, что до сих пор актуально для многих стран. Однако все чаще применяются схемы с установленными взносами, когда размер пособия зависит, например, от продолжительности работы и заработной платы перед увольнением, при этом необходимо отработать определенный срок, чтобы получить право на такую выплату.

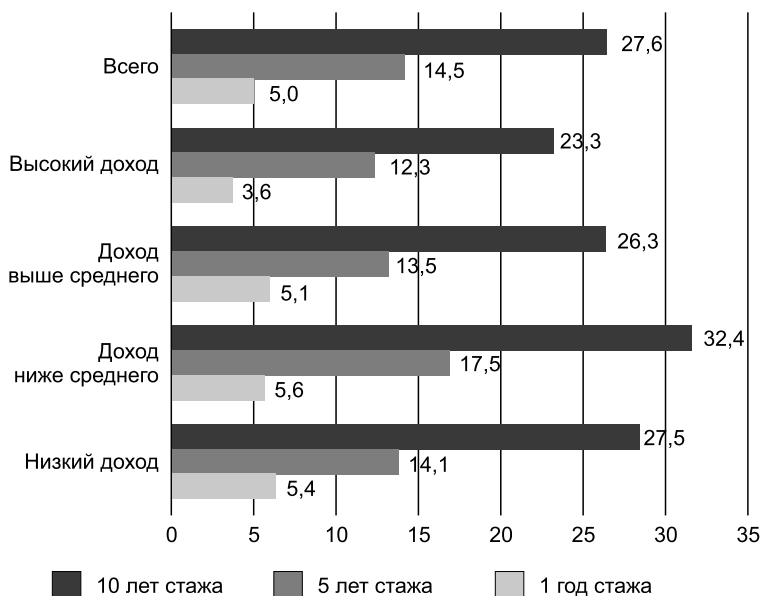


Рис. 8. Средний размер установленного законом выходного пособия в странах, где оно является обязательным (для работника со стажем работы 1, 5 и 10 лет, в недельных зарплатах, 2017 г.)¹

Источник: Kuddo A. Labor Regulations throughout the World: An Overview // Jobs Working Paper. 2018. № 16. URL: <http://hdl.handle.net/10986/30106>.

Существуют более продвинутые методы расчета выходного пособия, которые учитывают стаж работы и возраст сотрудника. В таких системах работники с бóльшим опытом или в старшем возрасте, как правило, получают бóльшие суммы.

¹ Kuddo A. Labor Regulations throughout the World: An Overview.

Размер выходного пособия может значительно различаться в зависимости от страны, причины увольнения (сокращение штатов, массовое увольнение, завершение контракта и др.) и категории сотрудника (например, белые или синие воротнички, постоянные или временные работники), а также наличия коллективных договоров. В некоторых странах работникам дополнительно начисляются выплаты за стаж, особенно если увольнение происходит без их вины. В ряде стран точные формулы расчета отсутствуют и данный вопрос решается государственными органами или через суд.

Во многих странах установлена скользящая шкала выплат — работники с большим стажем получают более высокие компенсации. Молодежь и женщины, как правило, при увольнении обходятся работодателю дешевле, и в период экономических кризисов их увольнения становятся более частыми¹.

Лишь в 17 странах существуют фиксированные ставки выходного пособия, зачастую не очень щедрые. Например, в Кении пособие составляет двухнедельную заработную плату, в Армении, Болгарии, Эстонии, Грузии, Казахстане, Монголии и на Украине — месячную; в России и Узбекистане — двухмесячную; в Алжире, Беларуси, Кыргызстане и Таджикистане — трехмесячную; в Центральноафриканской Республике — четырехмесячную; а в Гамбии — шести-месячную.

В ряде стран для получения права на выходное пособие необходим минимальный стаж работы у одного работодателя. В среднем законы 24 стран требуют отработать от шести месяцев до трех лет. Среди таких стран — Босния и Герцеговина, Бурунди, Канада, Чад, Республика Конго, Хорватия, Габон, Ямайка и Великобритания. Дольше всего требуется проработать в Венгрии и Албании — три года.

В Германии работодатель не обязан выплачивать выходное пособие, хотя при добровольном увольнении без конфликта работникам выдается половина месячной зарплаты за каждый год работы. В Иордании нет установленного выходного пособия, поскольку на всех работников распространяются гарантии социального обеспечения.

Размеры выходных пособий могут зависеть от вида трудового договора. Например, в Никарагуа временные работники не получают пособие после окончания контракта. Однако в некоторых странах временные работники защищены лучше. В Эстонии временные работники получают компенсацию за оставшийся срок контракта, если

¹ Boeri T., Ours J. van. The Economics of Imperfect Labor Markets. New Jersey : Princeton Univ. Press, 2008.

причиной увольнения не были форс-мажорные обстоятельства. Такое же правило действует в Ливане, Парагвае и Уругвае. В Испании сотрудники, работающие неполный день из-за семейных обязанностей, получают пособие как за полную ставку, в отличие от других работающих неполный день.

В Великобритании размер пособия варьируется в зависимости от возраста: половина зарплаты за каждый год работы до 21 года, недельная зарплата за каждый год с 22 до 40 лет и полторы недели за каждый год после 40 лет. Максимальный стаж для расчета составляет 20 лет, потолок недельной зарплаты — 479 фунтов.

В Швейцарии выходное пособие не выплачивается работникам младше 50 лет. Те, кто старше 50 и проработал 20 лет, получают от двух до восьми месячных зарплат в зависимости от условий договора или решения суда.

Трудовое законодательство в ряде стран, таких как Чехия, Венгрия и Польша, напрямую указывает, что выходное пособие не требуется при смене работодателя.

Выходные пособия часто имеют рекомендованный максимум. В Боснии и Герцеговине минимальный размер составляет треть средней месячной зарплаты за последние три месяца за каждый полный год работы, но не более шести таких зарплат.

Минимальные размеры выходного пособия в разных странах различны. Так, в Гвинее-Бисау оно составляет один месяц за год работы и увеличивается для работников старше 50 лет. В Сан-Томе и Принсипи действует аналогичный принцип. Во Вьетнаме выплата пособия равна одному месяцу последней зарплаты за год работы, но не менее двух месячных зарплат.

Законодательство стимулирует быструю регистрацию уволенных в государственной службе занятости. В странах СНГ срок выплаты выходного пособия зависит от поиска новой работы и (или) регистрации в службе занятости в пределах определенного времени, обычно до 10 дней после увольнения.

В России выходное пособие равно среднемесячной зарплате и может выплачиваться до двух-трех месяцев, если работник подал заявление в службу занятости в течение двух недель после увольнения. Быстрая регистрация в службе занятости позволяет уволенному получить доступ к вакансиям, консультациям и другим услугам, что ускоряет процесс трудоустройства.

Выходное пособие часто подвергается реформированию. С 2013 по 2017 год 17 стран изменили его размер, сделав его менее обременительным.

нительным для работодателей. Среди этих стран — Ангола, Лаос, Тайвань и Зимбабве, Гамбия, Ирак. В Нидерландах пособие стало обязательным, в Бахрейне и Тунисе — увеличилось. В 2013 году в Зимбабве было одно из крупнейших пособий в мире — заработок за 130 недель для работника с 10-летним стажем. К 2017 году эта сумма снизилась до заработка за 22 недели.

Таблица 7

Реформы выходного пособия при увольнении по сокращению штата в период с 2013 по 2017 год (выходное пособие в недельных зарплатах)

Страна	Выходное пособие при увольнении по сокращению штатов (работнику со стажем работы 1 год, в недельных зарплатах)	Выходное пособие при увольнении по сокращению штатов (для работника с 5-летним стажем, в недельных зарплатах)	Выходное пособие при увольнении по сокращению штатов (для работника со стажем работы 10 лет, в недельных зарплатах)	Выходное пособие при увольнении по сокращению штатов (работнику со стажем работы 1 год, в недельных зарплатах)	Выходное пособие при увольнении по сокращению штатов (для работника с 5-летним стажем, в недельных зарплатах)	Выходное пособие при увольнении по сокращению штатов (для работника со стажем работы 10 лет, в недельных зарплатах)
	2017			2013		
Ангола	8,7	12,6	19,5	4,3	21,7	54,2
Армения	4,3	4,3	4,3	4,2	5,0	5,8
Бахрейн	2,2	60,0	120,0	2,4	2,4	2,4
Барбадос	0,0	12,5	25,0	2,5	12,5	25,0
Кабо-Верде	2,9	14,3	28,6	4,3	21,7	43,3
Гамбия	26,0	26,0	26,0	0,0	0,0	0,0
Гайана	1,0	5,0	15,0	2,0	10,0	25,0
Ирак	2,0	10,0	20,0	0,0	0,0	0,0
Лаосская НДР	5,2	26,0	52,0	5,2	39,0	78,0
Малайзия	1,7	16,7	33,3	1,7	33,3	33,3
Молдова	12,9	13,6	18,6	9,6	13,6	18,6
Нидерланды	0,0	7,2	14,3	0,0	0,0	0,0
Португалия	1,7	8,6	17,1	2,9	14,3	28,6
Тайвань	2,2	10,8	21,7	2,2	10,8	43,3
Таджикистан	13,0	13,0	13,0	4,3	5,4	10,8
Тунис	4,3	21,4	26,0	1,7	8,6	13,0
Зимбабве	4,3	10,8	21,7	13,0	65,0	130,0

Источник: *Kuddo A. Labor Regulations throughout the World: An Overview // Jobs Working Paper. 2018. № 16. URL: <http://hdl.handle.net/10986/30106>.*

Выплата выходного пособия может стать камнем преткновения для многих организаций, которые нуждаются в реструктуризации, но не располагают достаточными средствами. Из-за завышенных выходных пособий работодатели не решаются начать необходимые перемены, что препятствует созданию новых рабочих мест, эффективному перераспределению рабочей силы, повышению производительности и продвижению в цепочке создания стоимости. Замена системы принудительных увольнений и дорогих выходных пособий на пособия по безработице могла бы позитивно отразиться на рынке труда. Такая политика смещает фокус с защиты рабочих мест на поддержку периода перехода, уменьшая риски потери работы и дохода, а также минимизируя негативные последствия от сохранения ненужных позиций.

3.3. ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ БЕССРОЧНЫХ И СРОЧНЫХ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

Бессрочные трудовые договоры на полный рабочий день остаются наиболее распространенным типом контрактов в странах ЕС. Лишь в Нидерландах гибкие режимы (особенно неполный рабочий день) в последние десятилетия практикуются все чаще и в настоящее время играют доминирующую роль в общей занятости. Но неполный рабочий день там сопоставим со стандартными трудовыми отношениями. Тем не менее доля трудовых контрактов со стандартными условиями в ЕС за последнее десятилетие упала с 62 до 59 % в пользу более гибких видов занятости¹. Если эта тенденция сохранится, то в следующем десятилетии вполне может оказаться, что по стандартным соглашениям работает меньшая часть трудящихся. Уже сегодня в ряде стран доля стандартной занятости ненамного превышает 50 %.

В некоторых странах доля стандартной занятости высока и достигает почти 70 % (Венгрия, Румыния, Словакия, Чехия, Хорватия), а иногда доходит до 80 % (Эстония, Литва, Латвия). Но в остальных странах Евросоюза (кроме Нидерландов) доля занятости с полной занятостью колеблется от половины до двух третей от общей занятости и за последнее десятилетие снизилась в пользу более гибких видов работы. В целом самая высокая доля стандартных контрактов (82 %) отмечается в Болгарии.

¹ Precarious Employment in Europe. Pt. 1 : Patterns, Trends and Policy Strategy // European Parliament : [сайт]. 2016. July. URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU\(2016\)587285_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf).

Стандартные формы занятости имеют относительно низкий риск нестабильности благодаря полному рабочему дню и бессрочным контрактам, но риски, связанные с восприятием состояния здоровья и гарантиями занятости, по-прежнему существуют. Кроме того, в некоторых отраслях и профессиях имеется риск низкой зарплат, бедности при полной занятости и плохих условиях труда. С этим риском, в частности, сталкиваются сотрудники ретейла, официанты, бармены, повара и другие работники кафе и ресторанов, а также те, кто занят в горнодобывающей промышленности, строительстве и производстве.

Следует отметить, что бедность работающих является результатом множества факторов, помимо низких заработков, таких как продолжительность рабочего дня, предложение рабочей силы, размер домохозяйства, социальные пособия, основанные на проверке нуждаемости, и порог бедности. Работники ряда профессий, такие как персонал гостиниц и предприятий сервиса, водители и уборщики мусора, вынуждены мириться с тем, что их труд считается неквалифицированным и непрестижным, а следовательно, плохо оплачивается. Это также сопряжено с отсутствием автономии, перспектив и контроля над содержанием работы. Такие трудовые соглашения нередко заключаются на тех рабочих местах, где нет профсоюзного представительства, то есть работники не имеют доступа к коллективным советам, поддержке и руководству, включая информацию об их трудовых правах. Некоторые стандартные контракты могут включать нестандартные схемы работы, что увеличивает риск ненадежности.

В табл. 8 представлены преимущества и недостатки стандартных договоров.

Таблица 8

Преимущества и недостатки стандартных трудовых договоров

Преимущества	Недостатки
Стабильная, бессрочная занятость, минимальный риск прекаризации	Потенциальное отсутствие гибкости для баланса между работой и личной жизнью
Полный рабочий день	В некоторых профессиях — риск бедности из-за низкой оплаты труда
Доступ к социальному обеспечению	Низкое качество работы в некоторых профессиях
Более вероятный доступ к коллективному представительству интересов	Вероятность ненормированного рабочего времени

Источник: Precarious Employment in Europe. Pt. 1 : Patterns, Trends and Policy Strategy // European Parliament : [сайт]. 2016. July. URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU\(2016\)587285_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf).

Те, кто работает по стандартным контрактам, также могут подвергаться риску бедности на работе из-за низкого уровня доходов. Как уже было сказано, бедность работающих, помимо низких доходов, является результатом множества факторов, таких как продолжительность рабочего дня, предложение рабочей силы, размер домохозяйства, социальные пособия, которые основаны на проверке нуждаемости, и порог бедности, а также индивидуальных условий жизни, например от того, делают ли люди с низкооплачиваемой работой домашнее хозяйство с другими работающими, которые могут зарабатывать больше и делиться своим доходом, или они живут одни.

Доля срочных контрактов (не считая учеников и стажеров) в Евросоюзе составляет в среднем около 7 % и в большинстве стран изменилась незначительно¹. Главным риском для тех, кто работает по срочным контрактам, является отсутствие гарантий занятости. Срочная работа также сопряжена с риском более низкой оплаты, чем постоянная, и невозможностью защиты своих прав, так как большая часть законодательства о труде предполагает стандартную занятость.

Продолжительность срочных контрактов на уровне ЕС в четверти случаев составляет от семи до 12 месяцев, а чуть более 20 % — до трех месяцев². Это может указывать на то, что срочные контракты не всегда могут служить отправной точкой к постоянной занятости. Однако сроки, на которые заключаются временные контракты, значительно варьируются по странам. Контракты на срок до трех месяцев преобладают в Испании, Литве, Латвии, Бельгии, Эстонии и Венгрии; более двух лет — в Австрии, на Кипре и в Германии.

Данные о состоянии здоровья работающих по срочным контрактам неоднозначны. Особенности нестандартных договорных отношений в сочетании с повышенным чувством неуверенности и финансовой незащищенности во многих (но не во всех) случаях негативно отражаются на физическом самочувствии.

Сохраняется сильная корреляция между нестандартными трудовыми договорами и низкоквалифицированной работой, при этом те, кто работает на низкоквалифицированных работах, с меньшей вероятностью получают выгоду от возможности обучения. Так, большая часть сезонных работ не требует особой квалификации (например, в сельском хозяйстве), поэтому сезонные работы — одна из низкооплачиваемых форм занятости.

¹ Precarious Employment in Europe. Pt. 1 : Patterns, Trends and Policy Strategy.

² Ibid.

Рассмотрим договоры с ограниченным сроком действия (за исключением временной работы через агентство). Сделаем это путем изучения масштабов и тенденций трудоустройства с фиксированным сроком, а затем проанализируем доступные данные и литературу об основных рисках, связанных с этой формой работы.

Таблица 9

Преимущества и недостатки срочных контрактов

Преимущества	Недостатки
Гибкость в организации рабочего времени	Более низкие уровни гарантий занятости благодаря контрактам с ограниченным сроком действия
Баланс между работой и личной жизнью	Низкий доход
Шаг к трудоустройству и к постоянной должности	Отсутствие контроля за длительностью контрактов

Источник: Precarious Employment in Europe. Pt. 1 : Patterns, Trends and Policy Strategy // European Parliament : [сайт]. 2016. July. URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU\(2016\)587285_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf).

Eurofound провел всестороннее исследование временных форм занятости в странах ЕС, обнаружив, что в период с 2001 по 2012 год объем временной занятости вырос на 25 %, в то время как постоянная занятость возросла лишь на 7 %. В исследовании отмечается, что как временная, так и постоянная занятость сокращалась с одинаковой скоростью в 2008–2012 годах, но за этот период во многих европейских странах количество временных контрактов увеличилось, а число постоянных — уменьшилось¹.

Таблица 10

**Продолжительность срочных контрактов в Европе в 2014 году
(учтены все временные работники, в том числе получившие работу
через агентство и частично занятые, а также ученики и стажеры)**

Страна	Продолжительность срочного контракта в месяцах						общий итог
	нет данных	до 3	4–6	7–12	13–24	25 и больше	
Австрия	(.)	11,3	13,6	22,8	7,9	44,4	100,0
Бельгия	(.)	35,2	15,8	30,8	6,8	11,5	100,0
Болгария	(8.1)	15,2	43,3	30,2	(.)	(.)	100,0

¹ Recent developments in temporary employment: Employment growth, wages and transitions // Eurofound : [сайт]. 2015. 15 Dec. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/labour-market/recent-developments-in-temporary-employment-employment-growth-wages-and-transitions>.

Окончание табл. 10

Страна	Продолжительность срочного контракта в месяцах						
	нет данных	до 3	4–6	7–12	13–24	25 и больше	общий итог
Кипр	(.)	4,3	17,3	33,3	4,9	40,3	100,0
Чешская Республика	(.)	6,2	11,4	42,7	20,1	19,5	100,0
Германия	2,6	3,7	12,0	28,1	14,3	39,3	100,0
Дания	6,8	11,6	13,6	22,3	17,9	27,7	100,0
Эстония	(.)	34,8	28,0	14,5	(11,0)	(7,1)	100,0
Испания	2,8	58,5	16,4	16,3	1,2	4,8	100,0
Финляндия	1,6	27,7	19,9	28,6	13,2	8,9	100,0
Франция	16,7	26,6	11,5	21,8	14,2	9,2	100,0
Греция	(.)	15,5	33,2	27,0	7,6	16,8	100,0
Хорватия	(.)	29,2	28,6	21,6	(3,0)	17,5	100,0
Венгрия	(.)	33,4	30,8	27,8	4,6	3,4	100,0
Ирландия	49,3	7,7	6,9	14,7	7,7	13,7	100,0
Италия	7,7	19,2	22,3	32,2	4,4	14,3	100,0
Литва	(.)	52,6	25,3	(.)	(.)	(.)	100,0
Люксембург	6,9	12,8	17,1	26,4	15,5	21,4	100,0
Латвия	(.)	37,9	36,4	14,7	(.)	(.)	100,0
Мальта	(.)	16,2	28,6	34,1	(7,0)	14,1	100,0
Нидерланды	62,1	5,7	4,0	23,6	2,3	2,2	100,0
Польша	(.)	17,0	12,9	28,9	18,4	22,8	100,0
Португалия	14,4	14,6	24,7	36,8	3,7	5,9	100,0
Румыния	(.)	17,8	22,1	47,8	(8,3)	(.)	100,0
Швеция	15,1	28,8	14,2	14,5	12,4	15,0	100,0
Словения	(.)	26,7	16,3	33,1	12,8	11,1	100,0
Словакия	(.)	24,2	32,4	31,4	8,1	3,5	100,0
Великобритания	41,5	9,5	8,8	16,0	14,1	10,2	100,0
ЕС-28	11,3	21,4	14,6	25,0	10,5	17,1	100,0

Примечание: (.) — данные недостоверны; () — данные не вполне достоверны.

Источник: Precarious Employment in Europe. Pt. 1 : Patterns, Trends and Policy Strategy // European Parliament : [сайт]. 2016. July. URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU\(2016\)587285_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf).

Люди, работающие по срочным контрактам, подвергаются высокому риску нестабильности из-за целого ряда факторов, таких как условия труда, гарантии занятости и отсутствие контроля над сроком действия своих контрактов. Эти риски еще выше для тех, кто находит временную работу через агентство.

Условия труда работающих по срочным и временным заемным договорам хуже, чем у постоянных штатных работников, практически по всем параметрам: наличие производственного совета, возмож-

ности обучения и карьерного роста, трудоустройства, безопасности, удовлетворенности оплатой и т. д. Однако те, кто работает по срочным и временным агентским контрактам, сообщают о более низких психосоциальных требованиях, чем работающие в режиме полной занятости. Так, карьерные перспективы учеников и стажеров выше среднего, а заработная плата — ниже, но это не проблема, поскольку они рассчитывают на будущее трудоустройство на «нормальных» условиях.

Одним из показателей риска нестабильности является скорость перехода от нетипичных контрактов к стандартным. Что касается временной работы, то ведутся дискуссии о том, можно ли рассматривать ее как ступеньку к постоянной занятости или люди попадают в ловушку, с большей вероятностью оставаясь без работы и тем самым подвергаясь большому риску нестабильности. Ответить на этот вопрос непросто — многое зависит от индивидуальных обстоятельств и предпочтений.

Показатели перехода от временных форм работы к бессрочной занятости в странах Евросоюза значительно различаются. В среднем по ЕС в 2013 году 22,8 % временных работников перешли на постоянную работу в течение года, что меньше по сравнению с 27,3 %, зарегистрированными в 2007-м. Государством с самым высоким показателем перехода является Эстония (65 %), за ней следуют Великобритания (62,7 %), Литва (54,9 %) и Латвия (54,6 %). Страны с самыми низкими показателями такого перехода — Франция (10 %), Испания (12 %), Нидерланды (12,3 %) и Греция (12,6 %)¹.

Причины для работы по контракту с фиксированным сроком включают ученичество и стажерские соглашения, испытательные периоды, ограничения постоянных рабочих мест на рынке труда, личные причины, а также сезонную или случайную работу и т. п. Чуть больше половины работающих по срочному контракту в Европе предпочли бы постоянную занятость (53 %). Доля вынужденной срочной занятости намного выше в большинстве стран (например, 94 % на Кипре и 89 % в Румынии) и чрезвычайно низка в некоторых странах, таких как Австрия (9 %), Германия (13 %), Эстония (25 %), где ученики и стажеры составляют половину всех работников с фиксированным сроком занятости. Остальные проценты, которые в сумме дают 100, — это те, кто либо не стремится получить постоянную работу, либо не имеет ее по другим причинам².

¹ Recent developments in temporary employment.

² Ibid.

В исследованиях, посвященных срочным контрактам, отмечается ряд рисков для работников, в том числе угроза повышенного стресса и ухудшения здоровья.

Например, изучив разницу в заработной плате между бессрочными и срочными контрактами в государствах ЕС и используя данные Европейского исследования структуры доходов, исследователи обнаружили, что работники по бессрочным контрактам зарабатывают в среднем примерно на 15 % больше, чем работники по срочным контрактам с аналогичными характеристиками выполняемой работы. «В целом результаты согласуются с мнением, что появление постоянной надбавки к заработной плате соответствует тому факту, что временные контракты используются в качестве средства отбора новых кадров, поскольку высокая постоянная надбавка к заработной плате чаще практикуется для работников наиболее трудоспособного и старшего возраста, которые с большей вероятностью получают более высокую надбавку за выслугу лет, чем недавно нанятые по временным контрактам. Несколько фактов подтверждают точку зрения, что надбавка к заработной плате по постоянному контракту может быть результатом более высокой переговорной позиции, которой обладают постоянные работники. Премия действительно ниже для наиболее заменимых работников, таких как низкоквалифицированные и выполняющие элементарные задачи»¹.

Eurofound выявил, что в среднем временные работники в 19 странах ЕС получают заработную плату на 19 % ниже, чем постоянные. Анализ других факторов, определяющих заработную плату (таких как сектор экономики и уровень образования работников), показывает, что средневропейский показатель скорректированного разрыва в заработной плате, неблагоприятный для временных работников, падает до 6 %. Этот негативный разрыв отмечается во всех странах, кроме Румынии и трех стран Балтии, где разница положительная. В большинстве стран разрыв существует даже среди работающих по краткосрочным договорам, то есть более низкая заработная плата временных сотрудников связана не только с их более коротким стажем работы. Также было обнаружено, что более низкая заработная плата временных сотрудников связана с разницей в оплате труда не только внутри компаний, но и между компаниями. Это подтвержда-

¹ *Silva A., Turrini A.* Precarious and less well-paid? Wage differences between permanent and fixed-term contracts across the EU countries // European Commission : [official website]. 2015. URL: https://ec.europa.eu/economy_finance/publications/economic_paper/2015/ecp544_en.htm.

ет теорию двойного рынка, согласно которой люди с большей вероятностью пойдут на временную работу в те компании, где зарплата меньше. Кроме того, временные работники подвергаются большему риску стать работающими бедными, чем работники с постоянными контрактами¹.

Изучение гибких форм работы, в том числе очень коротких (менее шести месяцев) срочных контрактов, показало, что права и меры защиты работников в ЕС подразумевают главным образом стандартные контракты. Например, в Великобритании и Ирландии право требовать защиты от несправедливого увольнения доступно только лицам, проработавшим на своего работодателя более года. Это исследование также выявило риск нестабильности с точки зрения дохода: например, в Австрии работники, работающие по краткосрочным контрактам, с большей вероятностью живут в семье с доходами ниже порога бедности. В данном исследовании также сообщалось о парадоксальной корреляции состояния здоровья и работы по краткосрочным контрактам. Поскольку в целом эти люди работают меньше, можно было ожидать, что у них меньше проблем со здоровьем. Однако особенности нестандартных договорных отношений в сочетании с повышенным чувством профессиональной и финансовой незащищенности работников оказывают негативное воздействие на их здоровье. Кроме того, исследование, проведенное в Великобритании Департаментом бизнес-инноваций и навыков (BIS), показало, что отсутствие уверенности в рабочем месте плохо отражается на психике человека².

По данным исследования, проведенного в Финляндии, 42 % работников, трудящихся по срочным контрактам, находились в состоянии стресса; еще 56 % сказали, что затрудняются планировать будущее. Однако около 50 % сотрудников, участвовавших в этом исследовании, заявили, что для них срочный контракт связан с приятным ощущением свободы. Кроме того, работающие по срочным контрактам чаще (46 %), чем занятые на постоянной работе (39 %), называли свою работу «очень важной». «Одна из проблем может заключаться в том, что нетипичные контракты не обеспечивают должных стимулов для работодателей, чтобы инвестировать в долгосрочное профессиональное развитие своих сотрудников. Однако в Норвегии из тех участников исследования, которые работали по нетипичным контрактам, 70 % заявили, что их работа предоставляет хорошие возможности для развития навыков. Кроме того, 80 % этих работников (ненамного меньше

¹ Recent developments in temporary employment.

² Precarious Employment in Europe. Pt. 1: Patterns, Trends and Policy Strategy.

среднего показателя для всех работающих — 90 %) сообщили, что у них была возможность использовать свои знания и навыки в работе. Тем не менее сохраняется сильная корреляция между временными, нестандартными трудовыми договорами и низкоквалифицированной работой; при этом те, кто работает на низкоквалифицированной работе, с меньшей вероятностью получают возможность обучения»¹.

МОТ приходит к выводу, что в некоторых странах (Дания, Италия и Нидерланды) временная занятость повышает вероятность перехода на постоянную работу. В других странах временные работники, как правило, продолжают работать по таким соглашениям либо периоды безработицы у них чередуются с периодами временной работы, как, например, в Германии и Швеции, — у тех, кто находит временную работу через агентства.

Было также установлено, что за некоторыми исключениями (например, в Португалии — получающие временную работу через агентства) работники с нестандартными формами занятости зарабатывают меньше, чем работники с постоянными контрактами, в то время как охват их системой социального обеспечения может быть ниже (как, например, работающих по проектам или по заданию в Италии), а доступ к обучению, как правило, ограничен (например, в Испании)².

Eurofound обнаружил, что количество увольнений выше среди временных работников, чем среди постоянных, во всех странах и что этот разрыв заметно увеличился с началом кризиса. Было установлено, что переход от временных контрактов к постоянным для ЕС в целом сократился с 28 % в 2005–2006 годах до 20 % в 2011–2012 годах, когда этот показатель был ниже 20 % во Франции, Нидерландах, Испании, Греции, Италии и Польше — странах с относительно высокой долей временно занятых, что опять же свидетельствует о сегментации рынка труда³.

Изучение перехода от срочных контрактов к более регулярным формам работы в странах показало, что картина неоднозначна. Положительная сторона: срочные контракты могут увеличить возможности трудоустройства для тех, кто выходит на рынок труда, тем самым снижая занятость. Кроме того, срочные контракты позволяют работодателю проверять работников в условиях высокого уровня защиты от увольнения. Также выявлено, что при определенных условиях сроч-

¹ Precarious Employment in Europe. Pt. 1 : Patterns, Trends and Policy Strategy.

² Inventory of Labour Market Policy Measures in the EU 2008–13: The Crisis and Beyond — Synthesis Report // International Labour Organization : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_436119.pdf.

³ Recent developments in temporary employment.

ные контракты могут быть эффективной ступенькой к постоянной занятости, особенно в сочетании с обучением. Но здесь есть и негативные аспекты: например, либерализация срочных контрактов может привести к дуализации рынка труда в системах, характеризующихся строгой защитой занятости, поскольку работодатели не захотят нанимать работников на постоянной основе. Кроме того, срочные контракты могут быть связаны с работой с низкой производительностью и, следовательно, низкой оплатой труда. Наконец, на тех рынках труда, которые сильно сегментированы, срочные контракты связаны с чередованием периодов временной занятости и безработицы, а значит, не служат ступенькой к постоянной занятости.

Eurofound заключает: «Нет убедительных доказательств того, являются ли срочные контракты этапом на пути к постоянной занятости или тупиком. Роль временных рабочих мест зависит от институциональной и экономической среды. Срочный контракт может быть шагом от безработицы к трудоустройству, например для впервые выходящих на рынок (большей частью молодежи), но их потенциал как ступеньки к постоянной занятости снижается, если появляется область временных рабочих мест с высокой текучестью кадров, что способствует жесткому сегментированию рынка труда»¹.

Было отмечено, что такие формы работы могут использоваться для проверки навыков новых сотрудников, выступая в качестве испытательного срока, что особенно характерно для банковского и финансового сектора. В Германии, поскольку там существует высокий уровень защиты занятости, использование срочных контрактов позволяет немецким работодателям снизить барьеры для найма новых сотрудников, что хорошо во времена экономической неопределенности. Данные Немецкого института исследований в области занятости (IAB) указывают на рост числа срочных контрактов, которые потом превращаются в постоянные. В 2009 году 30 % всех срочных контрактов были преобразованы в постоянные должности, а к 2012 году их было уже 39 %².

Во Франции наиболее распространенным типом трудового соглашения в последние несколько десятилетий является стандартный бессрочный контракт, составляющий в частном секторе 86,4 % всех контрактов по найму³. Доля срочных контрактов немного (на 3 %)

¹ Eichhorst W. Fixed-term contracts // IZA World of Labor : [сайт]. 2014. URL: <https://wol.iza.org/articles/fixed-term-contracts/long>.

² Precarious Employment in Europe. Pt. 1 : Patterns, Trends and Policy Strategy.

³ Ibid.

увеличилась после 2000 года, в основном за счет временного заемного труда¹. Однако за этой очевидной стабильностью ситуации на французском рынке труда скрываются некоторые важные различия между долгосрочными и краткосрочными контрактами. Во время кризиса 2008 года количество контрактов сроком менее одного месяца резко увеличилось и продолжает расти. В 2014 году большая часть (84,2 %) новых трудовых договоров представляла собой срочные контракты, что является самым высоким показателем за пятнадцать лет².

Разница этих изменений с эволюцией временного заемного труда поразительна: по сравнению с 2000 годом количество вновь заключенных договоров по временному найму через агентства в 2014 году увеличилось на 20 %, в то время как количество срочных контрактов увеличилось на 146 % за тот же период³.

Когда мы смотрим на карьерную динамику и количество заключаемых срочных контрактов, эта тенденция подтверждается; только 21 % работавших по срочным договорам имеют открытые контракты через три года, что довольно немного по сравнению с 37 % в других европейских странах⁴. Это показывает, что во Франции срочные контракты часто используются как отдельная форма работы, а не промежуточный этап в ожидании более стабильных бессрочных контрактов в профессиональной карьере.

Сезонная работа имеет сильное отраслевое измерение и преобладает в таких секторах, как сельское хозяйство и туризм. Иногда трудно отличить работу по временному контракту от сезонной работы, поскольку их дифференцируют не во всех странах. Кроме того, многие вопросы, относящиеся к сезонным работам, частично совпадают с вопросами, касающимися использования срочных контрактов. Например, можно утверждать, что сезонная работа может дать молодым и безработным бесценный опыт и стать ступенькой к полной занятости. Однако сезонные работы большей частью являются низкоквалифицированными и соответственно плохо оплачиваются.

¹ L'évolution des formes d'emploi : rapport du COE avril 2014 // Fondation Travailler Autrement : [caïr]. URL: <https://www.fondation-travailler-autrement.org>.

² DARES (2014). Entre 2000 et 2012, forte hausse des embauches en contrats temporaires mais stabilisation de la part des CDI dans l'emploi. Dares analyses. URL: <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/entre-2000-et-2012-forte-hausse-des-embauches-en-contrats-temporaires-mais>.

³ Precarious Employment in Europe. Pt. 1 : Patterns, Trends and Policy Strategy.

⁴ OECD Employment Outlook 2015 // OECD iLibrary : [caïr]. URL: https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2015_empl_outlook-2015-en.

Было обнаружено, что многие сезонные работники классифицируются как лица, работающие по «очень краткосрочным» контрактам, поскольку национальная статистика в большинстве стран не проводит различий между очень краткосрочной временной работой и случайной/сезонной работой. Сезонная работа больше всего характерна лишь для нескольких отраслей, а значит, и ограниченного числа экономик, например тех, где велика доля сельскохозяйственного сектора, как в Италии, Польше, Испании. Другие отрасли, где можно найти сезонную и краткосрочную временную работу, включают текстильную промышленность, образование и строительство¹.

Случайная работа, как и сезонная, связана с высоким риском нестабильности. Еще менее надежны трудовые договоры с нулевым рабочим временем, которые практикуются в Великобритании и Ирландии. Юридическое определение временных работников отсутствует, поэтому их можно классифицировать как наемных работников, рабочих или самозанятых. В некоторых странах ЕС случайная работа также встречается в доках. В Дании, в порту Эсбьерг, рабочих можно нанимать на разовой основе, хотя эта практика постепенно отмирает. Во Франции случайные работники заняты в сельском хозяйстве и туризме, а также в индустрии развлечений и аудиовизуальных услуг².

Данные по Великобритании показывают, что на сезонные работы в этой стране нанимаются главным образом женщины (55 %) и молодежь (42 % — 16–19 лет и 24 % — в возрасте 20–24 лет). То есть рабочая сила относительно молода, занята на летних и рождественских работах, мало знает о рабочей среде, и ее относительно легко использовать. Среди людей, работающих по сезонным договорам, очень немногие имеют ученые степени по сравнению с теми, кто работает на постоянной или заемной основе (14 % — с учеными степенями). Это, скорее всего, объясняется тем, что большая часть людей, работающих в этом секторе, не достигли среднего возраста выпускников учебных заведений³.

Те, кто выполняет сезонную и случайную работу, подвергаются высокому риску нестабильности, особенно с точки зрения оплаты

¹ *Broughton A., Biletta I., Kullander M.* Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements // Eurofound : [сайт]. 2010. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/flexible-forms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements>.

² Ibid.

³ *Forde C., Slater G., Green F.* Agency working in Britain: what do we know? Centre for Employment Relations Innovation and Change Policy Report Number 2 // Leeds University Business School : [сайт]. URL: http://lubswww.leeds.ac.uk/fileadmin/user_upload/NEWS/ceric_agency_workers_report_01.pdf.

и рабочего времени. Кроме того, такая форма работы может быть связана с неформальной или незадекларированной работой. Сезонные и временные рабочие нередко вынуждены мириться с низкой заработной платой и ненормированным рабочим временем. Кроме того, если у них нет официального контракта, они, скорее всего, будут лишены некоторых трудовых прав и социальных гарантий обеспечения. Качество работы, которую они выполняют, может быть низким, и они нечасто имеют представителей своих интересов в лице профсоюзов, поскольку такие работники не привязаны к конкретному рабочему месту и их, как правило, не рассматривают как часть персонала предприятия.

3.4. ВЛИЯНИЕ ГИБКОЙ ЗАНЯТОСТИ НА ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Картина частичной занятости в Европе более разнообразна, чем ситуация со стандартной занятостью. На ее долю приходится около 7 % от общей занятости в ЕС-28, и за последнее десятилетие она увеличилась примерно на один процентный пункт (рис. 9).

Неполный рабочий день достигает 18 % от общей занятости в Нидерландах и примерно 11–12 % в Австрии, Бельгии и Швеции, где рост был значительно выше. В Германии, Дании, Франции и Великобритании доля занятых неполный рабочий день немного превышает средний показатель по ЕС-28, но в Германии этот показатель вырос примерно на одну треть. Неполный рабочий день все больше практикуется в Италии и Люксембурге, где его доля почти удвоилась и в 2014 году достигла среднего показателя по Европе. При этом такой режим все еще нечасто встречается в большинстве стран Восточной и Южной Европы¹.

Работа неполный рабочий день в ЕС является обычным явлением, как показано выше, хотя трактовка феномена неполного рабочего дня варьируется от страны к стране. В Великобритании неполный рабочий день — это работа до 30 часов в неделю, в Германии — 36, во Франции — как минимум на 20 % меньше установленных законом 35 рабочих часов в неделю².

Существует множество исследований на европейском уровне, предметом которых является неполный рабочий день. Их данные подтверждают выводы о том, что ключевыми рисками работы неполный рабочий день являются низкая заработная плата и низкая гарантия

¹ Forde C., Slater G., Green F. Op. cit.

² Ibid.

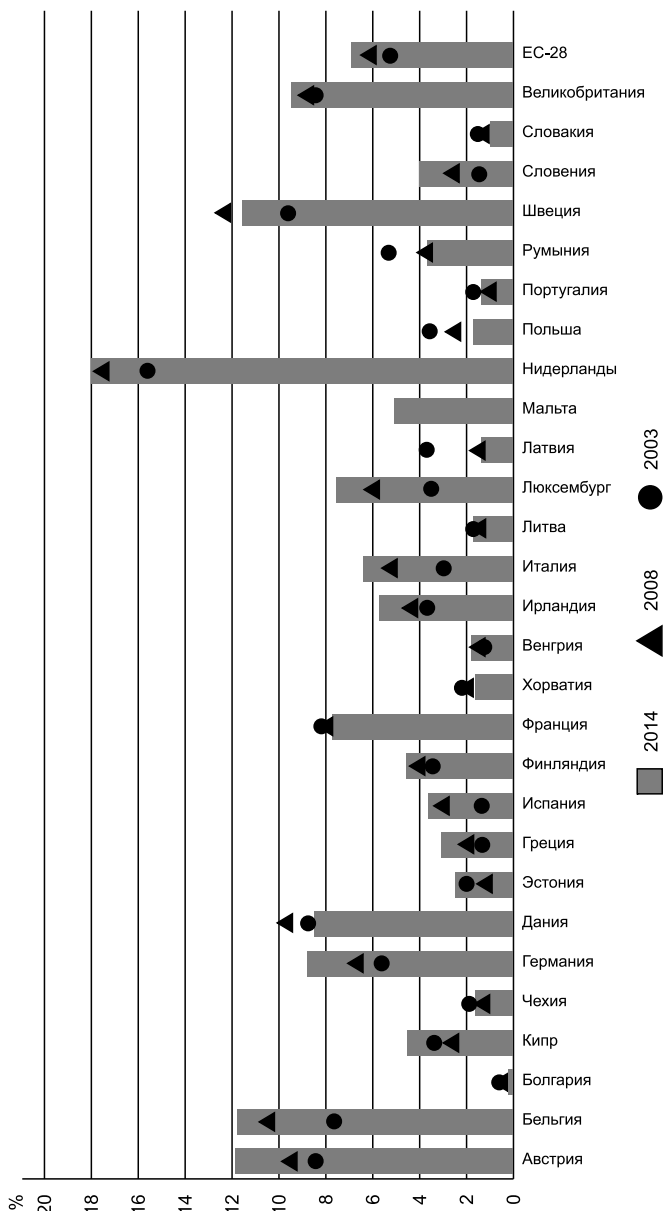


Рис. 9. Доля частичной занятости в Европе (2003, 2008, 2014)

Источник: Precarious Employment in Europe. Pt. 1 : Patterns, Trends and Policy Strategy // European Parliament : [сайт]. 2016. July. URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU\(2016\)587285_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf).

занятости. В некоторых исследованиях подчеркиваются дополнительные риски, такие как отсутствие карьерного роста и возможности обучения, а также имеются признаки связи с ухудшением здоровья.

Широкомасштабный обзор, основанный на опросе европейских компаний, представляет плюсы и минусы работы неполный рабочий день. Как преимущества рассматриваются положительное влияние на уровень занятости, гибкость ресурсов работодателя, опережающий рост вовлеченности женщин в трудовую деятельность и улучшение баланса между работой и личной жизнью. Тем не менее неполный рабочий день связан с очевидными рисками. Работа в режиме частичной занятости в среднем оказалась менее качественной, а также предоставляла меньше возможностей для карьерного роста.

Сандор также обнаружил, что уровень частичной занятости варьируется из-за таких факторов, как недостаток спроса и регулирования, отсутствие заявленной работы с частичной занятостью и, что особенно важно, нехватка качественных рабочих мест с частичной занятостью, то есть предлагается неквалифицированная работа без интеллектуальной составляющей, перспектив обучения и роста. Люди, занятые неполный рабочий день, как правило, зарабатывают меньше и имеют более низкую «отдачу» от своих навыков и опыта.

Примечательно, что неполный рабочий день характерен для таких отраслей, как образование, здравоохранение и социальная работа, то есть тех, где традиционно работают главным образом женщины, что может до некоторой степени объяснить преобладание женщин среди работающих неполный день¹. МОТ, используя ряд международных источников данных, отмечает, что такая работа обладает многими характеристиками, которые можно рассматривать как повышающие риск нестабильности. К ним относятся отсутствие равного обращения, низкая заработная плата и социальная защита, негативное влияние на перспективы обучения и продвижения по службе и ограниченные возможности для возобновления работы на полную ставку. МОТ также подчеркивает, что «график работы неполный рабочий день не всегда совместим с обязанностями по уходу за детьми и пожилыми людьми; следовательно, это не всегда „семейная“ форма занятости»². Работники, занятые неполный рабочий день, также под-

¹ *Sandor E.* Part-time work in Europe : European Company Survey 2009 // Publications Office of the European Union : [сайт]. 2011. URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a15ee010-23b4-4272-9d5b-75b80c954c77>.

² In search of good-quality part-time employment // International Labour Organization : [сайт]. 2014. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_237781.pdf.

вергаются большему риску стать «работающими бедными», чем занятые полный рабочий день.

Распространенность работы неполный рабочий день сильно различается в зависимости от пола. В странах ЕС 32 % женщин и только 8 % мужчин работали неполный рабочий день¹. Также наблюдается поляризация частичной занятости в сторону низкооплачиваемой, некачественной и ненадежной работы, что может привести к снижению квалификации женщин, возвращающихся на рынок труда после выполнения семейных обязанностей². У тех, кто работает по срочным контрактам, наблюдается самая высокая разница в заработной плате по сравнению с постоянными работниками.

Около 9 % всей занятой рабочей силы в Европе составляют работники, которые работают менее 20 часов в неделю (так называемая маргинальная неполная занятость). Доля маргинальной неполной занятости с 2003 года постоянно растет почти во всех европейских странах в основном из-за растущего участия женщин, которые входят или возвращаются на рынок труда с небольшим количеством рабочих часов, а также из-за специального регулирования, например «мини-работы» в Германии. Предельная неполная занятость наиболее высока в Нидерландах, где постоянная и предельная неполная занятость составляют около 40 % общей занятости и, таким образом, играют доминирующую роль среди всех типов контрактов на рынке труда. В Германии, Дании, Ирландии, Соединенном Королевстве и Австрии маргинальная неполная занятость выше среднего показателя по ЕС-28 и составляет от 10 до 15 %. Доля маргинальной неполной занятости ближе всего к среднеевропейскому уровню в Бельгии, Испании, Люксембурге, Мальте и Швеции, тогда как в восточноевропейских странах этот вид работы играет незначительную роль (от 1 до 4 %)³.

Для работающих неполный рабочий день маргинальная занятость (по сравнению с обычной) характеризуется особо низкими гарантиями занятости (в Болгарии, Эстонии, Литве, Португалии и Словакии), меньшими возможностями карьерного роста (в 10 странах, особенно в Словакии), незначительным вкладом работодателей в обучение (в 11 странах), очень низкой заработной платой (в четырех странах

¹ Sandor E. Op. cit.

² Gregory M., Connolly S. Feature: The Price of Reconciliation: Part-Time Work, Families and Women's Satisfaction // Economic Journal. 2008. Febr. № 118. F1–F7. URL: https://www.researchgate.net/publication/4894876_Feature_The_Price_of_Reconciliation_Part-Time_Work_Families_and_Women's_Satisfaction.

³ Precarious Employment in Europe. Pt. 1: Patterns, Trends and Policy Strategy.

и особенно в Дании), о неудовлетворенности которой заявляют в семи странах, чаще всего в Болгарии и Эстонии.

Когда работа неполный рабочий день является добровольной, она может дать много преимуществ, позволяя людям совмещать работу и другие обязанности, например уход за детьми. Опросы в промышленно развитых странах Европы показывают, что большая часть тех, кто работает неполный день по своему желанию, хотели бы продолжать это какое-то время¹. Более того, в 2005 году в среднем почти каждая пятая женщина, выбравшая неполный рабочий день, хотела бы работать больше часов, но все же не полный день².

Есть много причин, по которым люди работают неполный рабочий день. Помимо личных обстоятельств работников, связанных с обязанностями по уходу за близкими, получением образования или ограниченными возможностями здоровья, бывает и так, что на определенных рабочих местах в некоторых регионах работодатели не считают нужным нанимать работника на полный день, и если человек не нашел работу с полной занятостью, он вынужден согласиться на это условие. В среднем каждый четвертый работник на неполном дне в странах Европы работает в режиме неполного дня не по своему выбору. Этот показатель намного выше среднего в Греции, Испании, Италии, Болгарии, Португалии и на Кипре (особенно в Греции — 71 %), а самый низкий в Нидерландах (8 %) и Бельгии (9 %)³.

Вынужденная работа неполный рабочий день или ситуация, когда человек работает меньше часов, чем ему хотелось бы, может увеличить риск нестабильности из-за более низкой заработной платы.

Разделение работы — это форма гибкого рабочего графика и неполного рабочего дня⁴. Eurofound определяет совместную работу как ситуацию, когда один работодатель нанимает двух (иногда больше)

¹ *Fagan C.* Gender and working-time in industrialized countries: Practices and preferences // ResearchGate : [сайт]. 2004. Jan. URL: https://www.researchgate.net/publication/286447489_Gender_and_Working-time_in_Industrialized_countries_practices_and_preferences.

² Working conditions in the European Union: Working time and work intensity // Eurofound : [сайт]. 2009. 28 Oct. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/working-conditions/working-conditions-in-the-european-union-working-time-and-work-intensity>.

³ Precarious Employment in Europe. Pt. 1 : Patterns, Trends and Policy Strategy.

⁴ *Wheatley D.* Is it Good to Share? Debating Patterns in Availability and Use of Job Share // Discussion Papers in Economics. Nottingham : Nottingham Trent Univ., 2013. URL: https://www.ntu.ac.uk/_data/assets/pdf_file/0023/310289/Is-it-good-to-share-debating-patterns-in-availability-and-use-of-job-share.pdf.

человек на одну должность с полной занятостью¹. Это форма работы на неполный рабочий день, которая гарантирует, что рабочее место всегда будет укомплектовано. Она подходит не для всех типов работ и должностей. В некоторых европейских странах лица, совмещающие работу, имеют индивидуальные трудовые договоры, в то время как заработная плата и льготы при полной занятости распределяются пропорционально².

В других странах совместная работа основывается на едином контракте, включающем двух или более сотрудников. Разделение работы предназначено для работников, которые не могут или не хотят работать полный рабочий день, и работодатели предлагают соглашение о разделении работы, чтобы: обеспечить гибкий график работы для сотрудников; быть уверенным, что работа будет выполняться постоянно; сохранить квалифицированную рабочую силу; получить преимущество в плане репутации³. В Европе также есть примеры использования разделения труда как способа избежать увольнений во время реорганизации: так произошло в 2000 году в Telecom Italia и в Electrolux в Люксембурге⁴. Как выяснил Eurofound, в таких случаях решение о распределении рабочего времени обычно принимают работники, а не работодатели⁵.

Разделение работы обычно предполагает создание двух или более вакансий с частичной занятостью с самого начала по просьбе работника или волей работодателя; либо должность с полной занятостью преобразуется в совместную работу для двух или более работников. Однако в Венгрии, Италии, Словакии, Словении и Великобритании совместительство отличается от другой работы на условиях неполного рабочего дня. Там законодательно установлено, что всякий раз, когда один из работников недоступен, то есть болен или отсутствует, другой совместитель обязан выполнять данную работу. В других странах это не указано в законе прямо, а скорее является неформальным соглашением.

Eurofound обнаружил, что, хотя законодательство или коллективные договоры в некоторых странах содержат положения, касающиеся

¹ Recent developments in temporary employment: Employment growth, wages and transitions.

² Ibid.

³ Ibid.

⁴ Working conditions in atypical work // Eurofound : [сайт]. 2001. 11 Dec. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/other/2001/working-conditions-in-atypical-work>.

⁵ Recent developments in temporary employment: Employment growth, wages and transitions.

прав и обязанностей работодателей и работников при распределении работы, в них не прописаны детали разработки и реализации такого типа трудового договора, например, является он срочным или бессрочным и т. д. Подобные вопросы отдаются на усмотрение работодателя¹.

В тех странах Европы, где практикуется разделенная работа, она встречается среди представителей различных профессий и уровней квалификации. В Чешской Республике, например, она чаще всего используется на рабочих местах, не требующих специальных навыков, — секретарей, администраторов. В Польше около 38 % таких рабочих мест занимают специалисты, 14 % — менеджеры. В Соединенном Королевстве совместители чаще занимают профессиональные и административные должности: это сотрудники канцелярий, библиотек, учителя, медицинские работники. Существует также заметное гендерное разделение в использовании разделенной работы: на такой работе часто заняты женщины, возвращающиеся на рынок труда после рождения детей². Например, в Великобритании 9 % женщин и только 3 % мужчин сообщили о том, что они работают по совместительству или в выходные дни³.

Разделение работы имеет ряд ограничений, которые могут частично объяснить его относительно нечастое использование в Европе. Например, затруднительно найти подходящего коллегу для такой работы или оценить вклад каждого совместителя; могут возникнуть проблемы, если один совместитель более компетентен, чем другой; совместная работа также может иметь «потенциальные негативные последствия для карьеры, характерные для более традиционной работы неполный рабочий день»⁴; негативным фактором может быть и низкая удовлетворенность работой. В некоторых странах также вызывает вопросы степень формализации соглашений о распределении рабочих мест. Соглашения нередко носят неформальный и ситуативный характер, что может привести к маргинализации таких работников⁵.

Разделение работы обеспечивает гибкость рабочего времени и может предоставить возможности для взаимного обучения и обмена информацией между работниками, работающими по совместительству,

¹ Recent developments in temporary employment: Employment growth, wages and transitions.

² Ibid.

³ *Wheatley D. Op. cit.*

⁴ Recent developments in temporary employment: Employment growth, wages and transitions.

⁵ *Wheatley D. Op. cit.*

а в некоторых странах (Венгрия, Великобритания) совместная работа может быть более привлекательной, чем неполный рабочий день, поскольку она, будучи штатной должностью, обеспечивает соответствующую заработную плату и льготы. Однако риски, связанные с разделением работы, включают потенциальные конфликты между совместителями и отсутствие контроля над результатами работы. Кроме того, если распределение работы не организовано должным образом, это может привести к интенсификации труда, сверхурочной работе и стрессу, если работа разделяется неравномерно и одному сотруднику приходится компенсировать недоработки другого¹.

Выдвигаются предположения, что разделение работы может помочь решить проблему безработицы среди молодежи и облегчить уход работников пенсионного возраста, поскольку такая работа может одним из совместителей рассматриваться как наставничество, а другим — как ученичество². Более того, было высказано предположение, что совместная работа способствует росту заинтересованности сотрудников и повышает производительность за счет обмена знаниями³. Eurofound также сообщает, что в Ирландии, Чешской Республике, Словакии и Великобритании есть доказательства того, что, несмотря на более высокие затраты на персонал, связанные с совместным выполнением работы (ввод в должность, обучение и администрирование), компания может выиграть, «обеспечивая непрерывное выполнение задач с постоянным качеством»⁴.

Самозанятые лица, нанимающие хотя бы одного работника, составляют 4 % от общей занятости в странах Европы — больше всего в Италии (6,6 %), меньше всего в Румынии (1,1 %). Самозанятые с наемными работниками демонстрируют наибольшую удовлетворенность условиями труда (возможно, это их субъективное восприятие), карьерными возможностями, гарантиями занятости и заработками. Основными рисками для этой группы являются психосоциальные требования выше среднего уровня и отсутствие подготовки. Риск нестабильности для самозанятых расценивается как средний.

Ложная самозанятость может рассматриваться как злоупотребление трудовыми отношениями, поскольку «самозанятые» выполняют

¹ Recent developments in temporary employment: Employment growth, wages and transitions.

² Ibid.

³ Wheatley D. Op. cit.

⁴ Recent developments in temporary employment: Employment growth, wages and transitions.

те же задачи, что и штатные работники того же работодателя. Хотя их риски не отличаются от рисков самозанятых, существуют проблемы, связанные с уклонением от выплат в социальные фонды и доступом к трудовым правам, которые могут увеличить риск нестабильности. Женщины более уязвимы для фиктивной самозанятости, чем мужчины. Среди всех категорий работников ложные самозанятые имеют самые низкие доходы и самые большие финансовые затруднения. В то время как реальные самозанятые работники, как правило, работают больше положенных часов, для «фиктивных» самозанятых это нехарактерно, при этом их работа не обеспечивает стабильности и регулярности.

Таблица 11

Преимущества и недостатки самозанятости

Преимущества	Недостатки
Гибкость и автономность/контроль	Более продолжительный рабочий день (хотя и не среди «фиктивных» самозанятых)
Удовольствие от работы	Ненадежный статус, особенно среди «фиктивных» самозанятых работников
Более позитивное восприятие гарантий занятости	Ограничение трудовых прав в таких областях, как оплата больничного, отпускные, дискриминация, несправедливое увольнение
	Уменьшение права на социальное обеспечение
	Отсутствие инвестиций в обучение

Источник: Precarious Employment in Europe. Pt. 1 : Patterns, Trends and Policy Strategy // European Parliament : [сайт]. 2016. July. URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU\(2016\)587285_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf).

Доля самозанятых лиц без наемных работников в Европе немного превышает 10 % и лишь незначительно увеличилась в течение прошлого десятилетия — примерно на 1 %. По странам самая высокая доля фрилансеров — в Греции, Румынии и Италии, а самая низкая — в Германии, Дании, Эстонии и Швеции.

В целом доля самозанятых к 2020 году не изменилась в большинстве стран. В Италии, Греции и Нидерландах количество фрилансеров увеличилось, тогда как в Хорватии, Венгрии, Литве, Польше, Португалии и Румынии — сократилось. Это может быть следствием различий в экономической структуре, например доли сельского хозяйства и рыболовства, где работа в основном организуется самозанятыми лицами и членами их семей.

Лица, работающие в творческих сферах, такие как художники, танцоры и музыканты, часто трудятся не по найму. Например, в Германии самозанятость без наемных работников сосредоточена в ремесленном и творческом секторах. Этот вид занятости отличается гибкостью, но имеет и негативное свойство — риск нестабильности¹. Однако статус творческих работников различается в разных странах ЕС. Например, музыканты оркестров в Великобритании, как правило, работают не по найму, в то время как в Германии они классифицируются как работающие, причем с коллективными договорами². В Великобритании существует национальный коллективный договор для оркестровых музыкантов, в котором устанавливаются ставки внештатных сотрудников, но он не отражает фактический уровень оплаты для постоянных участников оркестра. В Германии же коллективный договор для этого сектора предусматривает существенные ставки, а не просто минимальный уровень, и имеет широкую структуру диапазонов, которая охватывает подавляющее большинство оркестров в этом секторе.

Было отмечено, что около 42 % творческих работников (журналисты, издатели, архитекторы, дизайнеры, музыканты и специалисты в области информационных технологий/веб-сайтов) работают на внештатной основе, и, хотя это само по себе не является рискованным, характер работы и статус занятости означают, что труд этих работников остается за пределами стандартных положений рынка труда и институтов, таких как коллективные переговоры, защита занятости, социальное страхование и профсоюзная организация³. Творческие работники также подвержены риску ненадежности с точки зрения объема работы, к которой они имеют доступ, и платы за эту работу. Существует значительное неравенство в объемах работы и доходов, вызванное неравномерным распределением талантов и технологиями совместного потребления, которые превращают небольшие различия в талантах в огромную разницу в доходах⁴.

¹ Eichhorst W., Tobsch V. Not so standard anymore? Employment duality in Germany // *Journal for Labour Market Research*. 2015. № 48 (2). P. 81–95.

² Collective Bargaining in the Arts and Culture Sector-An Examination of Symphony Orchestras in Germany and the UK / A. Broughton [etc.] // *European Journal of Industrial Relations* : [сайт]. 2001. Vol. 7, № 3. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/095968010173006>.

³ Eichhorst W., Tobsch V. Op. cit.

⁴ Menger P.-M. Artistic Labor Markets: Contingent Work, Excess Supply and Occupational Risk Management // *Handbook of the economics of art and culture*. 2006. Vol. 1. P. 765–781. URL: <https://econpapers.repec.org/bookchap/eeeatchp/1-22.htm>.

Одним из важных вопросов, повышающих риск нестабильности для творческих работников, является их право на социальные гарантии. В ЕС социальное обеспечение артистов, как и всех остальных граждан, регулируется Регламентом (ЕЭС) № 1408/71. Положение артистов в сфере социального обеспечения определяется статусом их занятости в соответствии с национальным законодательством и доходом. Однако оба эти элемента могут быть проблематичными; нерегулярный характер работы может означать, что художники по-разному определяются по разным законам о занятости, например как работающие не по найму и в то же время наемные работники. Кроме того, большие колебания доходов могут привести к снижению пенсий или выплат по болезни.

Было проведено исследование прав, налогов и льгот деятелей искусств в семи странах (Австралия, Канада, Дания, Германия, Ирландия, Нидерланды и Великобритания). Выяснилось, что статус занятости многих из них часто неоднозначен, поскольку они могут одновременно работать по найму и не по найму (самозанятость наряду с периодами работы по найму), что затрудняет их классификацию как по налоговому законодательству, так и по законодательству о социальном обеспечении. Значительная изменчивость размеров дохода может привести к неадекватному уровню социального страхования. Кроме того, необходимость для художников посвящать длительные периоды неоплачиваемого времени самообразованию и личному развитию часто означает, что они не признаются безработными, даже если не имеют дохода. Это означает, что они не могут претендовать на пособие по безработице и другую социальную поддержку¹.

В Германии по Закону о социальном обеспечении художников 1983 года (*Kunstlersozialversicherungsgesetz, KSVG*) была создана социальная касса для представителей творческих профессий (*Künstler Sozialkasse (KSK)*), чтобы независимые художники имели возможность пользоваться такой же социальной защитой, как и наемные работники. Она покрывает медицинское страхование и пенсии по старости, но не пособия по безработице. Она была разработана для самозанятых художников, поскольку они не могли платить взносы по схеме работодателей и к тому же зачастую не получали достаточных доходов. В Нидерландах программа субсидирования безработных художников (*WW&IK*) признает вид их деятельности профессией, не принуждает к другой работе и оказывает помощь, когда они делают

¹ Precarious Employment in Europe. Pt. 1 : Patterns, Trends and Policy Strategy.

первые шаги в своей творческой карьере. Это также позволяет художникам зарабатывать, получая поддержку, что дополнительно способствует их экономическому благополучию¹.

Еще одной формой гибкой занятости является работа по гражданско-правовым договорам, которые не регулируются Трудовым кодексом. Таким образом, они не обеспечивают никакой защиты работников, гарантированной Трудовым кодексом, и поэтому (в сочетании с более низким налогообложением) привлекательны для работодателей. В Польше чаще всего используются два типа гражданско-правовых договоров: договор поручения (*umowa zlecenie*) и контракт на выполнение определенной задачи (*umowa o dzieło*). Контракт на выполнение определенных задач не предполагает никаких отчислений на социальное обеспечение (SSC), даже в фонды медицинского страхования, но облагается подоходным налогом. Уровень налога варьируется: в 2015 году он фактически колебался от 6,3 до 14,1 % общей стоимости рабочей силы (для брутто-зарплаты между минимальной заработной платой 1750 и 15 тыс. злотых в месяц)².

Более широкие социальные гарантии обеспечивают мандатные контракты. В конце 2015 года, если договор поручения был единственным способом доступа физического лица к социальному страхованию, работодатель должен был уплачивать все социальные взносы, которые в случае договора поручения составляли от 33,3 до 37,6 % общей стоимости труда. Однако работодатели часто пытались снизить налоги, используя возможность того, что работник с правом на социальное страхование по другим основаниям (по другому договору поручения или трудовому договору) мог не платить какие-либо социальные взносы по рассматриваемому договору. Таким образом, работник, получающий минимальную заработную плату по трудовому договору и дополнительный доход по договору поручения, должен платить налог в размере от 27,6 до 35,7 %. Более того, некоторые группы работников, например студенты в возрасте до 27 лет, освобождены от уплаты социальных взносов.

Минимальная заработная плата не является обязательной ни для одного из типов гражданско-правовых договоров и поэтому остается относительно низкой, к тому же лица, работающие по гражданско-правовым договорам, не имеют права на оплачиваемый отпуск и больничный, выходное пособие и отпуск по беременности и родам (за исключением случаев, когда они добровольно уплатили взносы

¹ Precarious Employment in Europe. Pt. 1 : Patterns, Trends and Policy Strategy.

² Ibid.

по болезни, обязательные для работающих по трудовому договору). Гарантированных сроков уведомления тоже не предусмотрено (но их можно согласовать). Гражданский кодекс не регламентирует количество последующих гражданско-правовых договоров, поэтому физические лица могут работать по таким соглашениям достаточно продолжительное время¹.

ВЫВОДЫ

Исследование показало, что подходы к развитию трудового законодательства весьма разнообразны. Проводимые реформы и обновления зависят от уникального социального, политического, экономического и исторического контекста, сложившегося в той или иной стране, и местных правовых традиций. Это подчеркивает необходимость комплексного и системного подхода к реформам в сфере труда.

Современные изменения на рынке труда увеличили спрос на различные типы трудовых договоров. Прошедшие реформы в сфере защиты занятости сосредоточены на упрощении правил, что позволяет внедрять новые формы трудовых отношений. Основное внимание уделяется легализации временной занятости, тогда как регулирование постоянных контрактов изменяется в минимальной степени. В большинстве стран разрешаются срочные контракты для постоянной работы без значительных требований по срокам, хотя рост числа сотрудников на временных контрактах побудил некоторые страны вводить ограничения на такие договоры.

Проблема длительного рабочего дня тесно связана с состоянием здоровья сотрудников, безопасностью на рабочих местах и конкурентоспособностью предприятий. Работодатели часто злоупотребляют сверхурочной работой в периоды пиковых нагрузок вместо найма дополнительного персонала. С 2013 по 2017 год в большинстве стран рабочий день или неделя сокращались, а надбавки за сверхурочную работу увеличивались или вводились впервые.

Гибкие условия отпусков помогают улучшить баланс между работой и личной жизнью, включая семейные и общественные обязанности. Семейные отпуска играют ключевую роль в уходе за детьми и стимулируют участие в трудовой деятельности. Тенденция к сокращению ежегодных отпусков продолжается: в 2017 году 61 страна предоставляла отпуск продолжительностью 14 рабочих дней или менее, то есть меньше трех недель, рекомендованных МОТ.

¹ Precarious Employment in Europe. Pt. 1 : Patterns, Trends and Policy Strategy.

К середине 2017 года в 24 из 190 стран не была установлена минимальная заработная плата, а еще в ряде стран она была крайне низкой по отношению к добавленной стоимости на одного работника. Такую зарплату почти никто не получает. В то же время в 11 развивающихся странах минимальная зарплата превышала среднюю добавленную стоимость на одного работника, но механизмы выполнения этой нормы часто неэффективны, и значительная часть сотрудников, имеющих право на минимальную зарплату, не получает ее.

Трудовое законодательство, ограничивающее возможность увольнений, может затруднять адаптацию компаний к кризисам и усложнять процесс перераспределения рабочей силы, что отрицательно сказывается на росте производительности и внедрении новых технологий. Согласно полученным данным, в половине стран при увольнении работодатель обязан уведомить сотрудника заблаговременно или проконсультироваться с третьей стороной (профсоюзами, трудовыми инспекциями либо другими регулирующими органами). Это требование особенно распространено в странах с низким уровнем доходов. Менее чем в одной пятой стран требуется одобрение третьей стороны. Уведомления и консультации чаще всего обязательны при массовых увольнениях.

Одним из препятствий для работодателей в процессе адаптации рабочей силы оказывается требование предложить сотруднику переподготовку или перевод на другую должность, прежде чем его уволить. Такое чаще всего практикуется в странах с высоким и средним уровнем доходов. Отбор кандидатов на увольнение по экономическим причинам должен базироваться на заранее установленных критериях, учитывающих интересы компании и сотрудников, — профессиональных навыках, образовании, квалификации, производственных показателях, рабочем стаже и др.

Предварительное уведомление сотрудников об увольнении позволяет им заранее начать поиск новой работы. Длительные сроки уведомления могут иметь негативные финансовые последствия, так как сотрудник в это время работает с пониженной производительностью. Во многих странах закон требует заблаговременно ставить в известность об увольнении, а работодатели, нарушившие это требование, обязаны выплатить компенсацию.

Выходное пособие является наиболее распространенной формой защиты в странах с низким и средним уровнем доходов, где плохо развиты системы пособий по безработице. Выходное пособие представляет собой разовую выплату сотрудникам, лишившимся работы

не по своей вине. В большинстве стран выходное пособие является обязательной нормой, но его величина и условия выплаты могут различаться.

Размер выходных пособий может варьироваться в зависимости от причины увольнения, статуса сотрудника (белый или синий воротничок, постоянный или временный работник) и других факторов. В некоторых странах сотрудники могут получать дополнительные выплаты за выслугу лет, особенно при увольнении не по их вине. Иногда размеры пособий вычисляются по определенным формулам либо зависят от решений государственных органов или судов.

Глава 4

ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ В ГЕРМАНИИ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

Будучи важнейшей составляющей комплекса трудовых прав, договорное право в сфере трудовых отношений в Германии (разновидности трудовых договоров — *Arbeitsvertrag*, *Dienstvertrag*, *Akkordvertrag*) имеет давние традиции и за более чем столетнюю историю стало важным инструментом правового регулирования социально-трудовых отношений. Система трудовых договоров стала неотъемлемой частью комплекса трудовых прав, без соблюдения которых, согласно положениям действующей Конституции ФРГ, невозможно полноценное функционирование правового государства (*нем.* *Rechtsstaat*). Система трудовых договоров существенно изменилась в последние годы в связи с общими тенденциями на рынке труда как ФРГ, так и Европейского союза (ЕС), однако данная проблематика по-прежнему играет важную роль в коллективных (тарифных) переговорах, будучи приоритетной в деятельности Объединения немецких профсоюзов (DGB) и входящих в него отраслевых профсоюзов. Трудовые договоры нередко становятся предметом споров между профсоюзами и работодателями, федеральными и земельными властями и являются актуальной темой в практике немецких судов по трудовым кейсам.

4.1. ВОЗНИКНОВЕНИЕ ИНСТИТУТА ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ В ГЕРМАНИИ И ЕГО РАЗВИТИЕ НА ПРОТЯЖЕНИИ XX ВЕКА

Данный вопрос достаточно изучен отечественными исследователями и отражен в ряде публикаций, позволяющих детально проанализировать становление понятия «трудовой договор» в немецком законодательстве и практические этапы развития системы трудовых договоров в контексте общей эволюции трудового права в Германии¹.

¹ *Лысенко О. Л.* Становление института трудового договора в германском праве в конце XIX — начале XX в. // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 11. Право. 2010. № 6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/stanovlenie-instituta-trudovogo-dogovora-v-germanskom-prave-v-kontse-xix-nachale-xx-v> ; *Она же.* К вопросу о влиянии Ноябрьской революции 1918 года на развитие трудового права в Германии // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 11. Право. 2017. № 2. С. 108–109. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-vliyanii-noyabrskoy-revolutsii-1918-g-na-razvitie-trudovogo-prava-v-germanii> ; *Она же.* Первые попытки кодификации трудового права в Германии: проект единого закона о трудо-

После успешного завершения войны с Францией и провозглашения Германской империи в 1871 году канцлер (глава имперского правительства) Отто фон Бисмарк-Шенхаузен начал кампанию за «социализацию» немецкого законодательства, включая разработку комплекса норм, регулирующих сферу социально-трудовых отношений. Рассматривая бюрократическое государство как главного арбитра в спорах между работодателями и наемными работниками, опасаясь усиления влияния быстро растущей немецкой социал-демократии (ныне — входящая в правительственную коалицию ФРГ партия СДПГ), князь Бисмарк счел необходимым подготовить и провести через рейхстаг (имперский парламент) целый комплекс правовых норм, детально регулирующих содержание и процедуру заключения соглашений между работодателями и наемными работниками в сфере социально-трудовых отношений, как коллективных, так и индивидуальных. Эти нормы затрагивали сферу оплаты труда, условия оформления трудоустройства и увольнения с работы, определение продолжительности рабочего времени, условий труда с точки зрения техники безопасности. По мере развития профсоюзного движения этот комплекс мер получил наименование «тарифные соглашения», и данный термин применяется в том же значении и поныне.

Профессиональные союзы на немецкой земле были легализованы по решению Бисмарка, когда возглавляемое им правительство Северогерманского союза (предтеча Германской империи, существовал в 1866–1871 гг.) утвердило Промышленный устав Северогерманского союза в 1869 году. Главной его целью, разумеется, было снятие всех существовавших ранее, во времена феодальной раздробленности Германии, ограничений для развития промышленности, торговли, транспорта, свободы предпринимательской деятельности, однако ст. 152 Устава отменила и «все существующие запреты и уголовно-правовые предписания, действующие в отношении мелких производителей, подмастерьев, а также фабричных рабочих, по поводу заключения ими между собой соглашений с целью достижения более выгодных условий труда и его оплаты»¹. Это положение открыло путь и к легализации института тарифных соглашений, первое из

вом договоре 1923 г. // Вестн. Моск. ун-та Сер. 11. Право. 2011. № 5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pervye-popytki-kodifikatsii-trudovogo-prava-v-germanii-proekt-edinogo-zakona-o-trudovom-dogovore-1923-g>; *Шугаев А. А., Кустерев Д. Д.* Правовое регулирование труда в Российской Федерации и Федеративной Республике Германии: некоторые проблемы : [науч.-практ. коммент.]. М. : МГИМО (У) МИД РФ, 2014.

¹ История государства и права зарубежных стран : [в 2 ч.] / под ред. О. А. Жидкова, Н. А. Крашенинниковой. М. : Норма, 2004. Ч. 2.

которых было заключено в 1873 году в сфере полиграфии. Еще до этого, в 1871 году, был принят имперский закон о материальной ответственности владельцев железных дорог, устанавливавший, в частности, их ответственность за несчастные случаи с наемными работниками при строительстве и эксплуатации железнодорожных путей и при эксплуатации подвижного состава и обязанность возмещения ущерба пострадавшим.

Правительство Бисмарка подготовило и направило в 1883 году в рейхстаг проект закона о медицинском страховании здоровья работающих, согласно которому начались выплаты пособия по болезни в срок от третьих суток заболевания до тринадцати недель. «Этот закон обсуждался более двух лет, так как он предполагал масштабную помощь рабочим и служащим, причем большая часть расходов уже ложилась на плечи предпринимателей. Закон 1883 года имел обязательный характер, и уклонение от его соблюдения строго наказывалось. Согласно закону все рабочие, служащие и ремесленники, имевшие доход ниже 2 тыс. марок в год, подлежали страхованию на случай болезни. Действие этого закона выходило за рамки промышленности, в сферу его действия попадали торговля, почта, телеграф, морские порты, адвокатские и нотариальные конторы, суды, страховые общества и вольнонаемные лица, работавшие в германской армии»¹. Через год рейхстаг принял закон о страховании от несчастных случаев на производстве. Согласно ему в случае нетрудоспособности вследствие установленного несчастного случая на производстве пострадавший наемный работник получал пособие в размере двух третей зарплаты, начиная с четырнадцатой недели с момента лишения трудоспособности. Позже, в 1889 году, уже после отставки князя Бисмарка, рейхстаг в развитие ранее оформленных социальных норм принял закон о пенсионном обеспечении по возрасту (по старости) или вследствие потери работоспособности (по инвалидности).

Наконец, 18 августа 1896 года рейхстагом было принято и с 1 января 1900 года вступило в силу Германское гражданское уложение (ГГУ, *нем.* Buergerliches Gesetzbuch — BGB), где содержался целый ряд параграфов (гл. 8 «Служебный договор и схожие договоры», *нем.* — Titel 8 «Dienstvertrag und ähnliche Verträge», § 611–630), специально посвященных трудовым договорам личного найма на

¹ Лохова Л. В. Германский закон 1883 года «О медицинском страховании и его роль в улучшении положения трудящихся» // Гуманитарные и юридические исследования. 2015. № 3. С. 40–41.

работу¹. С учетом целого ряда изменений и дополнений, новых редакций положения ГГУ действуют и поныне, будучи основой и важнейшей составной частью современного немецкого трудового законодательства². И сегодня, ввиду отсутствия в Германии самостоятельного трудового кодекса, ГГУ продолжает оставаться одним из важнейших источников трудового права.

По оценке современного российского исследователя О. Л. Лысенко, «в настоящее время трудно себе представить, что основой для того многообразия норм, которые в своей совокупности образуют современное трудовое право Германии, послужили всего 20 параграфов (§ 611–630) гл. 6 кн. II ГГУ, регулирующие договор найма услуг, а также немногочисленные специальные законы... Так, § 612 предусматривает обязательность выплаты вознаграждения, даже если оно не было специально прописано в договоре. Кроме того, нанявшийся не лишался права на вознаграждение даже в том случае, если он в течение непродолжительного времени не мог оказывать услуги по личным обстоятельствам, но не по своей вине (§ 616). Большое значение получила закрепленная в § 618 обязанность нанимателя «так приспособлять и содержать помещения, устройства и их орудия, которые он предоставляет при исполнении работ, и так вести работы... чтобы служащий был огражден от опасности для здоровья и для жизни настолько, насколько это возможно по свойству работ», а если служащий входит в круг домашних нанимателя, то необходимо создать все условия «для ограждения здоровья и нравственности служащего и соблюдения требований религии». В противном случае работодатель должен был нести ответственность как за недозволенные действия и виновное причинение вреда (§ 842–846).

Запрещались бессрочные и долгосрочные (более 5 лет) договоры найма услуг (§ 624). Согласно § 630 работодатель обязан был выдавать наемному работнику трудовое свидетельство (*нем. Dienstzeugnis*)³. Очевидно, что такого рода положения были внесены в текст ГГУ вследствие принятия в предшествующий период целого ряда отдельных законов в области торгового права. К ним О. Л. Лысенко относит, в частности, Allgemeines Handelsrecht 1861 года,

¹ Kündigungsschutzgesetz (KSchG) // Bundesministerium der Justiz : [сайт]. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/BJNR004990951.html#BJNR004990951BJNG0001003>.

² Arbeitsgesetze: Stand: 1.02.2000. 58 / neubearb. Auflage München, 2000 // Bundesministerium der Justiz : [сайт]. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/BJNR001950896.html>.

³ Лысенко О. Л. Становление института трудового договора в германском праве в конце XIX — начале XX в.

Промышленный устав Пруссии 1845 года, Промышленный устав Северогерманского союза 1869 года. По оценке исследователя, «§ 616 ГГУ восходит к прусскому проекту и § 60 Общегерманского торгового уложения 1861 года: в них устанавливается, что „торговый помощник, который вследствие происшедшего не по его вине несчастия временно лишится возможности исполнять свою службу, не теряет чрез то права на жалование и содержание. Однако право на такую льготу принадлежит ему лишь в течение шести недель“. А § 618 ГГУ почти дословно повторяет содержание § 136 промышленного устава Пруссии 1845 года, воспроизведенного впоследствии в Промышленном уставе Северогерманского союза 1869 года. Серьезное влияние на закрепление данного положения в ГГУ оказала и практика имперского суда в период с 1882 по 1888 год, удовлетворившего ряд исков, поданных рабочими и служащими железнодорожных предприятий против их владельцев в связи с повреждением здоровья. Решающее влияние норм торгового права на содержание гл. 6 „Наем услуг“ ГГУ объясняется тем, что в торговом праве довольно рано (уже в середине XIX в.) начинает складываться понятие „торговое предприятие“ с зависимым положением в нем наемных работников (торгового персонала)»¹.

Именно тогда в Германии были заложены основы современного трудового права, в том числе и в части, непосредственно затрагивающей все виды трудовых договоров. Как отмечает О. Л. Лысенко, «значительный вклад в становление современного института трудового договора в германском праве был внесен благодаря принятию имперским правительством в 1880–1890-е годы ряда специальных законов. К ним прежде всего относятся важные законы в области обязательного страхования, названные впоследствии „революцией сверху“, а также законы „О защите рабочих“ (нем. ArbeiterschutzG.) от 1 июня 1891 года и „О промышленных судах“ (нем. GewerbegerichtsgG.) от 28 июня 1890-го. Ряд германских правоведов склонен видеть начало формирования основ будущего трудового права Германии именно в этих законодательных актах, а также в реформах, проводимых прусским правительством в рамках Германской империи в 1890–1896 годах. По крайней мере, речь может идти о той части трудового права, которая связана с обеспечением усиленной защиты наемного работника (нем. Arbeitnehmerschutzrecht)»².

¹ Лысенко О. Л. Становление института трудового договора в германском праве в конце XIX — начале XX в. С. 35.

² Там же. С. 36.

Разумеется, трудовое право и тем более трудовые договоры как отдельное понятие в германской юриспруденции тех лет не играли самостоятельной роли. По оценке О. Л. Лысенко, «становление института индивидуального трудового договора в Германии в конце XIX — начале XX века происходило в лоне гражданского права. При квалификации данного правоотношения германским юристам было еще довольно трудно отойти от юридических конструкций римского (пандектного) права, поэтому трудовой договор долгое время рассматривался как одна из разновидностей договора найма услуг. Иногда между этими видами договоров ставился знак равенства, то есть под трудовым договором понимался любой возмездный договор, связанный с выполнением определенных работ, — договор найма услуг, подряд, маклерский договор, договор хозяина с прислугой и др. Дискуссия о юридической „природе“ индивидуального трудового договора, его связи с гражданским правом не прекращается и сегодня»¹. Следует отметить, что довольно длительное время в Германии наряду с нормами ГГУ действовали отдельные, специально принятые имперские и земельные законы, частично пересмотренные в Веймарской республике, а частично — лишь после Второй мировой войны. Свою роль сыграли и решения по социально-трудовым вопросам, вынесенные имперским судом.

В 1911 году было принято постановление об имперском страховании, носившее государственный характер и объединившее в шести книгах все действовавшие на тот момент в кайзеровской Германии нормы социального и трудового права, включая принятый тогда же имперский закон о пенсионном страховании государственных служащих. Впоследствии это собрание документов получило наименование «Социальный кодекс».

После поражения Германии в Первой мировой войне, Ноябрьской революции 1918 года, провозглашения республики и принятия 31 июля 1919 года Учредительным собранием в городе Веймаре новой конституции (отсюда пошел и общеизвестный обиходный термин «Веймарская республика») основы имперского социального и трудового законодательства, в том числе положения ГГУ в части заключения и расторжения трудовых договоров, практически не изменились. По мнению О. Л. Лысенко, «провозглашенная в ст. 157 Веймарской конституции широкомасштабная кодификация трудового права так и не была осуществлена. В данной области по-прежнему наблюдалась

¹ Лысенко О. Л. Становление института трудового договора в германском праве в конце XIX — начале XX в. С. 54.

правовая разобщенность. Нормы ГТУ 1896 года продолжали действовать без изменений. То же самое относилось и к принятым еще в „кайзеровскую“ эпоху специальным законам — Промышленному уставу 1869 года и Торговому кодексу 1897-го»¹. Не изменились и специальные имперские законы в сфере трудового права. Например, действовавший в кайзеровской Германии Устав о прислуге (*нем. Gesindeordnung*) после Ноябрьской революции был отменен, однако на смену ему в полном объеме так и не пришли новые законодательные акты. Так, принятый 27 июня 1923 года Закон о домашней работе касался лишь оплаты труда домашних работников (*нем. Hausgehilfen*).

Правившие Веймарской республикой правительства, как правило, либо возглавлялись социал-демократами, либо включали в себя представителей СДПГ. Схожая ситуация сложилась и на уровне многих земельных правительств, в частности прусского, поэтому власти придавали большое значение сохранению правовых норм о тарифных соглашениях, когда условия оплаты труда, техники безопасности на предприятиях, оплаты отпусков, рождественских и иных премий определяются посредством заключения коллективных соглашений (на тот момент — как по отраслям, так и по отдельным предприятиям) между предпринимателями (объединениями предпринимателей в тех или иных отраслях) и профсоюзами. Подписанный по итогам коллективных переговоров тарифный договор носил обязательный характер. Он рассматривался как базовый правовой акт в вопросах трудовых взаимоотношений работодателей и наемных работников. Как отмечает О. Л. Лысенко, «уже вскоре после победы Ноябрьской революции 15 ноября 1918 года в области тяжелой промышленности был заключен первый в истории Германии коллективный трудовой договор между представителями работодателей и наемных рабочих. Этот договор впоследствии был охарактеризован как *Magna Charta* германских профсоюзов и рабочих. 23 декабря 1918 года Советом народных уполномоченных (СНУ) — своеобразным Временным правительством республики — было принято Постановление о коллективных трудовых договорах, комитетах рабочих и служащих и урегулировании споров из трудовых отношений, ставшее основой для всех последующих регулярно заключаемых в Германии в эпоху Веймарской республики коллективных трудовых договоров (*нем. Tarifverträge*)»².

¹ Лысенко О. Л. К вопросу о влиянии Ноябрьской революции 1918 года на развитие трудового права в Германии.

² Там же. С. 104.

23 ноября 1918 года СНУ официально принял постановление о введении на всей территории Германии восьмичасового рабочего дня, а 4 февраля 1920 года было узаконено создание Советов на предприятиях, причем эта форма действует на предприятиях ФРГ и поныне. 30 октября 1923 года было принято постановление, согласно которому на паритетных началах предпринимателями и профсоюзами создавались комиссии по решению трудовых споров. Председателем комиссии назначалось «независимое от обеих сторон» лицо, как правило, государственный чиновник.

Таким образом, существенно возросла роль государства при урегулировании трудовых споров, и не только в ходе тарифных (коллективных) переговоров, но и посредством принятия отдельных специальных нормативных актов. По мнению О. Л. Лысенко, «в этой связи весьма интересным представляется Закон „О занятости инвалидов“ от 6 апреля 1920 года, в котором впервые в германском праве вводится понятие „принудительного“ трудового договора (*нем. fingierter oder diktierter Arbeitsvertrag*). В подобного рода договорах публично-правовые предписания выражались в принуждении работодателя к заключению трудового договора с наемным работником-инвалидом, в соблюдении определенной продолжительности данного правоотношения, в ограничении возможности уволить подобного работника и др.»¹.

9 июля 1926 года рейхстагом был принят Закон о защите при увольнении, в котором было установлено требование обязательно учитывать мнение Совета предприятия, определены сроки предупреждения об увольнении, прописаны параметры учета стажа работы увольняемого: большему стажу работы соответствовали более продолжительные сроки предупреждения (более раннее по времени) о грядущем увольнении. Тех, кто проработал, в частности, более пяти лет на данном предприятии, о предстоящем увольнении администрация должна была предупредить за три месяца.

Важнейшую роль в развитии трудовых отношений в Германии, исходя из защиты прав и интересов наемных работников, сыграло принятие 23 декабря 1926 года активно продвигаемого социал-демократами Закона о создании самостоятельных судов по трудовым спорам (*нем. Arbeitsgerichtsgesetz*). Это решение заложило традицию специализированного судопроизводства по социальным и трудовым делам, весьма развитого и эффективного в нынешней ФРГ. В своей деятельности эти суды опирались на уже имевшуюся к тому моменту бо-

¹ Лысенко О. Л. Становление института трудового договора в германском праве в конце XIX — начале XX в. С. 105.

гатую практику решений по социально-трудовой проблематике, вынесенных имперским судом. Особый интерес вызывает в этой связи решение имперского суда от 6 февраля 1923 года. Речь шла о том, имеют ли право получать свою заработную плату на предприятии те наемные работники, которые не участвовали в забастовке, которая проводится большинством данного трудового коллектива. Как отмечает О. Л. Лысенко, «это решение стало определяющим для возникновения понятия „риска предприятия“ (*нем. Betriebsrisiko*) в германском праве. Имперский суд постановил, что данный вопрос должен решаться не исходя из существования индивидуальных трудовых договоров, заключенных между работниками и работодателями и регулируемых нормами частного права (ГГУ), а учитывая существование особых „социальных“ отношений, некоего единого „социального трудового и производственного коллектива“ (*нем. soziale Arbeits- und Betriebsgemeinschaft*). Речь идет о взаимозависимости всех наемных работников на предприятии, их своеобразной „социальной ответственности“ (*нем. soziale Haftung*). Таким образом, в трудовом праве Германии утвердился принцип, что „обязанность перед коллективом“ идет впереди исполнения индивидуальной обязанности по договору (*нем. Verbandspflicht geht vor Vertragspflicht*)»¹.

К сожалению, подготовленный еще в 1923 году проект Закона о едином трудовом договоре так и не был принят рейхстагом. По оценке О. Л. Лысенко, «в отношении трудового договора принцип „свободы договора“ должен был применяться лишь в том случае, если отсутствовали специальные правовые предписания, причем к норме закона приравнивались положения заключенного коллективного трудового договора (§ 6, 7). Допускалась возможность признания части трудового договора ничтожной, в то время как остальная часть продолжала считаться действительной (§ 8). В проекте довольно слабо и кратко были регламентированы вопросы заключения трудового договора (раздел I). Здесь рассматриваются лишь вопросы найма на работу ограничено дееспособных лиц, задатка при приеме на работу, несения расходов, связанных с заключением договора»².

Законопроект подробно регламентировал обязанности сторон по трудовому договору. Для наемных работников базовыми являлись три принципа: «добросовестность» (*нем. Sorgfalt*), «подчинение»

¹ Лысенко О. Л. Становление института трудового договора в германском праве в конце XIX — начале XX в. С. 107.

² Лысенко О. Л. Первые попытки кодификации трудового права в Германии: проект единого закона о трудовом договоре 1923 г.

(нем. *Unterordnung*) и «верность» (нем. *Treuepflicht*). Согласно положениям § 15 законопроекта, степень добросовестности наемного работника напрямую увязывалась с его способностями и возможностями, а в случае причинения им ущерба оборудованию, машинам и материалам предприятия он был обязан его возместить (§ 17). Параграф 18 проекта регламентировал виды и объем обязанностей по трудовому договору, при этом была взята за основу обычная практика конкретной профессии, местности и предприятия.

К области законодательного регулирования относились продолжительность рабочего времени, его начало и окончание, однако на этот счет между работодателем и работником могли заключаться и специальные соглашения, предусматривающие, в частности, выполнение сверхурочных работ. Такие работы, как правило, выполнялись во время установленного законом или договором периода отдыха работника и должны были оплачиваться отдельно. Глава 4 разд. 2 законопроекта определяла судьбу ранее заключенных трудовых договоров в случае изменения собственников предприятия, его отчуждения, в том числе в случае перехода к новым владельцам по наследству. Ранее заключенные трудовые договоры должны были продолжать действовать, как предусматривал абз. 1 § 25 законопроекта. Согласно положениям § 26 такой трудовой договор считался бессрочным.

Важным в законопроекте был прямой запрет принуждения наемного работника к уплате различных штрафов, если они не были ранее прописаны в коллективном трудовом договоре (нем. *Tarifsatzung*) или в уставе предприятия (нем. *Betriebssatzung*) (абз. 1 § 31). В случае же наложения штрафа его сумма не могла быть больше размера дневного заработка (абз. 3 § 31). Законопроект закреплял запрет на разглашение «служебной тайны» (нем. *Betriebs- und Geschäftsgeheimnis*) на весь период договорных трудовых отношений и даже после их прекращения (§ 33). Ряд статей законопроекта (§ 34–45) был посвящен реализации на практике принципа «запрещения конкуренции» (нем. *Wettbewerbsverbot*). Законопроект предусматривал, в частности, возможность заключения между работодателем и наемным работником соглашений об ограничении дальнейшей трудовой деятельности работника после прекращения данного трудового отношения в той же хозяйственной сфере, кроме случаев, предусмотренных требованиями § 37 (если на момент подписания соглашения наемный работник не был совершеннолетним, если соглашение не было подписано, если копия подписанного соглашения не была вручена работнику). Лишь в случае, когда работодатель незаконно уволил наемного работника

до истечения срока действия трудового договора и в течение месяца не предоставил ему письменного уведомления, соглашение о «запрете конкуренции» теряло силу (§ 39).

Описывая вопросы, связанные с оплатой труда, законопроект устанавливал приоритет норм и требований, закрепленных в соответствующем трудовом договоре. Если же они не были там установлены, то основанием выступала обычная практика (§ 50). Оплата выполненной работы была обязательна, даже если трудовой договор признавался ничтожным (§ 52). Предусматривалась и практика дополнительного комиссионного вознаграждения за участие наемного работника в заключении определенных сделок (*нем.* Provision). Размер такого вознаграждения определялся требованиями трудового договора либо обычным для данной местности или общим порядком (§ 54), как правило, по истечении календарного месяца (§ 56). Аналогичный подход предполагался и к вопросам участия наемного работника в распределении прибыли, полученной от заключенных им сделок, что происходило в конце хозяйственного года, то есть после составления и утверждения годового баланса на предприятии (§ 58–60).

Отдельно регулировался вопрос вознаграждения наемных работников при добросовестном исполнении ими своих трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностными инструкциями, если результат работ так и не был достигнут. Этому был посвящен § 66 законопроекта. В случае вины работодателя, например проблем с предоставленными им материалами или оборудованием, наемный работник мог претендовать на получение вознаграждения в полном объеме. Оплата труда, согласно требованиям § 69 законопроекта, осуществлялась, как правило, наличными (*нем.* Barentgeld), еженедельно для рабочих и ежемесячно для служащих. Однако тот же § 69 устанавливал, что выплата заработной платы должна быть не реже одного раза в месяц. Местом выплаты заработной платы должно было быть само предприятие, временем — время в течение трудового дня или сразу по его завершении (§ 70, 73). Возможен был и аванс (*нем.* Abschlagzahlung) (§ 71). Все выплаты фиксировались в бухгалтерии предприятия и удостоверялись выписками с указанием суммы вычетов и сумм, выданных непосредственно на руки работнику, который имел право потребовать выдачи данной выписки ему на руки (§ 74). В § 83 законопроекта устанавливался порядок, согласно которому в случае смерти работника неполученная им вовремя заработная плата выдавалась его наследникам — супруге и несовершеннолетним детям.

Как отмечает О. Л. Лысенко, «значительное влияние науки гражданского (пандектного) права на регулирование трудового договора прослеживается в главе 5 раздела III „Оплата в случае существования препятствия к исполнению работы“ (*нем. Entgelt bei Arbeitshinderung*). Такими препятствиями могли стать задержка принятия работы работодателем (причем не обязательно виновная), неисправность машин и оборудования, отсутствие необходимого сырья, остановка работы предприятия и т. п. В таких случаях наемный работник не лишался заработной платы и не был обязан выполнять данную работу впоследствии (§ 76). Подобное положение закреплялось в § 615 ГГУ при регулировании договора найма услуг. В свою очередь, абз. 1 § 79 Проекта почти дословно воспроизводит содержание § 616 ГГУ, где говорится, что „нанявшийся не лишается притязания на вознаграждение, если он в течение непродолжительного времени по личным обстоятельствам, но не по своей вине, был лишен возможности оказывать услуги“. Для служащих частных предприятий данный период устанавливается в шесть недель. Однако о любой невозможности выполнения работ наемный работник должен был незамедлительно уведомлять работодателя (§ 80)¹.

После обнародования законопроекта началась дискуссия с участием юристов, представителей профсоюзов, предпринимателей, правительственных чиновников и депутатов рейхстага, которая показала серьезный разброс мнений. В итоге, по оценке О. Л. Лысенко, «несмотря на все свои достоинства, Проект единого Закона о трудовом договоре 1923 года — первый в истории Германии полномасштабный Проект Трудового кодекса — так и не был принят. Это объясняется не только сложностью социально-экономической и политической обстановки в Германии в конце 1920-х — начале 1930-х годов, но и отсутствием единства во мнениях среди германских правоведов как относительно содержания Трудового кодекса, так и относительно самого понятия индивидуального трудового договора, его места в правовой системе Германии»².

С приходом к власти национал-социалистов 30 января 1933 года прежнее трудовое законодательство существенно изменилось³. Этот процесс был законодательно оформлен с принятием 20 января 1934 года Закона о регулировании национального труда (*нем. Gesetz*

¹ Лысенко О. Л. Первые попытки кодификации трудового права в Германии: проект единого закона о трудовом договоре 1923 г. С. 100.

² Там же. С. 109.

³ Киселев И. Я. Трудовое право в тоталитарном обществе (Из истории права XX века). М.: ИНИОН РАН, 2003. С. 64–76.

zur Ordnung der nationalen Arbeit) и последующим принятием во исполнение его требований 19 директивных инструкций по различным аспектам регламентации трудовой деятельности. В этом законе было 7 разделов и 73 параграфа, которые освещали права и полномочия руководителей предприятий, уполномоченных по труду, регулировали организацию труда на предприятии, деятельность «социальных судов чести», порядок увольнений, регламентировали деятельность государственных служащих (чиновников). Последний, седьмой раздел «Заключительные и переходные положения» отменял целый ряд нормативных актов о труде, принятых во времена Веймарской республики. В дополнение к данному Закону 23 марта 1934 года был утвержден Закон об организации национального труда на государственных предприятиях и в государственных учреждениях¹. В условиях жесточайшей регламентации всех аспектов социально-трудовых отношений со стороны нацистского режима, отдавшего их фактически полностью на откуп государства, то есть чиновников и созданного нацистами взамен профсоюзов Трудового фронта, ни о каких трудовых договорах индивидуального найма, как и иных нормах «социально-трудовых» разделов ГГУ, речь уже не шла вплоть до освобождения страны от нацизма в мае 1945 года.

Денацификация, проводившаяся странами-победительницами в своих оккупационных зонах, отмена принятого рейхсканцлером законодательства и иных нормативных актов гитлеровского режима, ликвидация нацистского Трудового фронта заложили основу для возобновления деятельности немецких профессиональных союзов. Принятие в мае 1949 года Конституции (Основного закона) ФРГ означало закрепление свободы профсоюзной деятельности. Согласно требованиям ст. 9 Конституции ФРГ закрепляется право «создавать объединения для охраны и улучшения условий труда и экономических условий». Забастовки признаны Конституцией ФРГ как одно из законных средств в борьбе наемных работников и их объединений (профсоюзов) за достижение целей, указанных в ст. 9 Конституции ФРГ. В том же году был принят Федеральный закон ФРГ о тарифных договорах, регламентирующий весь процесс ведения коллективных переговоров. Чуть позже, в 1953 году, была создана система судов по трудовым делам, эффективно действующая и поныне. К ее компетенции относятся правовые споры в социально-трудовой сфере. 8 января 1963 года был принят Федеральный закон, устанавливающий сроки

¹ Киселев И. Я. Указ. соч. С. 62.

отпусков на предприятиях и в учреждениях. Отпуска для наемных работников должны составлять не менее 24 рабочих дней в году. В случае если трудовой договор с наемным работником содержит норму отпуска менее 24 рабочих дней, он автоматически аннулируется, считаясь недействительным. Эта норма прямо вытекает из применяемого в ФРГ принципа недействительности локальных нормативных актов, противоречащих федеральным нормам, что, естественно, относится и к правовым актам в сфере социально-трудовых отношений.

Приход к власти социал-демократов в 1969 году (коалиции СДПГ с либеральной партией СвДП) позволил правительствам Вилли Брандта и Гельмута Шмидта, сто лет спустя после Бисмарка, начать новую реформу немецкого социального и трудового законодательства, продолженную и правящими впоследствии правительственными коалициями (на базе ХДС/ХСС и СвДП). Так, в 1975 году была заново отредактирована первая книга Социального кодекса («Общие положения»), год спустя — четвертая («Положения о социальном страховании»), в 1988 году — пятая («Медицинское страхование»), а еще через год — шестая, посвященная вопросам пенсионного страхования. Были приняты федеральные законы, регламентирующие систему трудовых договоров, порядок их заключения и прекращения; утверждено законодательство о полной и частичной занятости, специальные законы, регулирующие сферу трудовых прав молодежи и женщин, регламентирующие деятельность производственных советов, параметры профессионального кадрового лизинга, нормы борьбы с незаконным наймом и незаконной трудовой деятельностью.

4.2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И НОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ В ГЕРМАНИИ

В немецком законодательстве за последние десятилетия проявился ряд новаций в части, затрагивающей трудовые договоры. В частности, это относится к трактовкам прекращения трудовых отношений (увольнения; *нем.* Kuendigung). В правоприменительной практике ФРГ не используется понятие «расторжение трудового договора» — оно не формулируется в таком виде в нормативно-правовых актах. При этом фактически во многих случаях идет речь именно о процедуре расторжения. Лишь в случае срочных трудовых договоров они прекращаются в связи с истечением срока действия.

Как правило, в случае увольнения работника по собственному желанию трудовой договор расторгается через четыре недели после по-

дачи заявления. Исключение составляют наемные работники на испытательном сроке, который в Германии, как правило, не превышает шести месяцев. Для них увольнение осуществляется через две недели после подачи письменного заявления. Для всех остальных категорий наемных работников возможно увольнение в середине следующего месяца после подачи заявления (к 15-му числу следующего месяца) либо в конце следующего месяца после подачи заявления, если работник проработал в организации (на предприятии) не менее двух лет. Если работник проработал в организации (на предприятии) не менее пяти лет, то увольнение допускается по истечении двух месяцев (как правило, в конце календарного месяца); если работник проработал в организации (на предприятии) не менее восьми лет, то увольнение допускается по истечении трех месяцев (как правило, в конце календарного месяца); если работник проработал в организации (на предприятии) не менее двадцати лет, то увольнение допускается по истечении семи месяцев (как правило, в конце календарного месяца). Эти меры призваны дать работникам, долго проработавшим в компании, дополнительное время для поиска новой работы или возможность еще раз взвесить все аргументы и остаться на прежнем рабочем месте, возможно, улучшив условия своего труда.

В Германии возможно досрочное расторжение трудового договора по инициативе работодателя, если увольнение считается «социально оправданным». Эта недавняя новация в законодательстве и правоприменительной практике относится к случаям грубого нарушения наемным работником условий трудового договора (например, пребывание на рабочем месте в рабочее время в нетрезвом состоянии, конфликт с насилием в рабочее время на рабочем месте, сознательное нарушение требований техники безопасности и регламентных норм производственного процесса и т. п.). В таком случае прекращение трудового договора происходит немедленно, в момент выявления грубого нарушения. Помимо личных качеств и поведения наемного работника на рабочем месте, причинами «социально оправданного» увольнения могут стать экономические проблемы работодателя либо производственная необходимость, связанная с невозможностью обеспечить занятость данного работника на предприятии. Зачастую бизнес трактует это положение довольно широко, что вызывало (например, во время пандемии коронавируса) и до сих пор вызывает негативную реакцию со стороны профсоюзов и органов государственной и муниципальной власти, которые добиваются, чтобы при увольнении учитывались социальные права работников, их возраст (старший возраст

имеет преимущество), наличие семьи и детей (преимущество перед холостыми и бездетными); чтобы процедура согласования увольнения с производственным советом предприятия была выполнена в полном объеме и в установленные сроки.

Современное немецкое законодательство допускает несколько видов трудовых соглашений. Два основных вида связаны с наличием или отсутствием срока по договору. Бессрочный рабочий контракт означает, что он не имеет срока действия. Это наиболее распространенная форма в нынешней ФРГ и является общим случаем трудовых договоров (*нем. Arbeitsvertrag*). Срочный трудовой договор изначально ограничен временем исполнения, но возможно его продление. Такие соглашения подразумевают исключительно письменную форму заключения. При этом договоры, в свою очередь, делятся на типы в зависимости от обстоятельств их расторжения:

1) отсутствие объективной причины. То есть не указана цель, достижение которой автоматически прекращает договор. Отмечается только период действия, максимальная продолжительность которой составляет 2 года, с возможностью трижды продлевать его. Не может быть подписан с работником, ранее уже заключавшим соглашение с этим работодателем;

2) также без объективной причины, но на новом предприятии. Вновь организованным фирмам разрешается подписывать временные трудовые договоры на тех же условиях, но сроком до 4 лет, а количество продлений не ограничено;

3) наличие объективных причин, то есть неких целей, для достижения которых и заключается трудовой договор. Например, это может быть строительство или ремонт объекта, замена сотрудницы, находящейся в отпуске по уходу за ребенком, и т. д. Полный перечень оснований указан в законах. Наиболее частыми являются:

- стажировка выпускников вузов и других учебных заведений;
- испытательный срок;
- возникшая необходимость;
- заранее установленный объем работ;
- замена временно отсутствующих сотрудников;
- выполнение работ, оплачиваемых из бюджета, которые заведомо предполагают временный характер труда;
- такой тип работ определен мировым соглашением.

Заключение срочного трудового договора с нарушением условий превращает договор в бессрочный.

Независимо от сроков трудовые договоры различаются уровнем занятости, на них по-разному начисляются налоги и социальные

взносы. С этой точки зрения можно выделить три основных типа договоров:

1) Eine geringfügige Beschäftigung, чаще называемый просто Mini-job. Это работа, оплата за которую не превышает установленного минимума (на данный момент 450 евро);

2) Teilzeitarbeitsvertrag — договор о частичной занятости: количество рабочих часов в неделю/месяц меньше установленных значений;

3) Vollzeitarbeitsvertrag — договор о полной занятости; наиболее предпочтительная форма соглашения.

Очевидно, что одним из важных параметров занятости является рабочее время. Установлены значения в 8 часов в день или 48 часов в неделю. Допускается увеличение нагрузки до 10 часов в сутки, но так, чтобы среднесуточный показатель рабочего времени за 6 месяцев не превышал 8 часов. Соответственно все, что меньше этих стандартов, подпадает под понятие частичной занятости (*нем. Teilzeitarbeitsvertrag*); все, что больше, — сверхурочные часы.

Конкретный шаблон типового трудового договора законом не установлен.

Таблица 12

**Обязательная информация, которая должна содержаться
в трудовом договоре**

Работодатель	Полная информация о юридическом лице или частном предпринимателе
Работник	Ф. И. О., данные паспорта (для неграждан ФРГ — данные вида на жительство в Германии), дата рождения и т. д.
Сроки договора	Дата начала сотрудничества. Дата окончания — в случае срочного контракта
Функции	Тип выполняемой работы
Место работы	Расположение предприятия, возможность командировок
График	Все детали рабочего времени, включая вероятность переработок и пр.
Оплата труда	Заработная плата, методы ее начисления, оплата сверхурочных, командировочных и т. п.
Отпуск	Способы оплаты, начисления, графики, очередность
Прекращение договора	Способы разрыва отношений, в том числе досрочное расторжение контракта
Подписи	—

Источник: Виды и правила заключения Arbeitsvertrag — трудового договора в Германии // Польский консултант : [сайт]. — URL: <https://poland-consult.com/eu/germany/rabota-v-g/trudovoj-dogovor.html>.

Установленные в трудовом договоре параметры его расторжения не могут противоречить законам»¹.

Проблематика расторжения трудовых договоров, по оценкам юристов, является одной из самых сложных в кодексе правовых норм и правил, посвященных трудовым договорам в Германии. «Простейшим случаем прекращения *Arbeitsvertrag* является окончание периода действия по срочному договору. Другой распространенный вариант — соглашение сторон. В этом случае подписывается дополнительное соглашение (*нем. Aufhebungsvertrag* или *Auflösungsvereinbarung*), регламентирующее порядок прекращения отношений, их сроки и последствия. В остальных случаях контракт может быть расторгнут по инициативе как работодателя, так и наемного работника. Но прежде нужно пояснить расчет сроков расторжения. Какой бы период ни был установлен для прекращения контракта, он приурочен в 15-му или 30-му числу месяца. Например, уже рассмотренная ситуация с двухнедельным оповещением о расторжении по испытательному сроку:

1) сторона заявила о желании прекратить контракт 31 мая. До 15 июня пройдут требуемые две недели, и договор может быть расторгнут;

2) о расторжении заявлено 5 июня. До 15 июня менее двух недель. Значит, договор будет расторгнут 30 июня.

Здесь речь идет о случаях одностороннего расторжения. В случае взаимного согласия сроки могут быть определены индивидуально.

Работник всегда может стать инициатором расторжения трудового договора, предупредив работодателя за 4 недели до 15-го или 30-го числа (или за 2 недели, если речь об испытательном сроке). Эти условия могут отличаться, если они подробно прописаны в трудовом договоре. Чтобы работодатель мог уволить работника, нужны основания, а срок предупреждения зависит от стажа работника. Эти параметры устанавливаются нормативными актами и могут изменяться. На момент написания данной монографии сроки предупреждения были следующими (до 15-го или 30-го числа):

- испытательный срок — 2 недели;
- до 2 лет стажа — 4 недели;
- от 2 до 5 лет — 8 недель;
- от 5 до 8 лет — 3 месяца;
- от 8 до 10 лет — 4 месяца;
- свыше 10 лет — 5 месяцев.

¹ Виды и правила заключения *Arbeitsvertrag* — трудового договора в Германии // Польский консультант : [сайт]. URL: <https://poland-consult.com/eu/germany/rabota-v-g/trudovoj-dogovor.html>.

Все эти параметры прописываются в договоре, но есть и предусмотренные законами случаи „экстренного“ увольнения: уголовное преступление, выявленный обман при трудоустройстве, раскрытие коммерческой тайны, сексуальные домогательства и др.

Без заключенного трудового договора работать в Германии невозможно. Являясь главным регламентом взаимоотношений с работодателем, трудовой договор обязательно должен учитывать все возможные нюансы. При этом часть положений установлена законом и может быть доказана в судебном порядке, даже если не указана в соглашении напрямую. В суде же может быть оспорено и незаконное увольнение¹.

Как отмечает в своем обзоре правовых аспектов регулирования трудовых договоров в нынешней Германии отечественный исследователь Э. М. Аскеров², современное состояние трудовых договоров в ФРГ регулируется целым рядом нормативно-правовых актов: «Основные правила, регулирующие трудовые отношения, которые возникают на основании трудового договора, а также его изменение и прекращение и соответствующие трудовые отношения, содержатся в законах, подзаконных актах, коллективных договорах, тарифных соглашениях, иных источниках трудового права. Главная роль принадлежит Конституции ФРГ, определяющей Германию как демократическое, свободное и социальное правовое государство (ст. 20, абз. 1). В связи с этим, по мнению немецких юристов, одновременно создается демократическое трудовое право, право социальной справедливости и самостоятельной ответственности³. Согласно преобладающим в ФРГ взглядам исследователей трудовое право является отраслью, регулирующей трудовые отношения несамостоятельных наемных работников, и определяется как право зависимого труда⁴. В трудовом праве Германии центральное место занимает трудовой договор и возникающее на его основе трудовое правоотношение. Параграф 611a ГГУ ФРГ устанавливает, что по трудовому договору работник обязуется выполнять работу по указанию, определению и в интересах работодателя при личном подчинении, а работодатель

¹ Виды и правила заключения *Arbeitsvertrag* — трудового договора в Германии.

² Аскеров Э. М. Трудовой договор в Германии // Трудовое право в России и за рубежом. М. : Юрист, 2019. № 3. С. 62–64.

³ Pünnel L. Was man vom Arbeitsrecht wissen sollte. [14-e Aufl.]. Luchterhand, 1989. Rz. 16. S. 22.

⁴ Handbuch für deutsches und russisches Arbeitsrecht. Bochumer Juristische Studien zum Zivilrecht / hrsg. C. Schubert, A. M. Kurennoy. [1-e Aufl.]. Baden-Baden : Nomos Verlagsgesellschaft, 2016. S. 124.

обязуется выплачивать оговоренное вознаграждение. Право распоряжения может затрагивать содержание, выполнение, время и место работы. При этом степень личной зависимости (подчинения) зависит также от характера соответствующей работы. Главными признаками трудового договора считается то, что работник обязуется работать на нанимателя под его руководством и за вознаграждение. Немецкие юристы отмечают, что, несмотря на то, что трудовой договор регулируется положением параграфа 611 ГГУ ФРГ, он отличается от свободного договора личных услуг или свободного договора подряда тем, что наемный работник находится в личной зависимости от работодателя¹. Это подчинение включает работника в сферу хозяйской власти и вносит тем самым в трудовые отношения элементы личностного, а также доверительного характера».

Исторически трудовой договор считается договором личного найма — именно так трактуют вопрос § 611–630 ГГУ, собственно регулирующие условия заключения и прекращения трудового договора, а также § 305 и 310 ГГУ, регламентирующие общие условия заключения сделок, которые распространяются и на трудовые договоры. Нормами для общих условий сделки, применимыми и при упорядочивании процессов заключения трудовых договоров, являются общее обязательство, добровольное исполнение обязательств, производственная необходимость².

В немецком законодательстве присутствует требование «свободы формы, свободы оформления и свободы заключения» трудового договора³. Взаимные обязанности сторон, ведущих предварительные переговоры о возможном заключении между ними трудового договора, состоят, в частности, в необходимости предоставления исчерпывающих разъяснений условий будущего трудового договора. В решении Федерального суда по трудовым делам ФРГ от 5 мая 1974 года указывается, что нарушение указанной обязанности является основанием для предъявления требования о возмещении ущерба за вину при заключении трудового договора⁴.

Общепринятой в ФРГ считается практика, когда при заключении трудовых договоров в них не могут быть указаны худшие условия труда, его оплаты, отпуска и тому подобное, нежели те, что

¹ Pünnel L. Op. cit. Rz. 132, S. 50–51.

² Handbuch für deutsches und russisches Arbeitsrecht. Bochumer Juristische Studien zum Zivilrecht. S. 74.

³ Arbeitsgesetze: Stand: 1.02.2000. 58. S. 19–25.

⁴ Трудовой договор. Обзорная информация. Сер. «Законодательство зарубежных стран». М., 1995. Вып. 1. С. 33.

предусмотрены законодательством ФРГ, отраслевыми тарифными соглашениями, коллективным договором на предприятии. Эти условия обеспечивают наемным работникам тот минимальный уровень социальных гарантий, который нельзя понижать¹. Всякий трудовой договор, отклоняющийся от этого базового требования, автоматически считается недействительным. При этом локальные нормативные акты о труде могут предоставлять наемным работникам дополнительные преимущества, но не могут нарушать требования § 134 (законный запрет тех или иных положений) и 138 (добровольность при заключении) действующего ГГУ. Трудовые договоры в Германии заключаются как устно, так и письменно (*нем. in mundlicher Form, in der Schriftform*)². Исключительно в письменной форме заключаются трудовые договоры в случае договора о профессиональном обучении (профессиональной подготовке) или недопущении недобросовестной конкуренции по прекращении действия данного трудового договора (трудового отношения), а также на государственной службе или при закреплении обязательности письменной формы заключения трудового договора в соответствующем тарифном соглашении. Работодатель обязан письменно информировать работника об условиях его найма, выдав ему на руки в течение месяца после начала трудовых отношений документ, где четко указаны «стороны, дата начала (окончания) работы, размер вознаграждения, сроки его выплаты, трудовая функция, продолжительность и режим рабочего времени, времени отдыха и другие условия найма» (*нем. wichtige Vertragsbedingungen*)³.

Дискриминация при приеме на работу в Германии законодательно запрещена. Возможен отказ лицам, имеющим судимость либо запрет на работу в данной сфере в связи с нарушением требований о неконкуренции (запрета на недозволенную конкуренцию). Для положительного решения вопроса о приеме на работу и соответствующего заключения трудового договора со стороны наемного работника важны профессиональные знания, навыки и способности (профессиональная пригодность)⁴. В качестве сторон при заключении трудового договора выступают работодатель и наемный работник, к числу которых не относятся самозанятые⁵.

¹ Handbuch für deutsches und russisches Arbeitsrecht. Bochumer Juristische Studien zum Zivilrecht. S. 126.

² Ibid. S. 134.

³ Ibid. S. 124.

⁴ Ibid. S. 127.

⁵ Ibid. S. 109.

Под работником в Германии понимают, согласно требованиям § 611a ГГУ, лицо, которое, в отличие от самозанятого, самолично определяющего место и время выполнения работы и имеющего возможность нанимать для выполнения этой работы третьих лиц, лично выполняет указания работодателя и поставленные перед ним производственные задачи. При заключении трудового договора наемный работник должен представить работодателю следующие документы: налоговую карточку; страховую карточку, содержащую данные, необходимые для электронной обработки; справку о предоставленном в текущем календарном году или возмещенном трудовом отпуске; справку о капиталообразующих выплатах; трудовую характеристику, составленную прежним работодателем по окончании с ним трудовых отношений; документы о полученном образовании; свидетельство о социальном страховании.

В процессе заключения трудового договора стороны оговаривают испытательный срок, который не должен превышать шести месяцев. В случае договоренности сторон испытательный срок может считаться трудовыми отношениями с ограниченным сроком, тогда трудовой договор может быть расторгнут без объяснения причин, но не позднее чем за две недели до завершения испытательного срока. Во время испытательного срока не действуют положения Закона о защите от необоснованного увольнения (*нем.* Kündigungsschutzgesetz (KSchG))¹. При этом в тарифном соглашении или коллективном договоре может быть исключена такая возможность, когда положения закона о защите от необоснованного увольнения не действуют во время испытательного срока, это зависит от конкретного текста тарифного соглашения по отрасли или коллективного договора на предприятии².

Как отмечает современный российский исследователь Э. М. Аскеров, «по истечении испытательного срока трудовые отношения становятся постоянными, за исключением срочных трудовых договоров. Многие тарифные соглашения предусматривают более короткий испытательный срок и более краткий срок увольнения. Стороны по соглашению могут заключить срочный трудовой договор. Следует отметить, что в § 620 ГГУ ФРГ установлена свобода такого соглашения. Закрепляется также, что с истечением установленного в соглашении срока прекращаются соответствующие трудовые отношения. Указывается, что стороны трудового договора могут прекратить

¹ Kündigungsschutzgesetz (KSchG).

² Handbuch für deutsches und russisches Arbeitsrecht. Bochumer Juristische Studien zum Zivilrecht. S. 120.

трудовые отношения, соблюдая установленную в § 621 и 622 ГГУ ФРГ процедуру и сроки предупреждения об увольнении, если иное не определено в трудовом договоре. При явном нарушении закона запрещается в принципе устанавливать срок трудового договора. Устанавливается, что в случаях несоблюдения указанного механизма защиты работника от необоснованного увольнения нет возможности заключения срочного трудового договора и необходимо объективное основание, а при его отсутствии условие о срочном характере трудового договора признается недействительным. В решениях Федерального суда по трудовым спорам ФРГ указывается также на то, что не допускается многократное установление срочных трудовых договоров в целях „обхода“ и несоблюдения соответствующего правового механизма защиты работника от необоснованного увольнения, явное несоблюдение этого запрета со стороны работодателя свидетельствует о нарушении возможности установления срока трудового договора»¹.

В последние годы в ФРГ главным полем дискуссии о правовых аспектах трудовых договоров является обсуждение проблемы срочных трудовых договоров.

В период существования правительственной коалиции (так называемой большой коалиции) ХДС/ХСС и СДПГ необоснованное ограничение срока действия трудовых договоров было одной из главных тем споров на коалиционных переговорах при формировании последнего по времени правительства «большой коалиции» (2017–2018), а также предметом обсуждения между профсоюзами и представителями СДПГ, курировавшими в федеральном правительстве социально-трудовые отношения.

Возможность для компаний продлевать трудовые договоры даже без так называемых материальных оснований оказалась одним из главных вопросов в переговорах по «большой коалиции». СДПГ так настойчиво добивалась отмены этого временного варианта не в последнюю очередь потому, что этого категорически требовали профсоюзы. Правительственные партнеры договорились ограничить необоснованные временные рамки действия срочных трудовых договоров на одном предприятии (организации) полутора годами.

Срочные трудовые договоры стали менее распространенными. У молодых людей срочные трудовые договоры более популярны, но с явной тенденцией к снижению их доли.

¹ Аскеров Э. М. Указ. соч.

Таблица 13

**Срочные трудовые договоры по возрастным группам и категориям занятости,
% от занятых***

Возрастная группа 15–19 лет	41,9 (по состоянию на 2016 г.)
Возрастная группа 30–34 года	12,7 (по состоянию на 2016 г.)
Возрастная группа 55–59 лет	3,7 (по состоянию на 2016 г.)
Промышленность	6,7 (по состоянию на 2014 г.)
Общественные службы федеральных земель	28,4 (по состоянию на 2014 г.)
Общественное управление (госслужба)	10,8 (по состоянию на 2014 г.)

* Без учета обучающихся (учеников на предприятиях) и чиновников.

Источник: Федеральное ведомство статистики.

В 2016 году 23,8 % работников в возрасте до 30 лет имели срочные контракты по сравнению с 28,5 % десятью годами ранее. Таким образом, с 2005 по 2016 год доля временных сотрудников среди всех работников, лиц в возрасте до 30 лет и новых сотрудников изменилась.

Такие трудовые договоры распространены среди новичков, их доля колеблется около 45 % с 2005 года. То, что временные ограничения здесь встречаются чаще, неудивительно. Во-первых, подобный вариант в любом случае разрешен только для новых сотрудников, а во-вторых, он может длиться не более двух лет. Это означает, что для всех тех, кто может (и хочет) сохранить свою работу после этого срока, проблема решается сама собой.

Срочные трудовые договоры — это вопрос возраста, а не постоянного состояния. В то время как в 2015 году 41 % молодежи в возрасте до 19 лет были приняты на работу на временной основе, в настоящее время это относится только к 12 % лиц в возрасте от 30 до 34 лет и всего к 4 % в возрасте от 50 до 54 лет.

Основной аргумент против срочных трудовых договоров, утверждающий, что они являются препятствием для планирования жизни, может быть справедлив в отдельных случаях — обычно на рабочих местах, создаваемых преимущественно в рамках проектов, — но для широких масс это обоснование не подходит. Такой позиции придерживались, в частности, представители предпринимательского сообщества и тесно связанные с ними аналитики из Института немецкой экономики (IW) в Кельне. Они приводили данные, согласно которым государственные работодатели значительно чаще, чем частные компании, продлевают свои трудовые договоры. В сфере образования,

социального обеспечения и здравоохранения, а также в сфере государственного управления больше, чем в среднем, — 13,9 и 10,8 %.

Таблица 14

Срочные трудовые договоры по отраслям, % от занятых в отрасли*

Отрасль	2010	2016
Воспитание и образование, социальная сфера, общественные службы	16,1	13,9
Общественное управление	12,5	10,8
Частные предприятия сферы услуг	14,2	10,6
Торговля, гостиницы, ремонтные мастерские	10,0	9,1
Транспорт и связь	8,7	8,3
Промышленность	6,3	6,7
Сельское хозяйство	12,1	6,3
Бытовые услуги	7,6	5,8
Строительство	6,6	4,9
Банки и страхование	4,1	3,8

* Без учеников. Обрабатывающая и горнометаллургическая промышленность.

Источник: Федеральное ведомство статистики. 2018 год.

Более одного из четырех государственных служащих имеют временный контракт, но только каждый пятнадцатый занятый в промышленности.

Временные должности в финансовой отрасли особенно редки. В 2016 году только 3,8 % трудовых договоров, заключенных банками и страховыми компаниями, не были действительны на неопределенный срок. Строительство и промышленность также находятся в нижней части отраслевого диапазона с долей срочности соответственно 4,9 и 6,7 %. Именно столько процентов сотрудников были наняты на временной основе в этих отраслях в 2010 и 2016 годах.

Из государственных работодателей федеральные земли выделяются как особенно благоприятные для установления временных ограничений. Более 28 % государственных служащих, трудоустроенных правительствами федеральных земель, имеют срочные контракты — у трудоустроенных в федеральном правительстве и его подчиненных структурах их почти вдвое меньше, а в местных органах власти еще меньше. Причина кроется в научной и преподавательской (высшая школа) деятельности, финансово и административно связанной не с федеральными властями, а с федеральными землями. Научные сотрудники в высших учебных заведениях или

других исследовательских учреждениях нередко переходят с одного временного срока на другой. Это приводит к тому, что четверть всех выпускников магистратуры в Германии работают на постоянной основе — следовательно, гораздо чаще, чем, например, низкоквалифицированные специалисты, которые также сталкиваются с частыми случаями, когда доля выпускников со временным сроком обучения составляет 14 %.

«Однако уменьшение необоснованных временных ограничений не поможет ни высококвалифицированным, ни низкоквалифицированным специалистам, — полагают аналитики IW. — Высшие учебные заведения имеют привилегированное временное право в соответствии с Законом о срочных научных контрактах. Кроме того, государственная служба внесла в этот закон новацию: уже считается „материальным основанием“, когда работник получает вознаграждение из средств, предназначенных для временной занятости. Насколько велик этот банк и какие должности будут финансироваться за счет него, определяют государственные работодатели.

Для низкоквалифицированных наемных работников сокращение необоснованных сроков может привести к тому, что им будет труднее найти работу. Это связано с тем, что компании ценят гибкость, которую им предоставляют срочные контракты. Если бизнес развивается неуверенно, некоторые работодатели, возможно, предпочтут скорее отказаться от низкоквалифицированных сотрудников, чем уже через полтора года предоставить им постоянную работу и уволить из-за плохой работы, особенно в связи с тем, что это чаще всего влечет за собой юридические издержки.

Однако, особенно для людей с дефицитом навыков, важно найти выход на рынок труда с помощью гибких форм занятости. В любом случае было бы лучше искоренить зло и уволить как можно меньше людей, не имеющих профессионального образования»¹.

После завершения переговоров по созданию «большой коалиции» 7 февраля 2018 года стало очевидно, что, «как правило, срок действия трудового договора должен быть обоснован фактами. Материальными основаниями являются, например, представление работницей справки о беременности и родах или участие в проекте, рассчитанном на определенный срок. Однако „испытательный срок“, также указанный в законе в качестве основной причины, в соответствии с прецедентным правом ограничен шестью месяцами и, сле-

¹ Schäfer H. Befristungen: Das eingebildete Problem. // iwd : [сайт]. URL: <https://www.iwd.de/artikel/befristungen-das-eingebildete-problem-378988/>.

довательно, не превышает максимального испытательного срока по бессрочным трудовым договорам. В отличие от этого, трудовой договор также может быть заключен на определенный срок без веских оснований — но в настоящее время это делается максимум на два года и только в случае новых сотрудников. В соответствии с действующим законодательством, на которое часто жалуются, наложение необоснованных временных ограничений невозможно.

Согласно коалиционному соглашению были внесены следующие изменения.

Работодателям, у которых на предприятии (в организации) занято более 75 человек, в будущем будет разрешено нанимать не более 2,5 % своих сотрудников на временной основе без каких-либо оснований. Необоснованные временные ограничения должны быть разрешены не более чем на 18 месяцев вместо 24 и могут быть продлены только один раз в течение этого периода.

Как правило, все временные ограничения, в том числе и обоснованные, возможны только в том случае, если работник ранее проработал на предприятии на временной или постоянной основе не более пяти лет. После этого соответствующий работник должен быть принят на постоянную работу, даже если она оплачивается, например, из временных проектных средств. Это делается для предотвращения злоупотребления временными ограничениями.

Коалиционное соглашение оставляет открытым вопрос о том, будет ли это ограничение применяться в будущем и к научным сотрудникам высших учебных заведений. Необоснованные временные ограничения составляют чуть менее половины всех временных ограничений. Предприятия используют их в частности потому, что юридически подтвержденное фактическое обоснование требует определенных знаний в области права. Срок действия трудовых договоров регулируется законом в § 14 Закона о неполном рабочем дне и временных сроках»¹.

После первого года действия коалиционного соглашения дискуссия о срочных трудовых договорах вновь обострилась. По мнению аналитика IW Хольгера Шефера, «коалиционные партии согласились законодательно ограничить временную занятость. То, что выглядит как предполагаемый рост безопасности для работников, на самом деле оказывается тормозной колодкой для рынка труда. Проигравшими будут в основном молодые люди и безработные.

¹ Schäfer H. Op. cit.

Для заинтересованных — предприятий и работников — эти планы не являются хорошей новостью. С точки зрения предпринимательства гибкая занятость необходима и важна прежде всего потому, что постоянная занятость в чрезвычайных ситуациях, то есть в случае увольнений, требует больших затрат из-за строгой защиты при увольнении. Кроме того, предприятия используют этот период для того, чтобы лучше узнать и оценить будущих сотрудников.

Чтобы понять, почему коалиционные планы также не являются поводом для радости работников, необходимо посмотреть, на кого распространяется ограничение по времени, то есть какова вероятность ограничения по срокам в зависимости от статуса работы, возраста и квалификации»¹.

Наибольшую вероятность получить временную работу имеют молодые работники в возрасте до 30 лет — 22 %.

На втором месте находятся лица с низким уровнем занятости (чуть менее 15 %), а на третьем — лица без профессионального образования (почти 13 %).

Обратное также верно: работники, занятые полный рабочий день, пожилые работники и лица, прошедшие профессиональную подготовку, довольно редко получают временную работу.

Помимо трудового статуса, возраста и квалификации, на вероятность заключения срочного договора влияют и другие критерии. Относительно высокий показатель, например, среди лиц с непосредственным миграционным прошлым (более 12 %), работников предприятий с численностью персонала от 200 до 2000 человек (почти 14 %), а также работников сферы образования (около 18 %).

Эти теоретические соотношения подтверждаются и на практике. Если посмотреть на характеристики работников, которые начали работать за год до этого, то можно увидеть те же самые четкие взаимосвязи: работники, поступающие на временную работу, ранее имели гораздо больше шансов получить образование в школе, университете или на рабочем месте — и, следовательно, были в основном молодыми, а затем, по мере приобретения производственного опыта на данном предприятии, они были приняты на постоянную работу.

В случае с ранее безработными картина также однозначна: 17 % работников, устроившихся на временную работу в период с 2012 по 2016 год, раньше были безработными — среди тех, кто начал работать на постоянной основе, эта доля составляла всего 11 %. Эти ре-

¹ Schäfer H. Befristung als Sprungbrett in den Arbeitsmarkt // iwd : [сайт]. URL: <https://www.iwd.de/artikel/befristung-als-sprungbrett-in-den-arbeitsmarkt-422758/>.

зультаты подтверждают тезис о том, что временные трудовые отношения — это хороший способ закрепиться на рынке труда, особенно для новичков.

«Итак, начало или возобновление трудовой деятельности в течение определенного периода времени — это одно, а вопрос о том, смогут ли эти работники постоянно оставаться на рынке труда, — это совсем другое.

По-видимому, многим это удастся. В конце концов, если посмотреть на то, что стало с теми работниками, которые получили временную работу в 2012–2016 годах, то становится очевидным, что временные рабочие места не позволяют людям годами оставаться в неопределенном положении, но вполне могут выполнять функцию ступеньки на рынке труда. Из тех, кто устроился на временную работу с 2012 по 2016 год, 38 % были приняты на постоянную работу через год, 50 — через два года, а 56 — через три»¹.

Как в январе 2018 года Хольгер Шефер отметил на FOCUS online, «ограничение срока действия трудовых договоров уже регулируется строгими правовыми нормами: в принципе, ограничение срока должно быть обосновано фактами, например отпуском по беременности и родам или участием в проекте, ограниченном по времени. Хотя трудовой договор может быть заключен на определенный срок и без каких-либо материальных оснований, но только на два года и только в случае новых сотрудников. Изменение временных ограничений за последнее десятилетие не указывает на необходимость более жесткого регулирования. Доля срочных контрактов постоянно составляет около 10 % — даже немного ниже, чем в последние годы. Среди новичков также не наблюдается увеличения доли временных сотрудников. Вероятность того, что молодым работникам будет предоставлен срочный договор, еще меньше, чем десять лет назад.

Зачастую срочные трудовые договоры заключаются с двумя группами: людьми с низкой квалификацией, составляющими 14 %, и учеными. Выпускники со степенью магистра имеют постоянную работу на 25 %, а выпускники бакалавриата — на 21. Высокая склонность ученых к ограничению сроков является среди прочего результатом кадровой политики на государственной службе — в частности, в научных учреждениях временные ограничения являются нормой. В результате 28 % работников в стране трудятся на временной основе. Для федерального правительства это все еще 14 %. Для сравнения:

¹ Schäfer H. Befristung als Sprungbrett in den Arbeitsmarkt.

частный сектор имеет ограниченный срок действия только в 7 % контрактов.

По иронии судьбы требуемая отмена необоснованных временных ограничений вообще не повлияет на государственную службу — сферу с их самым высоким коэффициентом. Во-первых, в соответствии с Законом о срочных научных контрактах высшие учебные заведения имеют привилегированное временное право. Во-вторых, согласно поправке, внесенной в закон государственной службой, основанием для увольнения считается получение работником вознаграждения из средств, предназначенных для временной занятости. Благодаря этому регулированию государственная служба при соответствующем выделении бюджетных средств вообще не зависит от необоснованных временных ограничений.

Кроме того, вызывает сомнение, могут ли низкоквалифицированные работники извлечь выгоду из более строгого регулирования. Предприятия используют временные ограничения по целому ряду причин, включающему неопределенность в отношении будущего развития бизнеса. Если какая-либо задача не может быть выполнена с помощью работы с гибким графиком, некоторые предприятия могут вообще отказаться от нее, что в первую очередь затронет низкоквалифицированных работников. Это часто достигается за счет гибких форм занятости, таких как неполный рабочий день или временная занятость. С другой стороны, чем дольше человек вообще не работает, тем труднее становится вернуться на работу. На этом фоне представляется маловероятным, что отмена необоснованных временных ограничений повысит стабильность занятости для пострадавших¹.

Еще в мае 2013 года, задолго до дискуссии в рамках «большой коалиции» зимой 2018 года, отмечалось, что доля временных рабочих мест в Германии остается стабильной в течение многих лет. По данным Федерального статистического управления Германии, молодым ученым, особенно работающим на государственной службе, часто приходится отдавать предпочтение срочным контрактам.

Доля срочных трудовых договоров во всех трудовых отношениях оставалась довольно стабильной в течение последних нескольких лет. В 2005 году 10,1 % работников (не считая стажеров) были трудоустроены на временной основе. В 2010 году этот показатель

¹ Schäfer H. Nicht die Firmen missbrauchen befristete Verträge, sondern der Staat // FOCUS online : [сайт]. URL: https://www.focus.de/finanzen/experten/iwkoeln/koalitionsverhandlungen-nicht-die-firmen-missbrauchen-befristete-vertraege-sondern-der-staat_id_8365665.html.

был лишь немногим выше — 10,6 %. Доля работников в возрасте до 29 лет, занятых на временной основе, за это время также существенно не увеличилась.

Традиционно особенно часто срочные трудовые договоры предлагает государственная служба. Промышленность и банки, с другой стороны, имеют самые низкие временные коэффициенты. При 15-процентной доле сотрудников, имеющих высшее образование, временные ограничения встречаются чаще, чем в среднем.

Федеральное статистическое управление доказало давно предполагаемую связь между обоими наблюдениями: университеты, которые являются важным работодателем для молодых ученых, нанимают в основном только на временной основе. Молодые выпускники колледжей тоже сравнительно редко находят постоянную работу в сфере здравоохранения и государственного управления¹.

В исследовании IW также рассматривался вопрос о том, лучше ли для человека с финансовой точки зрения устроиться на временную работу или подождать, пока он не найдет подходящую постоянную. Для этого учитывались те люди, которые были безработными и в следующем году пришли на временную работу, за исключением стажеров и участников исследования, которые работали за условную плату.

Те, кто согласился на временную работу, уже через три года имели доход на 32 тыс. евро выше, чем ожидавшие постоянной работы. Это опровергает тезис о том, что временные рабочие места принимаются только по необходимости и не позволяют заключить бессрочный трудовой договор на более выгодных условиях после длительного поиска.

«Таким образом, более строгое регулирование срочных трудовых договоров не может уменьшить неопределенность среди работников — скорее, следует опасаться обратного. В конце концов, ужесточения, запланированные правящими партиями, могут привести к тому, что компании будут все чаще уклоняться от других форм занятости, таких как временная занятость, а также трудовые и служебные контракты, или даже воздерживаться от найма. В таком случае соискателям будет доступно меньше предложений о работе», — делает вывод Хольгер Шефер².

В мае 2019 года стало известно, что правящая «большая коалиция» намерена жестко ограничить использование срочных трудовых

¹ Jungakademiker auf Zeit // IW : [сайт]. URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/holger-schaefer-jungakademiker-auf-zeit.html>.

² Schäfer H. Befristung als Sprungbrett in den Arbeitsmarkt.

договоров. Учитывая неблагоприятные экономические прогнозы, это было бы медвежьей услугой для рынка труда. В любом случае компании придерживаются сравнительно сдержанной практики их установления: так, в 2017 году только 7,1 % трудовых договоров были заключены на определенный срок в частном секторе, 9,5 — на государственной службе и 15,5 % — в некоммерческих организациях, таких как церкви и благотворительные учреждения.

«В трудные экономические времена планируемое уменьшение необоснованных временных ограничений до 18 месяцев максимум и до 2,5 % сотрудников компаний численностью от 75 человек было бы равносильно игре с огнем», — заявил в ответ на планы правительства ФРГ аналитик IW Оливер Стеттес¹.

Во-первых, в 3/4 компаний с численностью сотрудников более 250 человек было бы слишком много временных сотрудников. С другой стороны, исследование IW показывает, что временные ограничения используются в основном компаниями, создающими одновременно новые рабочие места.

Таблица 15

**Процент занятых на предприятиях с временными
(ограниченными по срокам действия, срочными) трудовыми договорами
в период с 2015 по 2017 год**

Предприятия с растущей занятостью	10,7
Предприятия с постоянной занятостью	10,6
Предприятия с падающей занятостью	4,9
Степень цифровизации на предприятии	
Высокая	8,5
Низкая	10,2

По данным IW, 39 % предприятий отличает высокая степень цифровизации, 34 % — низкая, 27 % — средняя.

Источник: Институт немецкой экономики (Institut der deutschen Wirtschaft).

В компаниях с растущей численностью сотрудников почти 11 % сотрудников имели срочные контракты, в то время как в компаниях, которые в последнее время сокращали рабочие места, это относилось только к 5 % сотрудников.

Как отметил аналитик IW Оливер Стеттес, «срочные трудовые договоры позволяют компаниям создавать рабочие места даже в неста-

¹ Stettes O. Befristungen helfen beim Stellenaufbau // iwd : [сайт]. URL: <https://www.iwd.de/artikel/befristungen-helfen-beim-stellenaufbau-431208/>.

бильные времена. В конце концов, увольнения, связанные с работой, не требуются немедленно, если дела идут хуже, чем ожидалось. Кроме того, в течение двух лет, во время которых в настоящее время разрешены необоснованные временные ограничения, можно лучше оценить пригодность нового сотрудника.

Тот факт, что эти возможности не приводят к злоупотреблениям, также очевиден: только в первой половине 2017 года компании сменили почти 46 % временных рабочих мест на постоянные.

Это на 10 процентных пунктов больше, чем в 2010 году. Но прежде всего, это гораздо более высокий показатель, чем на государственной службе, где за тот же период только каждый четвертый временный работник получил постоянный контракт.

Кстати, цифровизация предприятий, по-видимому, не сопровождается увеличением временных ограничений — напротив, в компаниях, для которых Интернет не играет большой роли, их процент выше, чем в компаниях с бизнес-моделями, основанными на Интернете»¹.

В последние годы в контексте развития системы трудовых договоров активно обсуждаются уровень компетентности и квалификация наемных работников. Как отмечают аналитики IW, «почти никто не обладает всеми знаниями и навыками, указанными в объявлении о приеме на работу, как показывает анализ новых трудовых отношений, заключенных с 2018 года. На немецком рынке труда это обычная проблема, ведь каждый год подписываются миллионы новых трудовых договоров: так, в 2019 году в Германии было занято или освобождено около 22 млн рабочих мест, в то время как в 2020 году этот показатель составлял 20 млн.

Разница в уровне профессионального соответствия является серьезной: некоторые кандидаты имеют более 70 % требуемой квалификации, в то время как другие — только 40 %.

На самом деле, насколько высоким является уровень соответствия в новых условиях трудоустройства, Институт немецкой экономики изучил с помощью рекрутера Naus, который предоставил для этого более 53 тыс. записей о компаниях и кандидатах с 2018 по начало 2022 года. Были рассмотрены только данные, в которых прошел успешный процесс трудоустройства в компанию. Должности, которые должны были быть заполнены — всего было рассмотрено 279 профессий, — в основном требовали академического образования. Многие из них находились в сфере информационных технологий

¹ Stettes O. Op. cit.

и финансовом секторе, но при оценке также использовались наборы данных инженеров и врачей.

Была выявлена большая разница в уровне профессионального соответствия. В то время как недавно принятые на работу специалисты по продажам и рекрутеры в среднем показали более 70 % требуемой квалификации, специалисты по электронике и по коммерческим (финансовым) вопросам — только около 40 %.

Различия в степени соответствия между должностной инструкцией и кандидатом на работу существуют также между типами контрактов: качество подбора персонала является самым высоким, когда компании привлекают внешних специалистов для выполнения определенных проектов, и самым низким, когда компании нанимают на постоянную работу.

Возраст заявителей также имеет значение: количество навыков с возрастом увеличивается. В то время как возрастная группа до 30 лет обладает в среднем 30, люди в возрасте старше 50 лет — 66 профессиональными знаниями и навыками. Например, заметно повышается с возрастом уровень профессионального соответствия контролеров. Вновь принятые на работу контролеры в возрасте до 30 лет имели в среднем только 40 % требуемой квалификации, в то время как кандидаты старше 50 обладали желаемыми навыками более чем на 70 %.

Зачем компании нанимать молодых сотрудников, если они на работе не могут справиться со многими задачами? Одной из причин, вероятно, является более низкий уровень заработной платы сотрудников с небольшим опытом работы. Во-вторых, молодые коллеги из-за потенциально более длительного срока исполнения трудовых обязанностей в данной компании с большей вероятностью со временем приобретут недостающие компетенции и навыки, чем кандидаты значительно более старшего возраста¹.

Исследование, проведенное IW в начале 2019 года, показало, что временные ограничения в срочных трудовых договорах облегчают молодым людям выход на рынок труда. Многие работники, имеющие срочный трудовой договор, опасаются, что в результате они останутся в нестабильном социальном положении или станут безработными по истечении срока действия контракта. Однако, по результатам исследования IW, 56 % всех лиц, работающих на временной основе, будут приняты на постоянную работу в течение трех лет. Особенно это

¹ Schäfer H. Alleskönner im Job? Gibt es nicht! // iwd : [сайт]. URL: <https://www.iwd.de/artikel/alleskoenner-im-job-gibt-es-nicht-560122>.

касается молодых людей в возрасте до 30 лет, которым после окончания школы, учреждения профессионального образования или вуза удалось начать работать благодаря ограничению по времени, но и безработные также смогли вернуться на работу.

Кроме того, работники, заключившие срочные трудовые договоры, в течение трех лет смогли получить доход на 32 тыс. евро выше, чем те, кто остался искать постоянную работу, а те, кто работал на постоянной основе, отработали в режиме полного рабочего дня на семь месяцев дольше.

«Однако федеральное правительство хотело бы ограничить долю необоснованных временных ограничений в компаниях с числом сотрудников более 75 до 2,5 % и сократить максимальный срок с прежних 24 до 18 месяцев. Подобные планы серьезно ограничивают возможности компаний гибко реагировать на свои потребности в рабочей силе. Это может привести к тому, что работодатели будут чаще уклоняться от других форм трудоустройства, таких как временная занятость или трудовые и служебные контракты, или отказываться от найма», — говорит экономист IW Хольгер Шефер¹. Следовательно, соискатели будут дольше оставаться без работы. «Таким образом, другие законы не могут уменьшить уровень незащищенности работников, — говорит Шефер. — Скорее, ограничение по времени — это хороший шаг в мир труда». Для исследования ученый проанализировал текущие микроданные, собранные социально-экономической группой². «Второе дыхание» обсуждению проблематики срочных трудовых договоров придала пандемия коронавируса COVID-19 и вызванные ею ограничения.

В частном секторе необоснованные временные ограничения используются среди прочего для того, чтобы избежать правовой неопределенности, связанной с ограничением срока владения недвижимостью. Государственная служба чаще, чем частный сектор, имеет временные ограничения, но может делать это с полным основанием, потому что в законе прописана дополнительная причина: работник получает вознаграждение за свою трудовую деятельность из государственного бюджета.

«Министр надеется, что благодаря закону будет меньше ограничений по срокам. Это основано на представлении о том, что работники предпочли бы иметь постоянный контракт, а не временный. Однако этот взгляд недальновиден, — высказали свое мнение спе-

¹ Schäfer H. Befristung als Sprungbrett in den Arbeitsmarkt.

² Ibid.

циалисты IW. — Альтернативой срочному контракту не обязательно является бессрочный, но часто его вообще нет. Это связано с тем, что предприятия испытывают потребность в гибком использовании рабочей силы, которую нелегко заменить негибким трудом. Таким образом, срочный контракт может быть выгоден и с точки зрения работников, если он позволяет им выйти на рынок труда в поисках лучшего рабочего места, в чем в противном случае им было бы отказано.

Во время кризиса с коронавирусом из-за массового использования краткосрочной работы было уволено очень мало сотрудников. Но безработица, и особенно долгосрочная, несмотря на это, растет, потому что предприятия сдерживают прием на работу новых сотрудников из-за экономической нестабильности. Одним из способов уменьшить неопределенность было бы облегчение необоснованных временных ограничений. Таким образом, министр труда предлагает прямо противоположное тому, что необходимо для быстрого преодоления кризиса на рынке труда, вызванного коронавирусом»¹.

Наряду с проблемой срочных трудовых договоров важное место в общественной дискуссии по социально-трудовым проблемам в ФРГ занимает и обсуждение различных аспектов в случае занятости наемного работника в ходе неполного рабочего дня. По данным Федерального статистического управления, в 2021 году в Германии около 11 млн человек были трудоустроены на неполный рабочий день (включая государственных служащих и стажеров), а 26,5 млн — на полный рабочий день. С 1980-х годов число тех, кто работает неполный рабочий день, постоянно увеличивается. При этом женщины в ФРГ работают в основном неполный рабочий день: в 2021 году почти каждая вторая работающая женщина работала неполный рабочий день, а среди мужчин — только каждый восьмой².

Федеральный закон ФРГ о неполном рабочем дне и временных ограничениях определяет, что работники могут потребовать сокращения рабочего времени. Работодатель может в этом отказать только в том случае, если такому предложению противоречат производственные причины, то есть нарушаются рабочий процесс, организация или безопасность труда, или возникают непропорциональные затраты. С момента введения закона в действие в 2001 году по 2013-й доля

¹ Schäfer H. Gesetzentwurf: Ein befristeter Job ist besser als keiner // IW : [сайт]. URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/holger-schaefer-ein-befristeter-job-ist-besser-als-keiner.html>.

² Alle Infos zur Teilzeit // DGB : [сайт]. URL: <https://www.dgb.de/schwerpunkt/ratgeber-ungesicherte-beschaeftigung/teilzeit>.

занятых неполный рабочий день значительно возросла — с 28,3 до 34,7 %. Это увеличение было вызвано прежде всего ростом числа работников, работающих неполный рабочий день и подлежащих обязательному социальному обеспечению.

Сотрудникам, занятым неполный рабочий день, при заполнении должностей на полный рабочий день необходимо отдавать предпочтение, если они хотят больше работать в своей компании. Кроме того, в ноябре 2013 года правившая тогда «большая коалиция» ХДС/ХСС и СДПГ высказалась за то, чтобы предоставить работникам, занятым неполный рабочий день, право на возвращение на полную ставку. Вопрос о том, должен ли этот возврат быть предварительно оговорен в договоре или же мог быть востребован без соответствующих соглашений, остался открытым.

По мнению аналитиков IW, «для малых и средних предприятий право на возвращение без предварительной договоренности может привести к серьезным проблемам. В некоторых случаях компания может вообще не нуждаться в дополнительных часах работы. Возвращение на полный рабочий день было бы предсказуемым только в том случае, если бы продолжительность неполного рабочего дня была согласована заранее. Но в настоящее время такие соглашения уже возможны — так что для этого вовсе не требуется новый закон. И даже если право на возвращение должно быть закреплено соглашением, могут возникнуть нежелательные последствия для рынка труда. Это связано с тем, что на временном этапе неполного рабочего дня предприятию требуется замена персонала. Оно может сделать это только в рамках срочных трудовых договоров или временной работы. Таким образом, предприятия будут нуждаться в этих гибких клапанах больше, чем сегодня. Не вписывается в картину и то, что будущая коалиция обсуждает новые правила и по этому вопросу. Если новые права создают дополнительную потребность в гибкости, необходимо также предоставить предприятиям такую гибкость»¹.

Последовательно отражая позицию предпринимательского сообщества, IW сформулировал, таким образом, альтернативный (в отношении требований представителей СДПГ в тогдашнем федеральном правительстве и Объединения немецких профсоюзов DGB и входящих в него отраслевых профсоюзов) подход к вопросам регламентации рабочего времени в рамках неполного рабочего дня в трудовых договорах.

¹ Rückkehrrecht in Vollzeit wäre fatal // IW : [сайт]. URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/holger-schaefer-rueckkehrrecht-in-vollzeit-waere-fatal.html>.

«С введением так называемого промежуточного неполного рабочего дня федеральное правительство обеспечивает большую гибкость в отношении рабочего времени — но исключительно в интересах работников. Работодатели лишаются значительной части своей гибкости, — отмечал Хольгер Шефер в бизнес-журнале *Bilanz* в июне 2018 года. — С переходом на неполный рабочий день работники в будущем получают право сократить количество отработанных часов на определенный период с последующим возвратом к первоначально согласованному рабочему времени. Вопрос о том, является ли такое регулирование необходимым или целесообразным, является спорным. На сегодняшний день нет никаких доказательств того, что возвращение на полную ставку часто заканчивается неудачей из-за отказа предприятий продлить рабочее время. Напротив, имеющиеся данные свидетельствуют о том, что предприятия по возможности прислушиваются к пожеланиям своих сотрудников в отношении рабочего времени»¹.

Доля работников, занятых неполный рабочий день, которые не могут найти работу на полный, сокращалась в течение многих лет и в последнее время (речь идет об июне 2018 г.) составляла 12 %. Однако среди женщин этот показатель составляет всего 10 %. Если есть вынужденная неполная занятость, причины, скорее всего, связаны с личной жизнью или необходимостью ухода за детьми. Таким образом, с одной стороны, предпринимаются усилия для того, чтобы предоставить работникам больше свободы действий при планировании рабочего времени. Для этого даже допускается нарушение существующих коллективных договорных соглашений. С другой стороны, это ограничивает соответствующие инструменты повышения гибкости предприятий.

В качестве первого шага в 2017 году было введено более строгое регулирование временной занятости. Максимальный срок, в течение которого временный работник может быть направлен на работу в другую компанию (аутсорсинг), ранее отмененный, был восстановлен — теперь он составляет 18 месяцев, что даже ниже прежнего двухлетнего срока. Кроме того, был принят более строгий принцип равной оплаты труда, согласно которому временные работники по истечении девяти месяцев работы должны получать те же льготы, что и основная масса работников (то есть работники с бессрочными трудовыми

¹ Schäfer H. Regierung beraubt Arbeitgeber ihrer unternehmerischen Freiheit // IW : [сайт]. URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/in-den-medien/holger-schaefer-regierung-beraubt-arbeitgeber-ihrer-unternehmerischen-freiheit.html>.

договорами). Это положение не совпадает с введением промежуточного неполного рабочего дня в 2018 году: если сотрудник заявляет о своем праве работать неполный рабочий день в течение двух лет, предприятие теперь не может заполнить образовавшийся пробел временным сотрудником. Это связано с тем, что по воле законодателя он будет должен уйти уже через 18 месяцев.

Кроме того, согласно коалиционному соглашению, федеральное правительство Германии планирует оговорить срок действия трудовых договоров. Необоснованный временный запрет должен быть возможен только для не более чем 2,5 % работников.

До сих пор многие компании прибегают к временному ограничению, не имеющему под собой оснований, главным образом потому, что трудно сформулировать обоснование в судебном порядке. Однако сроки предоставления имущественного права также изменяются, поскольку ограничиваются пятью годами.

«Таким образом, в то время как правительство требует от предприятий все большей гибкости, оно в то же время лишает их средств для обеспечения этой гибкости. Кроме того, оно категорически выступает против отмены устаревших правил, — полагает в своем материале от июня 2018 года аналитик IW. — Таким образом, Закон о рабочем времени по-прежнему предусматривает максимальную продолжительность рабочего дня и одиннадцатичасовой период отдыха. Любой, кто проверяет служебную почту в одиннадцать вечера, по закону не может вернуться на работу раньше десяти часов утра следующего дня. Эти правила, принятые в прошлые времена, больше не вписываются в оцифрованный рабочий мир.

Установления максимального количества часов работы в неделю достаточно для защиты работников от эксплуатации. Однако все, что правительство предлагает в этом отношении, — это „экспериментальные площадки“ для компаний, работающих на основе тарифов (то есть тарифных соглашений, согласованных и подписанных в ходе коллективных переговоров предпринимателей и профсоюзов), хотя остается неясным, что конкретно за этим скрывается. Экспериментирование в этом контексте, вероятно, означает, что в первую очередь ничего не меняется в законодательстве.

Политики не в состоянии облегчить работодателям выполнение более высоких требований, связанных с расширением возможностей для сочетания различных форм занятости сотрудников. Гибкие формы оплаты труда становятся все более ограниченными.

С введением промежуточного неполного рабочего дня была упущена возможность связать его с модернизацией законодательства о рабочем времени и, таким образом, выработать предложение, приемлемое для всех заинтересованных сторон.

При нынешней благополучной ситуации на рынке труда это, вероятно, не окажет слишком сильного влияния. Однако при следующем кризисе, возможно, возникнет вопрос, как могло произойти такое искажение положения на рынке труда»¹.

Предпринимательское сообщество и обслуживающие его классовые интересы эксперты и публицисты активно используют в своей аргументации проблему сверхурочных работ. В кризисном 2020 году (когда имели место первые ограничения, вызванные пандемией коронавируса COVID-19) работники отработали сверхурочно почти 1,7 млрд часов — 41 на душу населения в год. Это следует из ответа федерального правительства на запрос депутатов от Левой партии в бундестаге ФРГ. Получается, что сверхурочная работа составляет всего 3,2 % от общего объема выполняемой.

Значение сверхурочной работы меньше, чем, скажем, больничных дней, из-за которых теряется 68 часов в год на душу населения. Но прежде всего сверхурочная работа демонстрирует постепенное сокращение: в течение многих лет работники все меньше работали сверхурочно. Так, в 1991 году один работник работал сверхурочно почти вдвое больше, чем в 2020-м. В 1970-х годах работающих сверхурочно было в четыре раза больше в Западной Германии (данные по территории тогдашней ГДР не учитываются), хотя изменение методов сбора данных затрудняет их сравнение.

Количество дополнительных часов уменьшается в основном по двум причинам: во-первых, учет рабочего времени стал более распространенным явлением, чем раньше. Поскольку многие коллективные договоры предусматривают высокую доплату за сверхурочную работу, работодатели прибегают к альтернативам и просто сокращают дополнительную рабочую силу, когда на предприятии остается меньше работы. Во-вторых, кризис с коронавирусом привел к уменьшению количества рабочих мест во многих областях, что, вероятно, связано с сокращением сверхурочной работы на 4,4 часа на душу населения в 2020 году.

Таким образом, сверхурочная работа также играет определенную роль в стабилизации занятости в условиях кризиса. Почти по-

¹ Schäfer H. Regierung beraubt Arbeitgeber ihrer unternehmerischen Freiheit.

ловина сверхурочных оплачивается, а другая половина остается неоплачиваемой. В этих случаях в трудовом договоре указывается, что любая дополнительная работа, которая может возникнуть, оплачивается вместе с заработной платой. Такие договоренности встречаются чаще среди высококвалифицированных специалистов и руководителей высшего звена, у которых есть модели доверительного (то есть особого, основанного на личных договоренностях при трудоустройстве) режима рабочего времени¹.

Проблема применимости различных моделей рабочего времени и, как следствие, различных вариантов трудовых договоров обсуждается и в контексте цифровизации экономики. По мнению научного руководителя IW Ханса-Петера Клёса, высказанному им в ноябре 2018 года, «цифровая трансформация в экономике и обществе идет полным ходом. Значительная часть компаний видит явные возможности выделиться на рынке за счет перехода на цифровые технологии. Германия особенно успешна в решении промышленных задач, от изобретения до гибридного сервиса, связанного с продуктом или установкой, именно благодаря своей способности поддерживать промышленную экосистему с ее тесной взаимосвязью фундаментальных и прикладных исследований и компаний, обладающих высокими патентными технологиями. Кроме того, платформенная экономика, которая ранее в большей степени поддерживала бизнес-модели для конечного потребителя, постепенно переходит на новые цифровые бизнес-модели с другими отраслями по всему спектру услуг, связанных с созданием промышленной стоимости, включая техническое обслуживание, аксессуары, запасные части, логистику, финансирование и программное обеспечение. Функция создания добавленной стоимости в промышленности сохраняет свое значение, но все больше дополняется появлением новых бизнес-моделей в области B2C (бизнес для потребителя), C2B (от потребителя к бизнесу) и C2C (от потребителя к потребителю).

Для дальнейшего успешного преодоления этой трансформации ключевыми условиями являются, во-первых, гибкость рынка труда, во-вторых, присутствие достаточно квалифицированных специалистов, в-третьих, наличие технических условий и, в-четвертых, овладение ими — в том числе и в сфере государственных услуг — основное требование. По мере распространения знаний в сочетании с растущей

¹ Schäfer H. Arbeitnehmer leisten seit Jahren weniger Überstunden // IW : [сайт]. URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/holger-schaefer-arbeitnehmer-leisten-seit-jahren-weniger-ueberstunden.html>.

цифровизацией процессов создания стоимости кадровая политика предприятия также приобретает все большее стратегическое значение для развития компании. При этом на нее будут сильнее, чем раньше, влиять мобильные, совместные формы работы, ориентированные на результат, а не на посещаемость. Культура стартапов, особенно в области искусственного интеллекта, будет предъявлять дополнительные требования к организации рабочего времени и места работы»¹.

Как и предпринимательское сообщество в целом, Клёс критикует политику социал-демократов и профсоюзов, заявляя, что нужны не «ограничения, а улучшение гибкости рынка труда. Предусмотренные ограничения возможности заключения временных трудовых договоров увеличат препятствия для новых сотрудников, поскольку ограничат страховой характер временных трудовых отношений для компаний. Препятствия для получения временной работы, вероятно, увеличатся за счет того, что учет времени периодов найма, возможно, также затруднит принятие на работу предприятием по найму, если оно изначально было занято (необоснованно) временной занятостью. Планируемое изменение правил работы по вызову также означает ограничение гибкости. Наконец, вступивший в силу с января 2019 года Закон о совместительстве с частичной занятостью повышает требования к компаниям, особенно малым и средним предприятиям, в отношении возможности организовывать гибкий, но в то же время планируемый набор рабочей силы. При этом намеченные меры взаимосвязаны и снижают оперативную гибкость. Это явно контрастирует с тем фактом, что в цифровом мире труда потребность в работе с гибким графиком возрастает. В условиях меняющегося мира труда и стремления многих работников к большему временному суверенитету компании стремятся заменить разрешенное в Германии ежедневное рабочее время максимальным еженедельным рабочим временем. Реальность повседневной трудовой жизни в любом случае выглядит иначе: согласно „Европейскому исследованию условий труда“ в 2015 году в Германии 23 % работников работали не реже одного раза в месяц более десяти часов в день, а в среднем по ЕС — даже 31 %»².

В соответствии с действующим законодательством Германии о рабочем времени также недопустимо прерывать установленный мини-

¹ Klös H.-P. Politische Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche digitale Transformation // IW : [сайт]. URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/in-den-medien/hans-peter-kloes-politische-rahmenbedingungen-fuer-eine-erfolgreiche-digitale-transformation.html>.

² Ibid.

мальный период отдыха продолжительностью одиннадцать часов, например, служебным телефонным разговором с деловым партнером из другого часового пояса. Предыдущие положения Закона о рабочем времени в ряде случаев либо требуют гибкости, либо приводят к скрытому нарушению правил. Таким образом, 60 % руководителей отделов кадров предпочли бы, чтобы максимальные часы работы были еженедельными, а не ежедневными, 57 % выступают за краткосрочный перерыв для минимального периода отдыха, а 54 % считают существующие правовые нормы слишком негибкими как для работодателей, так и для сотрудников.

Комплексное предоставление услуг в условиях цифровой трансформации также требует наличия квалифицированной рабочей силы. В условиях быстро растущего числа узких специальностей на рынке труда предложение квалифицированных кадров постепенно становится тормозом роста для компаний. Дефицит рабочей силы в Германии по профессиям STEM, то есть в области математики, информатики, естественных наук и технологий, в настоящее время (ноябрь 2018 г.) составляет более 330 тыс. человек, что является рекордно высоким показателем за все время¹.

4.3. НЕМЕЦКИЕ ПРОФСОЮЗЫ О ПРОБЛЕМАХ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ В СВЕТЕ ЗАЩИТЫ СОЦИАЛЬНЫХ ПРАВ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ

Объединение немецких профсоюзов (DGB) и входящие в него отраслевые профсоюзы в последние годы много внимания уделяют защите прав работников, занятых неполный рабочий день. Возможности для улучшения баланса между семьей и работой открываются перед ними в соответствии с Федеральным законом ФРГ о неполном рабочем дне и временных трудовых договорах и положением об отпуске по уходу за ребенком, действующими с 2001 года. В профсоюзах отмечают, что работодатели все чаще, например в сфере уборки, предлагают работу только с частичной занятостью. Их цель — максимально возможная гибкость персонала при низких затратах.

Во многих отраслях промышленности и на предприятиях 40 часов в неделю по-прежнему считаются нормальным рабочим временем для работы на полную ставку. Но это не значит, что неполный рабочий день — это всегда половина этого, то есть 20 часов. Каждое соглашение о неполном рабочем дне отличается. Согласно п. 2 Закона о неполном рабочем дне и временных ограничениях работа

¹ *Klös H.-P.* Op. cit.

с частичной занятостью подразумевает переговоры между работодателем и работником о продолжительности рабочего времени, которая меньше, чем на аналогичной должности с полной занятостью на соответствующем предприятии. Индивидуально согласованное рабочее время прописывается в трудовом договоре.

Некоторые работники работают неполный рабочий день по собственному желанию. Такая работа дает больше возможностей для других занятий: для семьи, выполнения волонтерских обязанностей, профессионального образования. Получение дополнительной квалификации вне офиса или выделения большего количества времени на хобби также могут быть мотивами для работы неполный рабочий день. Часто работники, работающие неполный рабочий день, ухаживают за иждивенцами, или им требуется время для ухода за несовершеннолетними детьми — в 2021 году об этом заявили 39 % из числа имеющих на своем попечении иждивенцев, работающих неполный рабочий день, в подавляющем большинстве случаев женщины. Таким образом, решение работать неполный рабочий день также может быть связано с оказанием услуг по уходу.

Не всегда у работников есть выбор: многие работодатели предлагают работу только с частичной занятостью, чтобы сократить расходы и сохранить гибкость. Так обстоит дело, например, в сфере розничной торговли, клининга и общественных услуг. Люди из-за сложной ситуации на рынке труда устраиваются на работу с частичной занятостью, хотя на самом деле ищут работу на полную ставку. Здесь говорят о вынужденных работниках, занятых неполный рабочий день.

Не все работники, занятые неполный рабочий день, добровольно сокращают свои рабочие места. Около 10 % работающих неполный рабочий день мужчин и около 6 % женщин назвали причиной перехода на неполный рабочий день то, что они не смогли найти работу на полный. Однако, поскольку женщины гораздо чаще работают неполный рабочий день, абсолютное число таких женщин значительно выше, чем мужчин. В некоторых отраслях наблюдается явная тенденция к частичной занятости: например, в розничной торговле 48,8 % работников в 2000 году работали неполный рабочий день (включая мини-рабочие места), а в 2019 году — 60,3 %. При этом определенную роль играют и требования работодателей к гибкости на рынке труда.

«Те, кто работает неполный рабочий день, обычно получают меньшую зарплату, отпускные и рождественские пособия, чем те, кто работает полный рабочий день, — отмечают в DGB. — Более низкий

доход означает меньшее количество пенсионных взносов, что в конечном итоге может привести к сокращению размера пенсии по старости. Это явные минусы. Работникам, занятым неполный рабочий день, также часто недоступно профессиональное обучение, что снижает их шансы на карьерный рост. Запрет на дискриминацию в Законе о неполном рабочем дне и ограниченном сроке предусматривает средства правовой защиты, если работники, занятые неполный рабочий день, находятся в худшем положении. Низкий доход и растущая неопределенность, когда работа на неполный рабочий день является еще и временной, означают для многих людей более низкий уровень участия в жизни общества. При этом в условиях занятости полный рабочий день или неполный рабочий день с доходом выше прожиточного минимума необходимость в предотвращении материальной и социальной незащищенности отсутствует»¹.

Право на работу с частичной занятостью регулируется ст. 8 Закона о неполном рабочем дне и временных трудовых договорах (TzBfG). Для того чтобы работники имели право работать неполный рабочий день, должны быть выполнены следующие требования:

- на предприятии численность работников должна быть не менее 15 человек;

- работники, желающие заявить о своем праве на неполный рабочий день, должны проработать на предприятии не менее шести месяцев;

- заявление о сокращении рабочего времени должно быть подано работодателю в письменной форме с указанием предпочтительного количества часов и даты начала сокращения рабочего времени.

TzBfG помогает работникам, которые предпочитают работать неполный рабочий день, вернуться на работу с полной занятостью. Одним из инструментов для перехода с неполного рабочего дня на полный является так называемый промежуточный неполный рабочий день. С 2019 года в TzBfG действует еще одно правило для работы неполный рабочий день с ограничением по времени: работники, которые хотят работать неполный рабочий день в течение определенного периода времени, а не постоянно, могут подать заявление на так называемый промежуточный неполный рабочий день. Для этого применяются условия, установленные законом:

- период сокращения рабочего времени должен составлять от одного года до пяти лет;

¹ См.: Alle Infos zur Teilzeit.

- работники, желающие получить право на неполный рабочий день, должны проработать на предприятии не менее шести месяцев;
- на предприятии, как правило, численность работников должна быть не менее 45 человек.

Работодатели не могут заставить сотрудников, занятых полный рабочий день, перейти на работу с частичной занятостью, или наоборот. Увольнение сотрудников, если они не согласны с таким переходом, недопустимо (п. 11 TzBfG).

Размер заработной платы и право на получение денежного вознаграждения на работе с частичной занятостью должны основываться на аналогичной работе с полной занятостью. Это означает, что работодатели обязаны выплачивать работникам, работающим неполный рабочий день, ту же почасовую заработную плату, что и работникам, работающим полный рабочий день. Если на предприятии не работают полный рабочий день сопоставимые штатные сотрудники, работодатели должны использовать в качестве основы для сравнения коллективный договор, применимый в отрасли. Это допустимо даже в том случае, если операция не связана с тарифами. Согласно п. 4 TzBfG сотрудники, работающие неполный рабочий день, имеют те же права, что и их коллеги, работающие полный рабочий день. К работникам, занятым неполный рабочий день, на предприятии следует относиться так же, как к работникам с полным рабочим днем. Эти правила призваны способствовать защите от дискриминации работников, занятых неполный рабочий день, из-за их квалификации и отсутствия продвижения по службе.

В соответствии с Федеральным законом об отпуске по уходу за ребенком и соответствующих пособиях работники имеют право на неоплачиваемый отпуск по уходу за ребенком (при необходимости в этот период может быть получено пособие по уходу за ребенком). Это также относится к работникам, занятым неполный рабочий день, независимо от того, работают ли они на мини-работе или иным образом. Отпуск по уходу за ребенком до трех лет могут взять все, кто работает по найму и хочет заботиться о ребенке. Отпуск по уходу за ребенком должен быть взят в течение первых трех лет жизни ребенка. Однако часть из 24 месяцев также может быть использована до достижения восьмилетнего возраста.

«DGB требует, чтобы правила, регулирующие неполный рабочий день, учитывали потребности работников. На протяжении более двадцати лет мы знаем, что в Германии подавляющее большинство женщин хотели бы работать полный рабочий день — и следовательно-

но, больше часов в неделю, чем в настоящее время. С другой стороны, мужчины в среднем хотели бы работать меньше. Таким образом, между потребностями женщин и мужчин и структурой рынка труда, рабочих мест и инфраструктуры по-прежнему существуют большие расхождения, — так сформулировали свою позицию по данному вопросу немецкие профсоюзы в декабре 2022 года. — DGB призывает к улучшению условий для сочетания семьи и работы и содействию самостоятельному обеспечению средств к существованию в первую очередь женщин. Работа неполный рабочий день в Германии часто является единственным способом совмещать семью и работу. В первую очередь это наносит серьезный финансовый ущерб женщинам: 39 % женщин в возрасте от 30 до 50 лет в 2015 году имели собственный чистый доход менее 1000 евро; еще 14 % вообще не имели собственного дохода. Более половины женщин в этой возрастной группе в 2015 году ожидали, что, несмотря на занятость, они не смогут рассчитывать на пенсию по старости. Среди мужчин эта доля была вдвое меньше. С другой стороны, среди женщин-одиночек этот показатель составлял почти 70 %. Учитывая изменения на рынке труда и нестабильную семейную структуру, эти выводы пугают.

DGB выступает против стратегий повышения гибкости на рынке труда, которые проводятся за спиной работников. Требуется больше времени, близкого к полной занятости, чтобы удовлетворить потребности работников и в долгосрочной перспективе избежать бедности в старости¹.

Профсоюзы увязывают свое критическое отношение к институту временных трудовых договоров с указанием на низкий уровень доходов наемных работников в целом. «Несмотря на то что общая установленная законом минимальная заработная плата была введена в 2015 году и увеличена до 12 евро в час в октябре 2022 года, в Германии по-прежнему существует большой сектор с низкой заработной платой. После резкого роста в конце 1990-х — начале 2000-х годов доля тех, кто получает за свою работу менее двух третей средней заработной платы, уже давно превышает 20 %. Зачастую заработка недостаточно для поддержания жизни, — отмечают в DGB. — Почти каждый двенадцатый из примерно 11 млн человек, занятых неполный рабочий день, хотел бы работать полный рабочий день, и многие другие хотели бы, по крайней мере, увеличить свою рабочую неделю. Чем меньше оплачивается работа, тем труднее жить на доход

¹ Alle Infos zur Teilzeit.

от неполного рабочего дня. В отличие от этого, многие работники, работающие полный рабочий день, хотели бы немного сократить свое рабочее время. Около 4 млн зарабатывают деньги исключительно на мини-работах. С 1 октября 2022 года количество мини-рабочих мест значительно увеличилось, в перспективе это приведет к увеличению числа людей, работающих на мини-рабочих местах. Переход на работу, охваченную страховыми взносами в систему социального обеспечения, остается трудным, несмотря на некоторые улучшения. Более 800 тыс. человек в Германии заняты в качестве временных работников. Их средний заработок по-прежнему значительно ниже порога минимальной заработной платы. Работодатели все чаще используют трудовые договоры не по найму, чтобы уклоняться от своих прямых обязанностей работодателя, нанимая или на работу в другие компании, или формально самозанятых работников, которые, однако, частично зависят от них экономически. Число пострадавших трудно достоверно оценить.

Около 2 млн индивидуальных предпринимателей, занятых не по найму, в Германии до сих пор не имеют достаточной социальной защиты. Это стало очевидным во время пандемии коронавируса. Такие незащищенные трудовые отношения особенно затрагивают молодых и пожилых людей, женщин и трудовых мигрантов из зарубежья¹.

Для обеспечения безопасных условий труда и хорошей работы DGB требует:

1) в условиях растущего дефицита квалифицированных кадров необходимо, чтобы власти активно поощряли высокую заработную плату и хорошие условия труда. Для этого недостаточно обратиться к компаниям, но необходимы быстрые и решительные действия для повышения тарифной привязки. Потому что ясно одно: коллективные договоры, как доказано, обеспечивают лучшую оплату и хорошую работу;

2) повышение установленной законом минимальной заработной платы с 1 октября 2022 года является успехом профсоюзов. Минимальная заработная плата также должна быть ориентирована на постоянно меняющиеся условия жизни в среднесрочной перспективе. В дальнейшем можно рассмотреть, в какой степени перечень критериев может быть расширен для будущих корректировок, например с учетом медианной заработной платы;

¹ Arbeit und trotzdem arm: Ungesicherte Beschäftigung // DGB : [сайт]. URL: <https://www.dgb.de/schwerpunkt/ratgeber-ungesicherte-beschaeftigung/forderungen>.

3) для временных работников должен применяться принцип равной оплаты за равный труд. С ними нельзя обращаться как с работниками второго сорта;

4) неправомерное заключение трудовых договоров должно быть пресечено соответствующими правовыми нормами, с тем чтобы трудовые договоры вернулись к своей основной функции;

5) система мини-вакансий выгодна только работодателям. Мини-рабочие места не являются мостом к регулярной занятости. Многие люди, ищущие мини-работу, хотят работать дольше и зарабатывать больше, им не следует препятствовать в этом с помощью неправильных структур стимулирования. Мини-рабочие места должны стать обязательными для социального страхования с первого евро. Расходы на выплаты по социальному обеспечению должны быть направлены на поддержку работников;

6) действие трудовых договоров, заключенных без веских на то оснований, должно быть прекращено; временные основания должны быть ограничены. Для борьбы с неправомерным использованием последовательных временных ограничений у одного и того же работодателя (цепных временных ограничений) необходимо ограничить их общую продолжительность и количество независимо от причины ограничения;

7) необходимо способствовать обеспечению баланса между семьей и работой и поощрять самостоятельное обеспечение женщин средствами к существованию. Стратегии повышения гибкости на рынке труда, которые реализуются за спиной работников, должны быть отвергнуты. Необходимо больше частичной занятости, близкой к полной, чтобы удовлетворить потребности как мужчин, так и женщин;

8) индивидуальные предприниматели, работающие не по найму, должны быть лучше интегрированы в систему социального обеспечения, чтобы иметь возможность быть защищенными от типичных жизненных рисков, но в то же время иметь возможность финансировать взносы. Заказчики также должны участвовать в расходах на социальное обеспечение.

Справедливость, социальная защита и хорошие условия труда должны распространяться и на индивидуальных предпринимателей, работающих не по найму в цифровых отраслях. Потому что зачастую они практически не застрахованы от безработицы, болезней и потери трудоспособности, если вообще застрахованы. Кроме того, многие

индивидуальные предприниматели, работающие не по найму, не могут в достаточной степени обеспечить свою старость¹.

В плане реализации на практике данных требований входящий в состав DGB отраслевой профсоюз ver.di (объединенный профсоюз работников общественных служб, транспорта, дорожного движения, почтовых, торговых, банковских, страховых работников, сотрудников СМИ) еще в мае 2021 года начал публичную кампанию против злоупотреблений со стороны работодателей законодательством о неполном рабочем дне и ограничении рабочего времени. Как заявили в ver.di, «более 3 млн сотрудников имеют в Германии только срочный трудовой договор. Все чаще страдают, в частности, молодые люди. Более половины людей в возрасте до 30 лет сегодня работают только на временной работе. Однако больше половины временных ограничений являются необоснованными, что означает, что нет никаких реальных оснований для их продления. Тем не менее это затрагивает почти каждого второго нового сотрудника. Часто временные ограничения с материальными основаниями плавно переходят во временные ограничения без них. В результате временные работники не могут обрести надежную профессиональную перспективу, им трудно найти квартиру, создать семью или — если у них уже есть семья — даже спланировать отпуск с детьми. Временные работники также часто боятся отстаивать свои интересы на предприятии или в своем подразделении, опасаясь, что в этом случае их контракт не будет продлен. Это необходимо остановить, положить конец злоупотреблениям законом о неполном рабочем дне и ограничении времени:

— необоснованные временные ограничения должны быть отменены;

— вредные временные ограничения значительно ограничены;

— сроки, установленные в соответствии с материальными основаниями, должны быть сведены к минимуму; для этого, во-первых, должны быть отменены материальные основания „для проверки“ и „ограниченные бюджетные ресурсы“»².

Важнейшей сферой борьбы за отказ от временных трудовых контрактов, ограниченных сроком действия, является область науки. В связи с дебатами в немецком бундестаге по вопросу о срочных трудовых договорах в науке 24 июня 2021 года ver.di призвал к фунда-

¹ Arbeit und trotzdem arm: Ungesicherte Beschäftigung.

² Den Missbrauch von Befristungen stoppen // Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft : [сайт]. URL: <https://www.verdi.de/themen/politik-wirtschaft/++co++122e7336-af2e-11eb-adc6-001a4a16012a>.

ментальной реформе Закона о научных срочных контрактах, в котором постоянные должности являются исключением, а не правилом. Еще 2 мая 2019 года активисты профсоюза ver.di вышли на демонстрацию перед зданием Федерального министерства образования и исследований ФРГ в Берлине под лозунгом «Прекращение практики временных ограничений — средства, предусмотренные Пактом о высшем образовании, должны быть направлены на постоянные должности» для ученых.

Как следует из федерального отчета, представленного Федеральным министерством образования и научных исследований в марте 2021 года, доля молодых ученых, работающих на постоянной основе, среди штатных научных и творческих сотрудников в возрасте до 45 лет и не имеющих профессорской должности — так называемых молодых ученых, — составляет 92 % и при этом практически не изменилась (в 2015 г. 93 %). «Многие женщины-ученые страдают от все новых и новых краткосрочных трудовых договоров, не имеющих надежной перспективы», — критикует практику трудовых договоров на ограниченный срок Сильвия Бюлер, член Федерального исполнительного совета ver.di, отвечающая за образование, науку и исследования. «Тот факт, что девять из десяти научных сотрудников имеют только срочный контракт, недопустим», — говорит Бюлер. Также требуются четкие минимальные стандарты для аспирантов: им нужны трудовые договоры, в течение которых они действительно могли бы получить докторскую степень. Должности для докторов, как правило, должны быть постоянными. Тот, кто решит продолжить научную карьеру после получения докторской степени, также нуждается в четких перспективах для этого.

Кроме того, следующее федеральное правительство Германии должно будет отменить тарифный барьер, продолжила Бюлер: «В коллективном договоре должна быть предусмотрена возможность ограничения срочных трудовых договоров в разумных пределах. Здесь недопустимо ограничивать ученых, состоящих в профсоюзах, в их правах»¹.

В связи с дискуссиями о создании хороших условий для трудоустройства женщин-ученых DGB совместно с ver.di и GEW (отраслевой профсоюз науки и образования, входящий в DGB) призывает к большей планируемости и равным возможностям карьерного роста в науке.

¹ Ver.di fordert Schluss mit den Befristungen in der Wissenschaft // Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft : [сайт]. URL: <https://www.verdi.de/themen/arbeit/++co++58323148-d4df-11eb-b6f1-001a4a160129>.

Неуверенность и опасения по поводу будущего, стресс и обострившиеся отношения зависимости характеризуют повседневную жизнь науки как профессии. Хотя в настоящее время большая часть научных исследований и преподавания осуществляется учеными, не имеющими профессорской должности, надежные рабочие отношения и предсказуемые перспективы, как правило, предоставляются только профессорам. Профсоюзы требуют внесения изменений в Закон о срочных контрактах для научных работников.

«Немецкая научная сфера все больше сталкивается с конкуренцией со стороны бизнеса и зарубежных исследовательских институтов. Однако в немецкой научной системе нестабильная занятость, неопределенные перспективы и высокая доля неоплачиваемого дополнительного труда были обычным явлением в течение многих лет. Таким образом передовые кадры и передовые исследования вряд ли могут быть сохранены», — критикует сложившееся положение вещей в ноябре 2022 года заместитель председателя DGB Эльке Ханнак.

В ходе опроса, посвященного отчету о высшем образовании DGB за 2020 год, 78 % опрошенных ученых заявили, что они работают на временной основе. Еще 16 % ответили, что у них есть срочные трудовые договоры в сфере технического и административного сотрудничества. После 12 лет работы в одном и том же вузе такие контракты расторгаются. Тогда больше не может быть никаких временных ограничений. Однако в наименьшем количестве случаев это приводит к получению постоянной должности, а в подавляющем большинстве — к новой временной работе в другом высшем учебном заведении.

По словам Ханнак, эти условия необходимо срочно улучшить: «Хорошие исследования и преподавание, наконец, требуют достойных условий труда и занятости. Это включает в себя больше должностей для постоянной работы, прогнозируемые перспективы развития и карьерный рост, а также больше должностей на полный рабочий день»¹.

С аналогичными проблемами при оформлении и реализации на практике срочных трудовых договоров сталкиваются в Германии и сезонные сельскохозяйственные рабочие. Комментируя предстоящий сезон сбора урожая 2023 года, член правления DGB Аня Пиль в феврале 2023 года отмечала: «Сезонная работа без социального

¹ Arbeit in der Wissenschaft muss fair sein // DGB : [сайт]. URL: <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/bildung-und-bildungsarbeit/++co++45b8a09c-f5f9-11ec-920a-001a4a160123>.

страхования — это не естественный закон, а часть системы эксплуатации у некоторых работодателей. Коалиционные партии договорились, что сезонные работники в будущем получают медицинскую страховку с первого дня. Однако проект не был реализован в срок, достаточный для того, чтобы успеть к нынешнему сезону сбора урожая. Комплексное медицинское страхование было бы первым шагом в правильном направлении, но этого далеко не достаточно. Сезонные работники в целом нуждаются в полном социальном обеспечении. От наших консультантов на местах мы знаем, что сезонные работники часто не могут продолжить работу в своей стране, что фактически является условием краткосрочной занятости. Это означает, что пострадавшим работникам впоследствии не будет предоставлено ни медицинское страхование, ни страхование по безработице, ни пенсия. То, что по уважительным причинам было предусмотрено только в качестве исключения для работы в отпуске и для студентов, во многих случаях целенаправленно используется работодателями для найма людей из других стран ЕС в ужасных условиях, без социальной защиты и за небольшие деньги. Поэтому федеральное правительство не должно опускать руки перед лоббистами и сельскохозяйственными ассоциациями».

DGB заявляет, что пора прекратить использовать разрыв в оплате труда в Европе. «Профсоюзы требуют, чтобы краткосрочная занятость действительно была разрешена только для старшеклассников и студентов. Она также должна быть возвращена к первоначальному периоду в 50 дней в календарном году. Социальное обеспечение также должно распространяться на тяжелую работу на полях. Тому, что при сборе урожая в Германии так бесстыдно эксплуатируется разрыв в заработной плате со странами Европы, должен быть положен конец. Мобильные работники заслуживают социальной защиты. В первую очередь это касается медицинского страхования и пенсионных накоплений», — подчеркивает Аня Пиль¹.

1. Отсутствие социальной защиты для сезонно занятых.

DGB и IG BAU (отраслевой профсоюз работников строительства и аграрной сферы, входящий в DGB) стремятся сократить максимальный период сезонной занятости и вернуть его к первоначальному значению. Работа, выполняемая в течение 70 (или, как в периоды пандемии коронавируса, более 100) дней в календарном году, больше не может рассматриваться как краткосрочная и приносящая

¹ Mehr Schutz bei Saisonarbeit und Saisonbeschäftigung // DGB : [сайт]. URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++8043b236-71c7-11eb-9e8c-001a4a160123>.

дополнительный доход. Работники, которые в основном выполняют тяжелую физическую работу, часто выходящую далеко за рамки чисто учебной деятельности, должны получить социальное обеспечение. Получение урожая не связано со свободой занятости, гарантированной социальным обеспечением, как это часто утверждают сельскохозяйственные ассоциации. Если мобильные работники, работающие в рамках программы свободного передвижения по ЕС, хотят остаться в Германии и работать более 70 дней, они могут сделать это уже сейчас, но тогда они с самого начала получают защиту социального страхования.

Сезонная работа в сельском хозяйстве до сих пор (февраль 2023 г.) в большинстве случаев выполнялась в рамках краткосрочной занятости. Этот вид занятости не требует социального страхования как для работников, так и для работодателей. Работодателям просто необходимо зарегистрировать работника в Центре мини-трудоустройства и внести обязательные взносы в фонд страхования от несчастных случаев. При краткосрочной занятости нет ограничений по ежемесячному доходу, как в случае мини-рабочих мест, также не требующих социального обеспечения. Однако для того, чтобы работа была признана краткосрочной, необходимо выполнить два других требования:

- она может осуществляться не более 70 дней в календарном году;

- она не должна осуществляться профессионально. Это означает, что занятость должна иметь для работника второстепенное экономическое значение и не должна использоваться для обеспечения средств к существованию.

Однако профессиональная пригодность как условие социального страхования не рассматривается и, как правило, не подтверждается. Обычно работодатель просто запрашивает у сотрудника заявление о приеме на работу и подает заявление о приеме на работу в Центр мини-трудоустройства. Только в том случае, если в ходе проверки чиновники заподозрят отсутствие краткосрочной занятости, об этом будет сообщено пенсионной страховой компании, которая проверит ситуацию. К тому времени большинство сотрудников уже покинут свои рабочие места. В целом эта схема способствует злоупотреблениям.

Регулирование предполагает, что работники получают медицинское и пенсионное страхование другими способами (по основному месту работы). Однако это трудно проверить у мобильных работников из стран ЕС, и на практике проверка просто не проводится. Таким

образом, часто случается, что работники вообще не застрахованы во время краткосрочной занятости, что приводит к значительным пробелам в пенсионном и медицинском страховании, особенно в случае сезонной работы, которая повторяется ежегодно. Те, кто работает без социального обеспечения в течение нескольких месяцев в году, в сумме быстро получают несколько лет без страховки и теряют годы стажа, необходимого при назначении пенсии.

Кроме того, при возникновении заболевания работники в сомнительных случаях должны оплачивать расходы на лечение из своего кармана. Для защиты от таких рисков фермеры часто заключают частные групповые полисы медицинского страхования для своих сезонных работников, которые, однако, не предоставляют полного набора услуг по обязательному страхованию. Часто, например, не покрываются все расходы и затраты на лечение (некоторые из которых трудно определить) хронических заболеваний. Право на получение пособия по болезни также отсутствует, хотя в Германии в течение первых четырех недель выплата заработной платы не производится. Тех, кто заболевает в самом начале работы, часто просто отправляют домой.

Поэтому в качестве первого шага следует приветствовать стремление правящей правительственной коалиции (СДПГ, «Зеленые» и СвДП) обеспечить полное обязательное медицинское страхование с первого дня. Здесь необходимы срочные действия, поскольку обещание, данное в Коалиционном соглашении, еще не было выполнено с четкими узаконенными правилами. На сегодняшний день существует только обязанность указать в Центре занятости, имеют ли сезонные работники медицинскую страховку. Здесь также действуют частные групповые полисы страхования, которые, как поясняется, не включают полную защиту — их услуги намного ниже перечня услуг обязательного медицинского страхования, согласованного в качестве необходимой меры.

2. Дорогое и недостойное жилье при сезонной работе.

Проживание в Германии играет важную роль для всех сезонных работников. Оно является частью трудовых отношений и предоставляется непосредственно работодателем. Иногда работодатель привлекает для этой цели третьих лиц. Такое предоставление жилья, по мнению DGB, также необходимо в соответствии с положениями нового Закона о контроле за безопасностью и гигиеной труда. К сожалению, однако, в течение многих лет практика профсоюзов и консультационных центров показала, что предоставляемое жилье в немалой степени имеет недостойные человека стандарты. К ним относятся, например,

переполненность, плохое состояние конструкций, а также несоответствующие санитарные условия.

Пандемия коронавируса сделала многие из этих жалоб особенно очевидными. В 2020 и 2021 годах, несмотря на серьезную опасность заражения, в приютах сохранялась многолюдность, притом что санитарные условия были, как обычно, ненадлежащими, несмотря на опасную для жизни инфекцию. В отношении мер гигиены и инфекционной защиты существовали лишь необязательные рекомендации, которые не контролировались должным образом и во многих случаях отсутствовали. Однако серьезные проблемы с жильем существовали еще до пандемии и сохраняются до сих пор.

3. Плохие условия труда и низкая заработная плата сезонных работников.

Сезонные работники из-за рубежа особенно беззащитны, когда их лишают прав. В прошлом были выявлены различные случаи злоупотреблений со стороны профсоюзов и консультационных центров.

Обзор представлен в сезонном отчете инициативы «Справедливый сельскохозяйственный труд». Некоторые из наиболее важных проблем таковы:

- работникам представляют трудовые договоры на немецком языке и заставляют подписать их в срочном порядке. Многие не могут получить свой экземпляр договора, а из-за языкового барьера некоторые не понимают, что в нем написано;

- квитанции о заработной плате не выдаются;

- заработная плата часто выплачивается наличными в конце сезона и без прозрачного расчета, что во много раз меньше установленной законом минимальной заработной платы;

- соглашения о согласованной оплате труда в отношении количества, которое должно быть собрано за день, незаконно обходят минимальную заработную плату. Однако установленная законом минимальная заработная плата всегда должна соблюдаться, независимо от каких-либо принятых соглашений;

- записи рабочего времени производятся мастерами вручную или записываются непрозрачным способом с помощью штрихкодов. Часто сотрудники подписывают их, даже если они неверны — в противном случае им грозит увольнение;

- трудовые договоры часто допускают возможность уведомления о прекращении за один день. Хотя они применимы к обеим сторонам, большинству сезонных работников невозможно так быстро организовать выезд из наиболее удаленных мест проживания и работы.

Профсоюзы выдвигают к сезонной работе следующие требования: «Нельзя мириться с тем, что правительственные постановления служат отправной точкой для злоупотреблений или уклонения от закона, а все компетентные органы закрывают на это глаза. При приеме на работу, как правило, необходимо проверить, есть ли условия для краткосрочной занятости. Из-за сложных проблем с разграничением полномочий и риска злоупотреблений эта схема должна быть возвращена к своей цели как второстепенная и должна позволять студентам и пенсионерам, для которых она когда-то была предназначена, без бюрократических проволочек устраиваться на незначительные случайные рабочие места. Все остальные виды трудовой деятельности должны подлежать обязательному социальному страхованию на регулярной основе.

Профсоюзы для защиты труда и здоровья на сезонных работах требуют ввести обязательные правила для обеспечения профилактической охраны труда и здоровья, а также достойного жилья. В частности, к ним относятся:

- строгие гигиенические требования, достаточное количество санитарных удобств в жилых помещениях и на полях;

- размещение сезонных рабочих в отдельных номерах, предоставляемых и оплачиваемых работодателями, без вычета из заработной платы.

Для укрепления трудовых прав сезонных работников профсоюзы требуют:

- прозрачного ежемесячного расчета заработной платы, составления письменных трудовых договоров (или в случае устных трудовых договоров основных условий труда в соответствии с § 2 Закона о доказательствах, действующего в ФРГ) на немецком и на понятном для работников языке в двух экземплярах;

- защиты от занижения минимальной заработной платы в результате соглашений путем обязывания всех предприятий создать надежную, объективную и защищенную от несанкционированного доступа систему учета рабочего времени, как того требует прецедентное право Европейского суда и Федерального суда по трудовым спорам;

- достаточного, всеобъемлющего и согласованного контроля со стороны различных компетентных органов, который должен быть объединен, по крайней мере, в предстоящий сезон сбора урожая, в рамках специальной „Целевой группы по справедливому труду в сельском хозяйстве“, но при этом не криминализировать работников

(например, из третьих стран), а сосредоточить внимание на условиях труда;

— содействовать соблюдению правил доступа сотрудников IG BAU и консультативных органов из инициативы „Справедливый сельскохозяйственный труд“ в рамках специальной „Целевой группы по справедливому труду в сельском хозяйстве“ к работникам, чтобы на их родном языке информировать их об их правах на рабочем месте в Германии и о предложениях консультативных органов и профсоюзов»¹.

ВЫВОДЫ

Проблемы трудового права и трудовых договоров как его важнейшей составной части в Германии интересны для нас не только с исторической точки зрения (Германия — во многом пионер в данной области законодательства и правоприменения), но и в их развитии, в том числе с учетом современных реалий (цифровизация экономики, пандемия коронавируса и вызванные ею ограничения и др.). Анализ изменений в немецком законодательстве, исследование стратегии действий властей, бизнеса и профсоюзов в практике трудовых договоров во многом могут быть использованы в случае появления аналогичных проблем на территории Российской Федерации. Речь идет о применении механизмов социального диалога, практике работы органов власти с альтернативными предложениями, учете всех точек зрения, поступающих со стороны участников социального диалога (сторон социального партнерства), выработке четкой и аргументированной позиции профсоюзов по наиболее важным для их членской базы аспектам применения трудовых договоров.

¹ Mehr Schutz bei Saisonarbeit und Saisonbeschäftigung.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Если бы не социальное законодательство о благосостоянии или социальном государстве и соответствующее развитие коллективных переговоров, не существовали бы договор о найме и трудовые отношения.

Самым ранним предшественником современного трудового договора в Британии является институт годового стажа XVIII века, который возник из того, что было по существу прототипом государства всеобщего благосостояния, а именно системы закона о бедных, предусматривающей выплату заработной платы путем найма. Во всех системах именно законодательство, разработанное на рубеже XIX–XX веков, о социальном страховании и защите занятости стабилизировало трудовые отношения и вместе с макроэкономической политикой того периода активно стремилось на какое-то время установить стабильность. В Великобритании коллективные переговоры еще больше способствовали этому процессу, поскольку профсоюзы поощряли работодателей заменять систему внутренних контрактов прямыми трудовыми отношениями.

На континенте есть свидетельство более продолжительной традиции интегративной концепции предприятия. Поскольку индустриализация произошла позже, вертикальная интеграция предприятия проходила быстрее. Имеются также свидетельства того, что нехватка рабочей силы в регионах Франции и Германии, где рабочие дольше, чем в Великобритании, сохраняли связь с землей, предоставлявшую им альтернативу наемному труду, делала работодателей более готовыми брать на себя ответственность за возникающие социальные риски от занятости как услугу за принятие работниками управленческого руководства и контроля.

Однако можно утверждать, что во всех системах без определенных институциональных вмешательств модель занятости снова будет ограничена определенными профессиональными группами, в частности профессиональными и управленческими работниками, занимающими относительно безопасный и защищенный сегмент рынка. По сути, именно это и происходит сейчас благодаря уменьшению влияния коллективных переговоров, поощрению государственной политики аутсорсинга и попыткам работодателей использовать возможности для фрагментации организационно-правовой формы предприятия.

Это процесс, который не является неизбежным следствием технологических сдвигов или структурных изменений в экономике, а во многих случаях приводится в действие законодательными реформами и изменением политики, особенно на макроэкономическом уровне.

В начале XX века споры о значении терминов «слуга» и «рабочий» были связаны с теми же вопросами фрагментации рабочего места и дезинтеграции предприятия-нанимателя, которые сегодня ограничивают способность использовать трудовое законодательство для защиты работников. Указание на повторяющийся характер проблемы никоим образом не означает недооценку трудностей, связанных с ее решением сегодня, поскольку методы избегания, используемые сейчас, неизбежно отличаются от тех, что применялись столетие или более назад. Однако это может служить напоминанием о том, что то, что кажется следствием технологических или неизбежных экономических изменений, на самом деле часто является результатом политических решений (таких как решение в 1980-х гг. обратить вспять тенденцию макроэкономической политики к стабилизации трудовых отношений) и управленческих стратегий (таких как нынешняя мода на аутсорсинг), которые, как показывает история, ни в коем случае не являются необратимыми.

Развитие трудового договора предполагает, что как юридическое понятие он воплощает в себе по крайней мере две важные функции: одна заключается в том, чтобы помочь в управленческой задаче координации работы на предприятии; другая — служить средством для контроля над социальными рисками потери дохода из-за болезни, безработицы и старости, которые неизбежны в экономике, в которой подавляющее большинство населения прямо или косвенно зависит от заработной платы.

Поразительно постоянное присутствие трудового договора в большинстве развитых стран, даже в тех, которые претерпели значительную либерализацию и дерегулирование за последние два десятилетия.

Все трудовые отношения в той или иной степени подвержены риску ненадежности. Однако степень риска варьируется. Например, в случае стандартных бессрочных контрактов и добровольной неполной занятости риск относительно низкий. В случае срочной работы и samozанятости риск находится на среднем уровне, тогда как в ситуациях контрактов с нулевым рабочим днем, некоторых видов командированной работы, маргинальной неполной занятости и некоторых форм заемного труда и других временных работ риск выше. Лица, ра-

ботающие неофициально или незаявленным образом, подвергаются наибольшему риску нестабильности.

Стандартная работа (бессрочная, полная занятость) остается доминирующей формой трудовых отношений, на которую приходится более половины общей занятости. Однако за последнее десятилетие доля стандартной работы снизилась в пользу увеличения более гибких форм. Стандартные формы работы имеют меньший риск нестабильности из-за их полного рабочего дня и бессрочного характера. Тем не менее они связаны с некоторыми рисками с точки зрения низкой заработной платы, бедности на рабочем месте и плохих условий труда в некоторых секторах и профессиях. Следует, однако, отметить, что бедность на рабочем месте является результатом множества факторов помимо низких заработков.

В некоторых секторах и профессиях также наблюдается невысокий уровень качества работы, что увеличивает риск низкой оплаты, но также приводит к отсутствию контроля над содержанием работы, автономии и перспектив и к недостаточному разнообразию. Стандартные контракты могут также заключаться на рабочем месте, где нет профсоюзного представительства и, следовательно, отдельные лица не будут иметь доступа к коллективным советам, поддержке и руководству, включая информацию об их трудовых правах. Некоторые стандартные контракты могут также включать нестандартные схемы работы, что может увеличить степень ненадежности.

Срочная работа сопряжена с риском более низкой оплаты, чем бессрочная, и отсутствием доступа к правам на работу: большинство прав и защита работников в ЕС основаны на стандартных контрактах. С точки зрения здоровья работников по срочным контрактам данные неоднозначны. Существует также неясная картина того, в какой степени срочная работа может стать трамплином к более постоянным формам занятости. Сохраняется сильная корреляция между срочными, нестандартными трудовыми договорами и низкоквалифицированной работой, при этом те, кто работает на низкоквалифицированной работе, с меньшей вероятностью получают выгоду от возможности обучения.

Работа на условиях неполного рабочего дня может предоставить людям значительный уровень гибкости и возможность совмещать работу и личную жизнь, а также является способом повышения уровня участия женщин на рынке труда. Однако работа неполный рабочий день может быть менее качественной, чем работа полный рабочий день, и с меньшими возможностями для карьерного роста. Некоторые

исследования также показывают, что работа неполный рабочий день может быть связана с ухудшением общего состояния здоровья. В целом условия труда сотрудников, занятых неполный рабочий день и имеющих бессрочный контракт, по-видимому, не слишком отличаются от условий работы работников, занятых полный рабочий день, но занятость неполный рабочий день характеризуется более низкими гарантиями занятости, меньшими возможностями карьерного роста и инвестициями в обучение, а со стороны работодателей — более значительной долей низкой заработной платы. Вынужденная неполная занятость в Европе относится к каждому четвертому работнику, работающему неполный рабочий день. Эти работники подвергаются большей опасности нестабильности из-за более низкого, чем желаемый, уровня дохода.

Фрилансеры чаще, чем самозанятые, сталкиваются с низкооплачиваемой работой и бедностью на работе, неадекватным социальным обеспечением, отсутствием доступа к развитию карьеры и обучению, а также рисками, связанными со стрессом и проблемами со здоровьем.

«Фальшивая» самозанятость сопряжена с высоким риском ненадежности, в основном с точки зрения отсутствия доступа к правам на работу и пособиям по социальному обеспечению. Женщины более уязвимы для «фиктивной» самозанятости, чем мужчины. «Фальшивые» самозанятые работники имеют самые низкие доходы и самые большие финансовые трудности в домашнем хозяйстве среди всех категорий работников.

Временная заемная работа является широко известной формой занятости, но в целом играет незначительную роль во всех европейских странах, составляя в среднем 1,5 % от общей занятости. Общей чертой временной работы через агентство является то, что она часто рассчитана на определенные группы рынка труда, такие как молодые работники, и особенно на рабочие места с низкими затратами на обучение. Имеются данные об отсутствии профсоюзной организации заемных работников. Исследования также показывают, что заемные работники могут иметь ограниченные знания о своих правах или способах их применения. Существует также риск ненадежности с точки зрения заработка для временных работников агентства, если они получают более низкую заработную плату, чем сопоставимые работники в фирме-пользователе, чтобы сбалансировать гонорары, выплачиваемые агентству временного трудоустройства.

Есть некоторые свидетельства того, что временная работа через агентство при определенных обстоятельствах может стать первым шагом для многих безработных, возвращающихся на рынок труда, к постоянной работе.

Аутсорсинговая работа также сопряжена с риском ненадежности. Чаще всего это встречается в клининге и строительстве, а также в значительной степени совпадает с работой временных агентств, поскольку функции аутсорсинга часто выполняются работниками, нанятыми агентствами временного трудоустройства, хотя возможны и другие типы трудовых отношений. Также все чаще услуги и информационно-коммуникационные технологии передаются на аутсорсинг по соображениям стоимости. Субподрядные и аутсорсинговые работники могут быть уязвимы с точки зрения выплаты заработной платы, вопросов заключения контрактов и трудовых прав. Существуют также проблемы, связанные с длинными трансграничными цепочками субподрядов и их влиянием на отдельных работников, особенно в таких секторах, как строительство.

Положение командированных работников на рынке труда является особым, поскольку они находятся между нормативно-правовой базой принимающей страны и страны, в которой они обычно работают. В последние годы некоторые командированные работники оказались беззащитными перед злоупотреблениями, если работодатели обходят законодательство ЕС и национальное законодательство. Размещенные работы сосредоточены в определенных профессиях и секторах, таких как строительство. Командированные работники также часто находятся в уязвимом положении из-за языкового барьера, социальной изоляции и отсутствия информации о своих правах.

Неофициальная или незадекларированная работа сопряжена с высоким риском нестабильности из-за ее неформального характера. Ее трудно определить количественно, так как она почти полностью незадокументирована. Незадекларированная работа часто связана с нестабильностью из-за того, что работники не платят налоги и взносы в фонды социального обеспечения и, следовательно, не имеют права на покрытие системами социального обеспечения, что приводит к отсутствию права на пособия и пенсии.

Растет число новых форм работы, таких как работа, связанная с цифровизацией. Данные о них отсутствуют, но считается, что существует риск нестабильности из-за отсутствия доступа к трудовым правам, социального обеспечения и из-за вынужденной самозанятости.

На основании результатов проведенного исследования можно предложить следующие рекомендации.

Необходимо приложить больше усилий, чтобы найти способы согласования гарантий занятости и качества работы с потребностями в гибкости на динамичном рынке труда, который также характеризуется весьма различающимися индивидуальными и отраслевыми требованиями с точки зрения наличия гибких рабочих мест.

Необходим сбалансированный подход к регулированию, избегающий чрезмерного регулятивного дуализма между стандартными и нестандартными договорами. В рамках этого:

- следует поощрять мобильность в отношении бессрочных контрактов;

- качество работы на нестандартных должностях должно быть обеспечено или улучшено.

Например, некоторые минимальные стандарты должны применяться ко всем рабочим местам в таких областях, как социальная защита, минимальный уровень заработной платы и доступ к обучению и развитию.

Социальный диалог может помочь решить многие из этих вопросов, в частности, если он действует в рамках законодательных требований, от которых допускаются отраслевые отклонения на основе коллективных соглашений.

Кроме того, учитывая распространение потенциально нестандартных форм занятости, необходимо подумать о том, как системы социального обеспечения могут поддерживать лиц, которые в результате работы на нестандартных формах занятости не имеют надлежащего социального обеспечения и пенсий. Учитывая, что нестандартные формы занятости могут стать нормой в будущем, необходимо переосмыслить предоставление социальной защиты, чтобы избежать бедности, в частности в отношении пенсий.

ЛИТЕРАТУРА

Нормативно-правовые акты

Европейский союз. Законы. Директива Совета Европейского союза от 28 июня 1999 года № 1999/70/ЕС о рамочном соглашении относительно работы на основании срочных трудовых договоров, заключенных между Союзом объединений промышленников и работодателей Европы, Европейским центром для предприятий с государственным участием и Европейской конфедерацией профсоюзов. — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/70558266> (дата обращения: 14.11.2024).

Европейский союз. Законы. Директива Совета Европейского союза от 20 июля 1998 года № 98/59/ЕС о сближении законодательств государств-членов, относящихся к сокращениям штатов. — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/2564501> (дата обращения: 14.11.2024).

Международная организация труда. Законы. О ВИЧ/СПИДе и сфере труда : Рекомендация Международной организации труда от 10 июня 2010 года № 200. — URL: <https://oktregion.ru/upload/docs/sotsialno-kulturnaya-sfera/okhrana-truda/normativnyye-dokumenty/rec200.pdf> (дата обращения: 08.11.2024). — Текст : электронный.

Международная организация труда. Законы. О достойном труде домашних работников : Конвенция Международной организации труда № 201 (Женева, 16 июня 2011 г.). — Текст : электронный // Гарант.ру : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/70165048/> (дата обращения: 08.11.2024).

Международная организация труда. Законы. О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда : Конвенция Международной организации труда № 182 (Женева, 17 июня 1999 г.). — Текст : электронный // Гарант.ру : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/2560459/> (дата обращения: 08.11.2024).

Международная организация труда. Законы. О минимальном возрасте для приема на работу : Конвенция Международной организации труда № 138 (Женева, 26 июня 1973 г.). — Текст : электронный // Гарант.ру : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/2540542/> (дата обращения: 08.11.2024).

Международная организация труда. Законы. О применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров : Конвенция Международной организации труда от 8 июня 1949 года № 98 — URL: <https://ntk-russia.ru/upload/iblock/6db/6db2b20b23d49757fa8eb6a26c565d1a.pdf> (дата обращения: 08.11.2024). — Текст : электронный.

Международная организация труда. Законы. О трудовом правоотношении : Рекомендация Международной организации труда № 198 (принята в г. Женеве 15 июня 2006 г. на 95-й сессии Генеральной конференции МОТ). — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=41127#bWQpnTU4RKJOj3q> (дата обращения: 11.10.2024).

Международная организация труда. Законы. Об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации : Декларация Международной организации труда (принята в г. Женеве 18 июня 1998 г. на 86-й сессии Генеральной конференции МОТ). — Текст : электронный // Организация Объединенных Наций : [сайт]. —

URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ilo_principles.shtml (дата обращения: 08.11.2024).

Международная организация труда. Законы. Относительно дискриминации в области труда и занятий : Конвенция Международной организации труда № 111 (принята в г. Женеве 25 июня 1958 г. на 42-й сессии Генеральной конференции МОТ). — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120760/ (дата обращения: 08.11.2024).

Международная организация труда. Законы. Рекомендация о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя : Рекомендация Международной организации труда № 166. — Текст : электронный // International Labour Organization : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r166_ru.htm (дата обращения: 14.11.2024).

Российская империя. Законы. Об образовании министерств труда, продовольствия, почты, телеграфов и государственного призрения : Постановление Временного правительства от 5 мая 1917 года. — Текст : непосредственный // СУ РСФСР. — 1917. — № 103. — Ст. 574.

Российская Федерация. Законы. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г., с изм., одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 1993, 25 дек. — № 237.

Российская Федерация. Законы. О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР : Закон РФ от 25 сентября 1992 года № 3543-1. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 1992, 6 окт. — № 219.

Российская Федерация. Законы. О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 года № 16 (ред. от 21 ноября 2000 г.). — Текст : непосредственный // Бюллетень Верховного Суда РФ. — 1993. — № 3.

Российская Федерация. Законы. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 (ред. от 24 ноября 2015 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2004, 8 апр. — № 72.

Российская Федерация. Законы. По делу о проверке конституционности правоприменительной практики расторжения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 1.1 статьи 33 КЗоТ РСФСР : Постановление Конституционного Суда РСФСР от 4 февраля 1992 года № 2П-3. — Текст : непосредственный // Ведомости СНД и ВС РФ. — 1992, 26 марта. — № 13. — Ст. 669.

Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (ред. от 19 декабря 2022 г., с изм. от 11 апреля 2023 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2001, 31 дек. — № 256.

СССР. Законы. Декларация прав трудящихся и эксплуатируемого народа. — Текст : электронный // Гарант.ру : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://constitution.garant.ru/history/act1600-1918/5320/> (дата обращения: 16.03.2023).

СССР. Законы. Кодекс законов о труде РСФСР. — Текст : электронный // Высшая школа экономики : [сайт]. — URL: https://nnov.hse.ru/ba/law/igpr/sov_gos/kodekstr_22 (дата обращения: 11.10.2024).

СССР. Законы. Кодекс законов о труде РСФСР от 10 декабря 1918 года. — Текст : непосредственный // СУ РСФСР. — 1918. — № 87–88. — Ст. 905.

СССР. Законы. О борьбе с обходом законодательства о труде : Циркуляр Наркомюста РСФСР № 72, Народного комиссариата труда РСФСР № 916 от 30 июня 1924 года. — Текст : непосредственный // Известия НКТ СССР. — 1924. — № 25–26.

СССР. Законы. О введении в действие Кодекса законов о труде РСФСР 1922 года (вместе с Кодексом законов о труде РСФСР) : Постановление ВЦИК от 9 ноября 1922 года. — Текст : непосредственный // СУ РСФСР. — 1922. — № 70. — Ст. 903.

СССР. Законы. О введении в действие Положения о судостроительстве РСФСР : Постановление ВЦИК от 11 ноября 1922 года (ред. от 19 ноября 1926 г.). — Текст : непосредственный // СУ РСФСР. — 1922. — № 69. — Ст. 902.

СССР. Законы. О введении в действие Уголовного кодекса РСФСР (вместе с Уголовным кодексом РСФСР) : Постановление ВЦИК от 1 июня 1922 года (ред. от 25 августа 1924 г.). — Текст : непосредственный // СУ РСФСР. — 1922. — № 15. — Ст. 153.

СССР. Законы. О введении трудовых книжек : Постановление СНК СССР от 20 декабря 1938 года № 1320. — Текст : непосредственный // СП СССР. — 1938. — № 58. — Ст. 329.

СССР. Законы. О внесении изменений в Кодекс законов о труде РСФСР : Указ Президиума ВС РСФСР от 31 января 1958 года. — Текст : непосредственный // Ведомости ВС РСФСР. — 1958. — № 2. — Ст. 79.

СССР. Законы. О внесении изменений и дополнений в законодательные акты Союза ССР о труде : Закон СССР от 12 мая 1991 года № 2151-1. — Текст : непосредственный // Ведомости СНД СССР и ВС СССР. — 1991. — № 21. — Ст. 599.

СССР. Законы. О восьмичасовом рабочем дне : Декрет Совета народных комиссаров РСФСР от 29 октября 1917 года. — Текст : непосредственный // СУ РСФСР. — 1917. — № 1. — Ст. 10.

СССР. Законы. О временном прекращении выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск в 1942 года : Указ Президиума ВС СССР от 9 апреля 1942 года (с изм. от 11 января 1945 г.). — Текст : непосредственный // Ведомости ВС СССР. — 1942. — № 13.

СССР. Законы. О государственном предприятии (объединении) : Закон СССР от 30 июня 1987 года № 7284-XI (ред. от 3 августа 1989 г.). — Текст : непосредственный // Ведомости ВС СССР. — 1987. — № 26. — Ст. 385.

СССР. Законы. О мероприятиях по упорядочению трудовой дисциплины, улучшению практики государственного социального страхования и борьбе с злоупотреблениями в этом деле : Постановление СНК СССР, ЦК ВКП(б), ВЦСПС от 28 декабря 1938 года. — Текст : непосредственный // СП СССР. — 1939. — № 1. — Ст. 1.

СССР. Законы. О некоторых изменениях трудового законодательства : Постановление ЦИК СССР № 8 и СНК СССР № 371 от 3 июня 1931 года. — Текст : электронный // Библиотека нормативно-правовых актов СССР. — URL: https://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_3723.htm (дата обращения: 11.10.2024).

СССР. Законы. О переводе на положение мобилизованных рабочих, служащих и инженерно-технических работников в близких к фронту районах : Указ Президиума ВС СССР от 29 сентября 1942 года. — Текст : непосредственный // Ведомости ВС СССР. — 1942. — № 38.

СССР. Законы. О переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений : Указ Президиума ВС СССР от 26 июня 1940 года. — Текст : непосредственный // Ведомости ВС СССР. — 1940. — № 20.

СССР. Законы. О повышении для колхозников обязательного минимума трудовых дней : Постановление СНК СССР, ЦК ВКП(б) от 13 апреля 1942 года № 508 (с изм.

от 13 сентября 1945 г.). — Текст : непосредственный // СП СССР. — 1942. — № 4. — Ст. 61.

СССР. Законы. О положениях законодательства, ограничивающих равенство возможностей граждан в области труда и занятий : Заключение Комитета конституционного надзора СССР от 4 апреля 1991 года № 20 (2-22). — Текст : непосредственный // Ведомости СНД СССР и ВС СССР. — 1991. — № 17. — Ст. 501.

СССР. Законы. О порядке найма и распределения рабочей силы и о борьбе с течучестью рабочей силы : Постановление ЦИК СССР № 52, СНК СССР № 691 от 15 декабря 1930 года (ред. от 31 марта 1937 г.). — Текст : непосредственный // Свод законов СССР. — 1990. — Т. 2. — Ст. 256.

СССР. Законы. О порядке привлечения граждан к трудовой повинности в военное время : Постановление СНК СССР от 10 августа 1942 года № 1353 (с изм. от 7 июля 1943 г.). — Текст : непосредственный // Законодательные и административно-правовые акты военного времени с 22 марта 1942 г. по 1 мая 1943 г. — Москва : Юрид. изд-во НКЮ СССР, 1943.

СССР. Законы. О признании утратившими силу указов Президиума Верховного Совета СССР : Указ Президиума ВС СССР от 8 августа 1957 года. — Текст : непосредственный // Ведомости ВС СССР. — 1957. — № 17. — Ст. 446.

СССР. Законы. О применении судами законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора : Постановление Пленума Верховного Суда СССР от 26 апреля 1984 года № 3 (ред. от 5 сентября 1986 г.). — Текст : непосредственный // Бюллетень Верховного Суда СССР. — 1984. — № 3.

СССР. Законы. О расчетных книжках : Постановление Народного комиссариата труда СССР от 25 февраля 1924 года № 83/10 (ред. от 22 ноября 1928 г.). — Текст : непосредственный // СУ РСФСР. — 1924. — № 35. — Ст. 333.

СССР. Законы. О режиме рабочего времени рабочих и служащих в военное время : Указ Президиума ВС СССР от 26 июня 1941 года (с изм. от 9 апреля 1942 г.). — Текст : непосредственный // Ведомости ВС СССР. — 1941. — № 30.

СССР. Законы. О торговых агентах : Постановление ЦИК СССР, СНК СССР от 29 октября 1925 года. — Текст : непосредственный // Библиотека нормативно-правовых актов СССР. — URL: https://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_2719.htm (дата обращения: 11.10.2024).

СССР. Законы. О трудовых артелях : Постановление ВЦИК, СНК РСФСР от 30 января 1928 года. — Текст : непосредственный // Известия ЦИК СССР и ВЦИК. — 1928, 14 марта. — № 62.

СССР. Законы. О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями : Закон СССР от 17 июня 1983 года. — Текст : непосредственный // Свод законов СССР. — 1990. — Т. 1. — Ст. 370-1.

СССР. Законы. Об ответственности рабочих и служащих предприятий военной промышленности за самовольный уход с предприятий : Указ Президиума ВС СССР от 26 декабря 1941 года (с изм. от 8 сентября 1943 г.). — Текст : непосредственный // Ведомости ВС СССР. — 1942. — № 2.

СССР. Законы. Об отмене судебной ответственности рабочих и служащих за самовольный уход с предприятий и из учреждений и за прогул без уважительной причины : Указ Президиума ВС СССР от 25 апреля 1956 года (с изм. от 31 января 1957 г.). — Текст : непосредственный // Ведомости ВС СССР. — 1956. — № 10. — Ст. 203.

СССР. Законы. Об отпусках : Постановление Совета народных комиссаров РСФСР от 14 июня 1918 года. — Текст : непосредственный // СУ РСФСР. — 1918. — № 43. — Ст. 527.

СССР. Законы. Об отпусках рабочим и служащим : Указ Президиума ВС СССР от 30 июня 1945 года. — Текст : непосредственный // Ведомости ВС СССР. — 1945. — № 37.

СССР. Законы. Об увольнении за прогул без уважительных причин : Постановление ЦИК СССР № 53, СНК СССР № 1682 от 15 ноября 1932 года (ред. от 27 июня 1933 г.). — Текст : непосредственный // СЗ СССР. — 1932. — № 78. — Ст. 475.

СССР. Законы. Об условиях труда временных рабочих и служащих : Постановление ЦИК и СНК СССР от 14 января 1927 года. — Текст : электронный // Библиотека нормативно-правовых актов СССР. — URL: https://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_3170.htm (дата обращения: 11.10.2024).

СССР. Законы. Об установлении шестичасового рабочего дня для подростков от 16 до 18 лет : Указ Президиума ВС СССР от 26 мая 1956. — Текст : непосредственный // Ведомости ВС СССР. — 1956. — № 12. — Ст. 242.

СССР. Законы. Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде : Закон СССР от 15 июля 1970 года № 2-VIII (ред. от 22 мая 1990 г.). — Текст : непосредственный // Свод законов СССР. — 1990. — Т. 2. — Ст. 184.

СССР. Законы. Определение Верховного Суда РСФСР от 20 января 1927 года № 36411. — Текст : электронный // Практика Верховного Суда РСФСР по гражданским и уголовным трудовым делам за 1927 год. — URL: <https://docs.yandex.ru/docs/view?tm=1681385746&tld=ru&lang=ru&name=0019817.pdf> (дата обращения: 11.10.2024).

СССР. Законы. Определения по иску Иванченко к ст. Химки и по иску Лукьяновой к санаторию «Барвиха». — Текст : непосредственный // Сборник судебной практики Верховного Суда РСФСР по трудовым делам (1959–1963 гг.) / под редакцией Н. Ю. Сергеевой. — Москва, 1964. — С. 17–19.

СССР. Законы. По применению Постановления ВЦИК и СНК РСФСР от 30 января 1928 г. «О трудовых артелях» : Инструкция Народного комиссариата труда РСФСР от 27 июля 1928 года № 218 (вместе с Нормальным уставом трудовых артелей, утв. НКТ РСФСР 27 июля 1928 г. № 219). — Текст : непосредственный // Бюллетень финансового и хозяйственного законодательства. — 1928. — № 36.

Литература на русском языке

Актуальные проблемы трудового права : [учебник для магистров] / М. И. Акатнов, А. А. Андреев, Э. Н. Бондаренко [и др.] ; ответственный редактор Н. Л. Лютов. — Москва : Проспект, 2017. — Текст : непосредственный.

Аскеров, Э. М. Трудовой договор в Германии / Э. М. Аскеров. — Текст : непосредственный // Трудовое право в России и за рубежом. — Москва : Юрист, 2019. — № 3. — С. 62–64.

Батусова, Е. С. Трудовой договор в странах Ассоциации государств Юго-Восточной Азии (АСЕАН) : монография / Е. С. Батусова. — Москва, 2017. — 168 с. — Текст : непосредственный.

Батусова, Е. С. Трудовой договор в странах Восточноафриканского сообщества : монография / Е. С. Батусова. — Москва, 2018. — 144 с. — Текст : непосредственный.

Бризон, П. История труда и трудящихся / П. Бризон. — Петроград, 1921. — Текст : непосредственный.

Бугров, Л. Ю. История и общие современные правила переводов на другую работу / Л. Ю. Бугров. — Текст : непосредственный // Трудовое право в России и за рубежом. — 2011. — № 4. — С. 2–16.

Быков, А. Н. Фабричное законодательство и развитие его в России / А. Н. Быков. — Санкт-Петербург, 1909. — Текст : непосредственный.

Виды и правила заключения Arbeitsvertrag — трудового договора в Германии. — Текст : электронный // Польский консультант : [сайт]. — URL: <https://poland-consult.com/eu/getmany/rabota-v-g/trudovoj-dogovor.html> (дата обращения: 08.11.2024).

Ершова, Е. А. Спорные теоретические и практические правовые вопросы заключения трудового договора / Е. А. Ершова. — Текст : непосредственный // Трудовое право. — 2007. — № 3. — С. 37–52.

Записки Императорского Русского технического общества и свод привилегий, выдаваемых по Департаменту торговли и мануфактур. — Санкт-Петербург, 1871. — Текст : непосредственный.

Зубова, А. О. Трудовой договор: трансформация формы / А. О. Зубова. — Текст : непосредственный // Трудовое право в России и за рубежом. — 2022. — № 3. — С. 38–40.

История государства и права зарубежных стран : [в 2 ч.] / под редакцией О. А. Жидкова, Н. А. Крашенинниковой. — Москва : Норма, 2004. — Ч. 2. — Текст : непосредственный.

История колхозного права : сборник законодательных материалов СССР и РСФСР. 1917–1958 гг. Т. II : 1937–1958 гг. / руководитель авторского коллектива Н. Д. Казанцев. — Москва : Госюриздат, 1958. — 540 с. — Текст : непосредственный.

Киселев, И. Я. Трудовое право в тоталитарном обществе (Из истории права XX века) / И. Я. Киселев. — Москва : ИНИОН РАН, 2003. — Текст : непосредственный.

Комментарий к действующему законодательству о труде / под редакцией В. В. Шмидта, И. С. Войтинского, Е. Н. Даниловой. — Москва ; Ленинград : Гос. соц.-экон. изд-во, 1931. — Текст : непосредственный.

Лохова, Л. В. Германский закон 1883 года «О медицинском страховании и его роль в улучшении положения трудящихся» / Л. В. Лохова. — Текст : непосредственный // Гуманитарные и юридические исследования. — 2015. — № 3. — С. 40–41.

Луи, П. Рабочий и государство / Поль Луи. — Санкт-Петербург, 1904. — Текст : непосредственный.

Лушников, А. М. Нетипичные трудовые правоотношения в контексте современных социально-экономических процессов: новации и традиции / А. М. Лушников. — Текст : непосредственный // Вестник трудового права и права социального обеспечения. — 2017. — Вып. 11. — С. 7–23.

Лушников, А. М. Правовое регулирование трудовых отношений в годы Великой Отечественной войны (краткий историко-правовой очерк) / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. — Текст : непосредственный // История государства и права. — 2015. — № 9. — С. 55–60.

Лысенко, О. Л. К вопросу о влиянии Ноябрьской революции 1918 года на развитие трудового права в Германии / О. Л. Лысенко. — Текст : электронный // Вестник Московского университета. Сер. 11. Право. — 2017. — № 2. — С. 108–109. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-vliyanii-noyabrskoy-revolutsii-1918-g-na-razvitiye-trudovogo-prava-v-germanii> (дата обращения: 14.11.2024).

Лысенко, О. Л. Первые попытки кодификации трудового права в Германии: проект единого закона о трудовом договоре 1923 г. / О. Л. Лысенко. — Текст : электронный // Вестник Московского университета. Сер. 11. Право. — 2011. — № 5. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pervye-popytki-kodifikatsii-trudovogo-prava-v-germanii-proekt-edinogo-zakona-o-trudovom-dogovore-1923-g> (дата обращения: 08.11.2024).

Лысенко, О. Л. Становление института трудового договора в германском праве в конце XIX — начале XX в. / О. Л. Лысенко. — Текст : электронный // Вестник Мо-

сковского университета. Сер. 11. Право. — 2010. — № 6. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/stanovlenie-instituta-trudovogo-dogovora-v-germanskom-prave-v-kontse-xix-nachale-xx-v> (дата обращения: 08.11.2024).

Молодежь в социально-трудовых отношениях: история и современность. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2022. — (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 38). — Текст : непосредственный.

Право на труд : сборник статей. — Москва, 1937. — 64 с. — Текст : непосредственный.

Свод отчетов фабричных инспекторов за 1914 год. — Петроград, 1915. — Текст : непосредственный.

Таль, Л. С. Очерки промышленного рабочего права. 1918 / Л. С. Таль. — Текст : электронный // Государственная публичная историческая библиотека : [сайт]. — URL: <http://elib.shpl.ru/ru/nodes/82567#mode/inspect/page/185/zoom/4> (дата обращения: 11.10.2024).

Таль, Л. С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Часть 1 : Общие учения / Л. С. Таль. — Ярославль : Тип. Губернского правления, 1913. — 422 с. — Текст : непосредственный.

Тимофеева, С. А. Трудовое законодательство России: история и современность / С. А. Тимофеева, Л. Г. Ворона-Сливинская, Е. В. Воскресенская. — Текст : непосредственный // Социология и право. — 2016. — № 4 (34). — С. 100.

Трудовые отношения в условиях развития нестандартных форм занятости / под ред. Н. Л. Лютова. — Москва, 2022. — 256 с. — Текст : непосредственный.

Тураев, Б. А. Законы Хаммурапи / Б. А. Тураев. — Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2018. — Текст : непосредственный.

Тюменев, А. Очерки экономической и социальной истории Древней Греции. Т. 1 : Революция / А. Тюменев. — Петроград, 1920. — Текст : непосредственный.

Хрестоматия по отечественной истории (1946–1995) / под редакцией А. Ф. Киселева, Э. М. Шагина. — Москва, 1996. — Текст : непосредственный.

Черненилова, Ю. С. Исторические основы становления института трудового договора / Ю. С. Черненилова. — Текст : непосредственный // Российское право: образование, практика, наука. — 2019. — № 2. — С. 68–74.

Шугаев, А. А. Правовое регулирование труда в Российской Федерации и Федеративной Республике Германии: некоторые проблемы : [научно-практический комментарий] / А. А. Шугаев, Д. Д. Кистерев. — Москва : МГИМО (У) МИД РФ, 2014. — Текст : непосредственный.

Литература на английском языке

Abowd, J. M. The Effect of Wage Bargains On the Stock-market Value of the Firm / J. M. Abowd. — Текст : непосредственный // American Economic Review. — 1989. — Vol. 79, № 4. — P. 774–800.

Acemoglu, D. Efficient Unemployment Insurance / D. Acemoglu, R. Shimer. — Текст : непосредственный // Journal of Political Economy. — 1999. — Vol. 107, № 5. — P. 893–928.

Acemoglu, D. The Structure of Wages and Investment in General Training / D. Acemoglu, J.-S. Pischke. — Текст : непосредственный // Journal of Political Economy. — 1999. — Vol. 107, № 3. — P. 539–572.

Acemoglu, D. Why do firms train? Theory and evidence / D. Acemoglu, J.-S. Pischke. — Текст : непосредственный // Quarterly Journal of Economics. — 1998. — Vol. 113, № 1. — P. 79–119.

Addison, J. P. The Effect of Dismissals Protection on Employment: More on a Vexed Theme / J. P. Addison, P. Teixeira, J.-L. Grosse. — Текст : непосредственный // Southern Economic Journal. — 2000. — Vol. 67, № 1. — P. 105–122.

Addison, J. P. What Have We Learned About the Employment Effects of Severance Pay? / J. P. Addison, P. Teixeira. — Текст : электронный // IZA : [сайт]. — 2003. — URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=475043 (дата обращения: 08.11.2024).

Aghion, E. A. Formal and Real Authority in Organizations / E. A. Aghion, P. J. Tirole. — Текст : непосредственный // Journal of Political Economy. — 1997. — Vol. 105, № 1. — P. 1–29.

Aghion, E. A. Legal Restrictions on Private Contracts Can Enhance Efficiency / E. A. Aghion, B. Hermalin. — Текст : непосредственный // The Journal of Law, Economics, and Organization. — 1990. — Vol. 6, № 2. — P. 381–409

Aghion, E. A. Renegotiation Design with Unverifiable Information / E. A. Aghion, M. Dewatripont, P. Rey. — Текст : непосредственный // Econometrica. — 1994. — Vol. 62, № 2. — P. 257–282.

Ahsan, A. Are All Labor Regulations Equal? Evidence from Indian Manufacturing / A. Ahsan, C. Pagés. — Текст : электронный // EconStor : [сайт]. — 2009. — URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/35255/1/560862113.pdf> (дата обращения: 08.11.2024).

Akerlof, G. A. Labor Exchange as Partial Gift Exchange / G. A. Akerlof. — Текст : непосредственный // Quarterly Journal of Economics. — 1982. — Vol. 97, № 4. — P. 543–69.

Alchian, A. A. Production, Information Costs, and Economic Organization / A. A. Alchian, H. Demsetz. — Текст : непосредственный // American Economic Review. — 1972. — Vol. 62, № 5. — P. 777–795

Aleksynska, M. Comparing indicators of labour market regulations across databases: A post scriptum to the employing workers debate / M. Aleksynska, S. Cazes. — Текст : электронный // ILO : [сайт]. — 2014. — URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_245349.pdf (дата обращения: 08.11.2024).

Aleksynska, M. Nothing more permanent than temporary? Understanding fixed-term contracts / M. Aleksynska, A. Muller. — Текст : непосредственный // Inwork and Governance Policy. — 2015. — Brief № 6. — 10 p.

Allen, S. G. The Effect of Unionism On Productivity In Privately and Publicly Owned Hospitals and Nursing-homes / S. G. Allen. — Текст : электронный // NBER : [сайт]. — 1986. — URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w1649/w1649.pdf (дата обращения: 08.11.2024).

Allen, S. G. Unionized Construction Workers are More Productive / S. G. Allen. — Текст : непосредственный // Quarterly Journal of Economics. — 1984. — Vol. 99, № 2. — P. 251–274.

Almeida, R. Enforcement of Regulation, Informal Labor, Firm Size, and Firm Performance / R. Almeida, P. Carneiro. — Текст : электронный // IZA : [сайт]. — 2006. — URL: <https://docs.iza.org/dp1759.pdf> (дата обращения: 08.11.2024).

Altonji, J. G. Race and Gender in the Labor Market / J. G. Altonji, R. M. Blank. — Текст : непосредственный // Handbook of Labor Economics. — 1999. — Vol. 3. — P. 3143–3260.

Amin, M. Labor Regulation and Employment in India's Retail Stores / M. Amin. — Текст : непосредственный // Journal of Comparative Economics. — 2009. — Vol. 37, № 1. — P. 47–61.

Andreoni, J. Risk Preferences are Not Time Preferences / J. Andreoni, C. Sprenger. — Текст : электронный // NBER : [сайт]. — 2010. — URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w16348/w16348.pdf (дата обращения: 08.11.2024).

Angel-Urdinola, D. F. Key Characteristics of Employment Regulations in the Middle East and North Africa / D. F. Angel-Urdinola, A. Kuddo. — Текст : электронный // World Bank Group OKR Open Knowledge Repository : [сайт]. — 2011. — URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/10893> (дата обращения: 08.11.2024).

Angrist, J. D. Identification of causal effects using instrumental variables / J. D. Angrist, G. W. Imbens, D. B. Rubin. — Текст : непосредственный // Journal of the American Statistical Association. — 1996. — Vol. 91, № 434. — P. 444–455.

Aoki, M. Toward a Comparative Institutional Analysis / M. AOKI. — Cambridge : MIT Press, 2001. — 468 p. — Текст : непосредственный.

Arrow, K. J. An Extension of the Basic Welfare Theorems of Classical Welfare Economics / K. J. Arrow. — Текст : непосредственный // Proceedings of the Second Berkeley Symposium on Mathematical Statistics and Probability / editor J. Neyman. — Berkeley, California : Univ. of California Press, 1951. — P. 507–532.

Ashenfelter, O. Bargaining Theory, Trade Unions, and Industrial Strike Activity / O. Ashenfelter, G. E. Johnson. — Текст : непосредственный // American Economic Review. — 1969. — Vol. 59, № 1. — P. 35–49.

Atypical contracts. — Текст : электронный // Eurofound : [сайт]. — 2017. — URL: [https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/atypical-contracts#:~:text=\(дата обращения: 11.11.2024\)..](https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/atypical-contracts#:~:text=(дата обращения: 11.11.2024)..)

Autor, D. H. Does Employment Protection Reduce Productivity? Evidence from US States / D. H. Autor, W. R. Kerr, A. D. Kugler. — Текст : электронный // NBER : [сайт]. — 2007. — URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w12860/w12860.pdf (дата обращения: 08.11.2024).

Autor, D. H. Outsourcing at Will: the Contribution of Unjust Dismissal Doctrine to the Growth of Employment Outsourcing / D. H. Autor. — Текст : электронный // NBER : [сайт]. — 2003. — URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w7557/w7557.pdf (дата обращения: 08.11.2024).

Autor, D. H. The Costs of Wrongful-Discharge Laws / D. H. Autor, J. J. Donohue, S. J. Schwab. — Текст : электронный // NBER : [сайт]. — 2006. — URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w9425/w9425.pdf (дата обращения: 08.11.2024).

Autor, D. H. The employment consequences of wrongful-discharge laws: Large, small, or none at all? / D. H. Autor, J. J. Donohue, S. J. Schwab. — Текст : непосредственный // American Economic Review. — 2004. — Vol. 94, № 2. — P. 440–446.

Autor, D. H. Why Do Temporary Help Firms Provide Free General Skills Training? / D. H. Autor. — Текст : электронный // NBER : [сайт]. — 2001. — URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w7637/w7637.pdf (дата обращения: 08.11.2024).

Azariadis, C. Implicit Contracts and Underemployment Equilibria / C. Azariadis. — Текст : непосредственный // Journal of Political Economy. — 1975. — Vol. 83, № 6. — P. 1183–1202.

Back to Work: Growing with Jobs in Europe and Central Asia / O. S. Arias, C. Sánchez-Páramo, M. E. Dávalos [et al.]. — Текст : электронный // World Bank Group Documents & Reports : [сайт]. — 2014. — URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/186521468029365216/pdf/Back-to-work-growing-with-jobs-in-Europe-and-Central-Asia.pdf> (дата обращения: 12.11.2024).

Baily, M. N. Wages and Employment under Uncertain Demand / M. N. Baily. — Текст : непосредственный // Review of Economic Studies. — 1974. — Vol. 41, № 1. — P. 37–50.

Baker, T. Insurance Law and Policy: Cases, Materials and Problems / T. Baker. — Aspen Publishers, 2003. — 160 p. — Текст : непосредственный.

Barbosa, A. L. The Brazilian Government Severance Indemnity Fund for Employees (FGTS) and unemployment insurance savings accounts in other countries: a comparative analysis of their effects on the labour market / A. L. Barbosa, M. N. Foguel, C. Bilo. — Текст : электронный // EconStor : [сайт]. — 2017. — URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/200605/1/1029683441.pdf> (дата обращения: 08.11.2024).

Beaudry, P. The Effect of Implicit Contracts on the Movement of Wages over the Business Cycle: Evidence from Micro Data / P. Beaudry, J. Dinardo. — Текст : непосредственный // Journal of Political Economy. — 1991. — Vol. 99, № 4. — P. 665–688.

Becker, B. E. The Effects of the NLRA on Stockholder Wealth in the 1930s / B. E. Becker, C. A. Olson. — Текст : непосредственный // ILR Review. — 1990. — Vol. 44, № 1. — P. 116–129.

Becker, B. E. Unions and Firm Profits Industrial Relations / B. E. Becker, C. A. Olson. — Текст : электронный // EconStor : [сайт]. — 1992. — URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/21483/1/dp474.pdf> (дата обращения: 08.11.2024).

Becker, G. S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis / G. S. Becker. — Текст : непосредственный // Journal of Political Economy. — 1962. — Vol. 70, № 5. — P. 9–49.

Beier, A. Masterless Men. The Vagrancy Problem in England 1560–1640 / A. Beier. — London : Methuen, 1985. — URL: <https://www.cambridge.org/core/journals/renaissance-quarterly/article/abs/a-l-beier-masterless-men-the-vagrancy-problem-in-england-15601640-london-new-york-methuen-1985-xcii-233-pp-3995/2C769CADC1B4A76D9427AFED94A01898> (дата обращения: 11.10.2024). — Текст : электронный.

Bemmels, B. How Unions Affect Productivity In Manufacturing Plant / B. Bemmels. — Текст : непосредственный // Industrial & Labor Relations Review. — 1987. — Vol. 40. — P. 241–253.

Bentolila, S. Firing Costs and Labour Demand: How Bad is Eurosclerosis? / S. Bentolila, G. Bertola. — Текст : непосредственный // Review of Economic Studies. — 1990. — Vol. 57, № 3. — P. 381–402.

Berg, J. Policymaking Gone Awry: The Labour Market Regulations of the Doing Business Indicators / J. Berg, S. Cazes. — Текст : непосредственный // Comparative Labour Law & Policy Journal. — 2008. — Vol. 29, № 4. — P. 349–382.

Bertola, G. Employment protection in industrialized countries: The case for new indicators / G. Bertola, T. Boeri, S. Cazes. — Текст : непосредственный // International Labor Review. — 2000. — Vol. 139, № 1. — P. 57–72.

Bertrand, M. How much should we trust differences-in-differences estimates? / M. Bertrand, E. Duflo, S. Mullainathan. — Текст : электронный // NBER : [сайт]. — 2004. — URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w8841/w8841.pdf (дата обращения: 09.11.2024).

Besley, T. Can labor regulation hinder economic performance? Evidence from India / T. Besley, R. Burgess. — Текст : непосредственный // Quarterly Journal of Economics. — 2004. — Vol. 119, № 1. — P. 91–134.

Betcherman, G. Labor Market Institutions: A Review of the Literature / G. Betcherman ; Policy Research Working Paper 6276. — Текст : электронный // World Bank Group : [сайт]. — 2012. — URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/950721468170969258/pdf/wps6276.pdf> (дата обращения: 09.11.2024).

Betcherman, G. Labor Market Regulations: What Do We Know about Their Impacts in Developing Countries? / G. Betcherman ; Policy Research Working Paper 6819. — Текст :

электронный // World Bank Group OKR Open Knowledge Repository : [сайт]. — 2014. — URL: <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/6d513582-cd28-5fca-96b7-eb94ced80aaa> (дата обращения: 09.11.2024).

Bewley, T. F. Why wages don't fall during a recession / T. F. Bewley. — Cambridge : Harvard Univ. Press, 1999. — 527 p. — Текст : непосредственный.

Bhorat, H. Minimum Wage Violation in South Africa / H. Bhorat, R. Kanbur, N. Mayet. — Текст : непосредственный // University of Cape Town Development Policy Research Unit Working Paper. — 2011. — № 11/143. — 12 p.

Bignami, R. Labour inspection and employment relationship / R. Bignami, G. Casale, M. Fasani. — Текст : электронный // ILO : [сайт]. — 2013. — URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40lab_admin/documents/publication/wcms_217603.pdf (дата обращения: 11.11.2024).

Bird, R. C. Do Wrongful-Discharge Laws Impair Firm Performance? / R. C. Bird, J. D. Knopf. — Текст : непосредственный // Journal of Law & Economics. — 2009. — Vol. 52, № 2. — P. 197–222.

Black, S. E. How to compete: the impact of workplace practices and information technology on productivity / S. E. Black, L. M. Lynch. — Текст : электронный // NBER : [сайт]. — 2001. — URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w6120/w6120.pdf (дата обращения: 09.11.2024).

Blackstone, W. Commentaries on the Laws of England. A Facsimile of the First Edition of 1765–1769 / W. Blackstone ; editor by S. N. Katz. — Chicago, IL : Univ. of Chicago Press, 1979. — URL: https://avalon.law.yale.edu/subject_menus/blackstone.asp (дата обращения: 11.10.2024). — Текст : электронный.

Blanchard, O. The joint design of unemployment insurance and employment protection: A first pass / O. Blanchard, J. Tirole. — Текст : непосредственный // Journal of the European Economic Association. — 2008. — Vol. 6, № 1. — P. 45–77.

Blanchard, O. The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: the Aggregate Evidence / O. Blanchard, J. Wolfers. — Текст : непосредственный // Economic Journal. — 2000. — Vol. 110, № 462. — P. C1–C33.

Blank, R. M. Public Sector Growth and Labor Market Flexibility: the United States vs. the United Kingdom / R. M. Blank. — Текст : электронный // NBER : [сайт]. — 1994. — URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w4339/w4339.pdf (дата обращения: 09.11.2024).

Blanpain, R. European labour law / R. Blanpain. — The Hague ; Boston : Kluwer Law International, 2003. — 718 p. — Текст : непосредственный.

Blau, F. Institutions and Laws in the Labor Market / F. Blau, L. Kahn. — Текст : непосредственный // Handbook of Labor Economics. — 1999. — Vol. 3A. — P. 1399–1461.

Bliner, A. S. A Shred of Evidence on Theories of Wage Stickiness / A. S. Bliner, D. H. Choi. — Текст : непосредственный // Quarterly Journal of Economics. — 1990. — Vol. 105, № 4. — P. 1003–1015.

Bloch, M. Feudal Society / M. Bloch. — Routledge & Kegan Paul, 1961. — 498 p. — Текст : непосредственный.

Bloom, N. Human Resource Management and Productivity / N. Bloom, J. van Reenen. — Текст : непосредственный // Handbook of Labor Economics. — 2011. — Vol. 4B. — P. 1697–1767.

Boeri, T. The Economics of Imperfect Labor Markets / T. Boeri, J. van Ours. — Princeton, NJ : Princeton Univ. Press, 2008. — 344 p. — Текст : непосредственный.

Bolton, P. Contract Theory / P. Bolton, M. Dewatripont. — Cambridge : MIT Press, 2005. — 744 p. — Текст : непосредственный.

Breiman, L. Statistical modeling: the two cultures / L. Breiman. — Текст : непосредственный // Statistical Science. — 2001. — Vol. 16, № 3. — P. 199–215.

Breyer, S. Economic Reasoning and Judicial Review / S. Breyer. — Текст : непосредственный // Economic Journal. — 2009. — Vol. 119, № 535. — P. 123–135.

Bronars, S. Union Representation Elections and Firm Profitability / S. Bronars, D. Deere. — Текст : непосредственный // Industrial Relations. — 1990. — Vol. 29, № 1. — P. 15–37.

Bronars, S. Unionization and Profitability: Evidence of Spillover Effects / S. Bronars, D. Deere. — Текст : непосредственный // Journal of Political Economy. — 1994. — Vol. 102, № 6. — P. 1281–1287

Broughton, A. Flexible forms of work: ‘very atypical’ contractual arrangements / A. Broughton, I. Biletta, M. Kullander. — Текст : электронный // Eurofound : [сайт]. — 2010. — URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/flexible-forms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements>.

Brown, C. Trade Unions in the Production Process / C. Brown, J. L. Medoff. — Текст : непосредственный // Journal of Political Economy. — 1978. — Vol. 86, № 3. — P. 355–378.

Burguet, R. Does the market provide sufficient employment protection? / R. Burguet, R. Caminal. — Текст : непосредственный // Labour Economics. — 2008. — Vol. 15, № 3. — P. 406–422.

Byrne, D. Unions and police productivity: An econometric investigation / D. Byrne, H. Dezhbakhsh, R. King. — Текст : непосредственный // Industrial Relations. — 1996. — Vol. 35, № 4. — P. 566–584.

Cahuc, P. Wage bargaining with on-the-job search: Theory and evidence / P. Cahuc, F. Postel-Vinay, J. Robin. — Текст : непосредственный // Econometrica. — 2006. — Vol. 74, № 2. — P. 323–364.

Card, D. Does Inflation ‘Grease the Wheels of the Labor Market? / D. Card, D. Hyslop. — Текст : электронный // Reducing Inflation: Motivation and Strategy / editors C. D. Romer, D. H. Romer. — Chicago, IL : Univ. of Chicago Press, 1997. — URL: <https://www.nber.org/system/files/chapters/c8882/c8882.pdf> (дата обращения: 10.11.2024).

Card, D. Efficient Contracts with Costly Adjustment: Short-Run Employment Determination for Airline Mechanics / D. Card. — Текст : непосредственный // American Economic Review. — 1986. — Vol. 76, № 5. — P. 1045–1071.

Card, D. Rent-sharing, holdup, and wages: evidence from matched panel data / D. Card, F. Deicienti, A. Maida. — Текст : электронный // NBER : [сайт]. — 2010. — URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w16192/w16192.pdf (дата обращения: 10.11.2024).

Carmichael, H. L. Caring About Sunk Costs: A Behavioral Solution to Hold-Up Problems with Small Stakes / H. L. Carmichael, W. B. Macleod. — Текст : непосредственный // Journal of Law, Economics and Organization. — 2003. — Vol. 19, № 1. — P. 106–118.

Chakravarty, S. Contracting in the shadow of the law / S. Chakravarty, W. B. Macleod. — Текст : непосредственный // RAND Journal of Economics. — 2009. — Vol. 40, № 3. — P. 533–557.

Chay, K. Y. The Impact of Federal Civil Rights policy on Black Economic Progress: Evidence from the Equal Employment Opportunity Act of 1972 / K. Y. Chay. — Текст : непосредственный // Industrial and Labor Relations Review. — 1998. — Vol. 51, № 4. — P. 608–632.

Che, Y.-K. Cooperative Investments and the Value of Contracting / Y.-K. Che, D. B. Hausch. — Текст : непосредственный // *American Economic Review*. — 1999. — Vol. 89, № 1. — P. 125–47.

Chiappori, P.-A. Early Starters Versus Late Beginners / P.-A. Chiappori, B. Salanié, J. Valentin. — Текст : непосредственный // *Journal of Political Economy*. — 1999. — Vol. 107, № 4. — P. 731–60.

Clark, K. B. The Impact of Unionization On Productivity: A Case-study / K. B. Clark. — Текст : непосредственный // *Industrial & Labor Relations Review*. — 1980. — Vol. 33, № 5. — P. 451–469.

Clark, K. B. Unionization and Firm Performance: the Impact On Profits, Growth, and Productivity / K. B. Clark. — Текст : непосредственный // *American Economic Review*. — 1984. — Vol. 74, № 5. — P. 893–919.

Clark, K. B. Unionization and Productivity: Micro-econometric Evidence / K. B. Clark. — Текст : непосредственный // *Quarterly Journal of Economics*. — 1980. — Vol. 95, № 4. — P. 613–639.

Coase, R. The Nature of the Firm / R. Coase. — Текст : непосредственный // *Economica*. — 1937. — Vol. 4, № 16. — P. 386–405.

Cochrane, J. H. A Simple Test of Consumption Insurance / J. H. Cochrane. — Текст : непосредственный // *The Journal of Political Economy*. — 1991. — Vol. 99, № 5. — P. 957–976.

Collective Bargaining in the Arts and Culture Sector-An Examination of Symphony Orchestras in Germany and the UK / A. Broughton [et al.]. — Текст : электронный // *European Journal of Industrial Relations* : [сайт]. — 2001. — Vol. 7, № 3. — URL: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/095968010173006> (дата обращения: 14.11.2024).

Collective bargaining: A policy guide. — Текст : электронный // ADAPT International.it : [сайт]. — 2015. — URL: https://englishbulletin.adapt.it/wp-content/uploads/2015/11/wcms_425004.pdf (дата обращения: 11.11.2024).

Conaghan, J. Labour Law and New Economy Discourse / J. Conaghan. — Текст : электронный // *Australian Journal of Labour Law*. — 2013. — Vol. 16. — P. 175–209. — URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://kar.kent.ac.uk/121/1/Labour_Law_12NOV07DP.pdf/ (дата обращения: 11.10.2024).

Cooke, W. N. Employee Participation Programs, Group-based Incentives, Company Performance / W. N. Cooke. — Текст : непосредственный // *Industrial and Labor Relations Review*. — 1994. — Vol. 47, № 4. — P. 594–609.

Cottareau, A. Industrial tribunals and the establishment of a kind of common law of labour in nineteenth century France / A. Cottareau. — Текст : электронный // *Private Law and Social Inequality in the Industrial Age. Comparing Legal Cultures in Britain, France, Germany and the United States* / editor by W. Steinmetz. — Oxford : OUP, 2000. — URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://warwick.ac.uk/fac/arts/history/ecc/events/writingrights/workshoppprogramme/readingmaterials/cottareau-industrial_tribunals.pdf (дата обращения: 11.10.2024).

Courts: the Lex Mundi Project / S. Djankov, R. La Porta, F. Lopez-De Silanes, A. Shleifer. — Текст : электронный // NBER : [сайт]. — 2002. — URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w8890/w8890.pdf (дата обращения: 10.11.2024).

Cousineau, J.-M. The Determination of Escalator Clauses in Collective Agreements / J.-M. Cousineau, R. Lacroix, D. Bilodeau. — Текст : непосредственный // *Review of Economics and Statistics*. — 1983. — Vol. 65, № 2. — P. 196–202.

Crawford, V. P. A Theory of Disagreement in Bargaining / V. P. Crawford. — Текст : непосредственный // *Econometrica*. — 1982. — Vol. 50, № 3. — P. 607–637.

Crawford, V. P. Long-Term Relationships Governed by Short-Term Contracts / V. P. Crawford. — Текст : непосредственный // *The American Economic Review*. — 1988. — Vol. 78, № 3. — P. 485–499.

De Barros, R. P. The Impact of Regulations on Brazilian Labor Market Performance / P. De Barros, C. H. Corseuil. — Текст : непосредственный // *Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean*. — Chicago : The Univ. of Chicago Press, 2004. — P. 273–350.

Deakin, S. The comparative evolution of the employment relationship / S. Deakin ; Centre for Business Research. — Текст : электронный // *University of Cambridge Working Paper*. — 2005. — № 317. — URL: <https://www.cbr.cam.ac.uk/wp-content/uploads/2020/08/wp317.pdf> (дата обращения: 11.10.2024).

Deakin, S. The Contract of Employment: A Study in Legal Evolution / S. Deakin. — Текст : электронный // *Working Paper from Centre for Business Research / University of Cambridge*. — 2001. — № 203. — URL: <https://www.cbr.cam.ac.uk/wp-content/uploads/2020/08/wp203.pdf> (дата обращения: 11.10.2024).

Deakin, S. The Law of the Labour Market: Industrialization, Employment and Legal Evolution / S. Deakin, F. Wilkinson. — Oxford : OUP, 2005. — URL: <https://academic.oup.com/book/10806> (дата обращения: 11.10.2024). — Текст : электронный.

Debreu, G. Theory of Value: An Axiomatic Analysis of Economic Equilibrium / G. Debreu. — Yale : The Yale Univ. Press, 1959. — 114 p. — Текст : непосредственный.

Debt Enforcement around the World / S. Djankov, O. Hart, C. McLiesh, A. Shleifer. — Текст : электронный // *NBER* : [сайт]. — 2006. — URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w12807/w12807.pdf (дата обращения: 10.11.2024).

Decent Working Time: Balancing Workers' Needs with Business Requirements. — Текст : электронный // *ILO* : [сайт]. — 2007. — URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_145391.pdf (дата обращения: 11.11.2024).

Dessein, W. Authority and communication in organizations / W. Dessein. — Текст : непосредственный // *Review of Economic Studies*. — 2002. — Vol. 69, № 4. — P. 811–838.

Di Tella, R. The Consequences of Labor Market Flexibility: Panel Evidence Based on Survey Data / R. Di Tella, R. Macculloch. — Текст : непосредственный // *European Economic Review*. — 2005. — Vol. 49, № 5. — P. 1225–1259.

Diamond, P. A. An Equilibrium Analysis of Search and Breach of Contract, I: Steady States / P. A. Diamond, E. Maskin. — Текст : непосредственный // *Bell Journal of Economics*. — 1979. — Vol. 10, № 1. — P. 282–316.

Dinardo, J. Economic impacts of new unionization on private sector employers: 1984–2001 / J. Dinardo, D. S. Lee. — Текст : непосредственный // *Quarterly Journal of Economics*. — 2004. — Vol. 119, № 4. — P. 383–1441.

Djankov, S. Employment Laws in Developing Countries / S. Djankov, R. Ramalho. — Текст : непосредственный // *Journal of Comparative Economics*. — 2009. — Vol. 37, № 1. — P. 3–13.

Dobson, C. Masters and Journeymen: A Pre-History of Industrial Relations 1717–1800 / C. Dobson. — London : Croom Helm, 1980. — URL: <https://www.cambridge.org/core/journals/urban-history/article/abs/c-r-dobson-masters-and-journeymen-a-prehistory-of-industrial-relations-17171800-london-croom-helm-1980-212-pp-1140/49A4A4024002ED0F56D0349238358649/> (дата обращения: 11.10.2024). — Текст : электронный.

Doing Business 2014: Understanding Regulations for Small and Medium-Size Enterprises. — Текст : электронный // *World Bank Group Documents & Reports* : [сайт]. —

2013. — URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/115171468330898480/pdf/Doing-business-2014-understanding-regulations-for-small-and-medium-size-enterprises.pdf> (дата обращения: 12.11.2024).

Doing Business 2018: Reforming to Create Jobs. — Текст : электронный // World Bank Group Documents & Reports : [сайт]. — 2017. — URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/803361509607947633/pdf/Doing-Business-2018-Reforming-to-Create-Jobs.pdf> (дата обращения: 12.11.2024).

*Doucoulia*gос, C. Publication Selection Bias in Minimum-Wage Research? A Meta-Regression Analysis / C. Doucouliagos, T. D. Stanley. — Текст : непосредственный // British Journal of Industrial Relations. — 2009. — Vol. 47, № 2. — P. 406–428.

*Doucoulia*gос, P. Laroche. — Текст : непосредственный // Industrial Relations. — 2009. — Vol. 48, № 1. — P. 146–184.

*Doucoulia*gос, C. What do unions do to productivity? A meta-analysis / C. Doucouliagos, P. Laroche. — Текст : непосредственный // Industrial Relations A Journal of Economy and Society. — 2003. — Vol. 42, № 4. — P. 650–691.

Downes, E. A. Labor Market Regulation and Employment in the Caribbean / E. A. Downes. — Текст : непосредственный // Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean. — Chicago : The Univ. of Chicago Press, 2004. — P. 517–552.

Dunford, B. B. Employment At-Will and Employee Discharge: A Justive Perspective on Legal Action Following Termination / B. B. Dunford, D. J. Devin. — Текст : непосредственный // Personnel Psychology. — 2006. — Vol. 51, № 1. — P. 903–934.

Dye, R. A. Optimal Length of Labor Contracts / R. A. Dye. — Текст : непосредственный // International Economic Review. — 1985. — Vol. 26, № 1. — P. 251–270.

Eberts, R. W. Teacher Unions and the Productivity of Public Schools / R. W. Eberts, J. A. Stone. — Текст : непосредственный // Industrial & Labor Relations Review. — 1987. — Vol. 40, № 3. — P. 354–363.

Eberts, R. W. Teachers unions and student performance: Help or hindrance / R. W. Eberts. — Текст : непосредственный // Future Of Children. — 2007. — Vol. 17, № 1. — P. 175–200.

Effective Labor Regulation / R. J. Caballero, K. N. Cowan, E. M. Engel, A. Micco. — Текст : электронный // NBER : [сайт]. — 2004. — URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w10744/w10744.pdf (дата обращения: 10.11.2024).

Ehrenberg, R. G. Unions and Productivity in the Public Sector: A Study of Municipal Libraries / R. G. Ehrenberg, D. Sherman, J. Schwartz. — Текст : непосредственный // Industrial & Labor Relations Review. — 1983. — Vol. 36, № 2. — P. 199–213.

Ehrlich, I. An Economic Analysis of Legal Rulemaking / I. Ehrlich, R. A. Posner. — Текст : непосредственный // The Journal of Legal Studies. — 1974. — Vol. 3, № 1. — P. 257–286.

Eichhorst, W. Fixed-term contracts / W. Eichhorst. — Текст : электронный // IZA World of Labor : [сайт]. — 2014. — URL: <https://wol.iza.org/articles/fixed-term-contracts/long> (дата обращения: 14.11.2024).

Eichhorst, W. Labor Market Reforms in Europe: Towards More Flexicure Labor Markets? / W. Eichhorst, P. Marx, C. Wehner. — Текст : электронный // IZA : [сайт]. — 2016. — URL: <https://docs.iza.org/dp9863.pdf> (дата обращения: 11.11.2024).

Eichhorst, W. Not so standard anymore? Employment duality in Germany / W. Eichhorst, V. Tobsch. — Текст : непосредственный // Journal for Labour Market Research. — 2015. — № 48 (2). — P. 81–95.

Elmeskov, J. Key Lessons For Labour Market Reforms: Evidence From OECD Countries' Experience / J. Elmeskov, J. P. Martin, S. Scarpetta. — Текст : непосредственный // Swedish Economic Policy Review. — 1998. — Vol. 5, № 2. — P. 205–252.

Employment in Europe 2006 / European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. — Brussels. — Текст : электронный // University of Pittsburgh. Archive of European Integration : [сайт]. — 2006. — URL: https://aei.pitt.edu/40717/1/employment_2006.pdf (дата обращения: 10.11.2024).

Employment in Europe 2010 / European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. — Brussels, 2010. — Текст : электронный // European Commission : [сайт]. — 2002. — URL: https://migrant-integration.ec.europa.eu/sites/default/files/2010-11/doc1_17095_342791710.pdf (дата обращения: 10.11.2024).

Employment protection legislation: Summary indicators in the area of terminating regular contracts (individual dismissals). — Текст : электронный // ILO : [сайт]. — 2015. — URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_357390.pdf (дата обращения: 11.11.2024).

Employment security and employability: A contribution to the flexicurity debate. — Текст : электронный // Eurofound : [сайт]. — 2008. — URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2008/employment-security-and-employability-contribution-flexicurity-debate> (дата обращения: 11.11.2024).

Epstein, R. A. In Defense of the Contract at Will / R. A. Epstein. — Текст : непосредственный // The University of Chicago Law Review. — 1984. — Vol. 51. — P. 947–982.

Eslava, E. A. The Effects of Structural Reforms on Productivity- and Profitability-Enhancing Reallocation: Evidence from Colombia / E. A. Eslava. — Текст : непосредственный // Journal of Development Economics. — 2004. — Vol. 75, № 2. — P. 333–371.

Fagan, C. Gender and working-time in industrialized countries: Practices and preferences / C. Fagan. — Текст : электронный // ResearchGate : [сайт]. — 2004, Jan. — URL: https://www.researchgate.net/publication/286447489_Gender_and_Working-time_in_Industrialized_countries_practices_and_preferences (дата обращения: 14.11.2024).

Farber, H. Accounting for the Decline of Unions in the Private Sector, 1973–1998 / H. Farber, S. B. Western. — Текст : непосредственный // Journal of Labor Research. — 2001. — Vol. 22, № 3. — P. 459–485.

Feess, E. Economic Consequences of Transfer Fee Regulations in European Football / E. Feess, G. Muehlheusser. — Текст : непосредственный // European Journal of Law and Economics. — 2002. — Vol. 13, № 3. — P. 221–237.

Fehr, E. A Theory of Fairness, Competition, and Cooperation / E. Fehr, K. M. Schmidt. — Текст : непосредственный // Quarterly Journal of Economics. — 1999. — Vol. 114, № 3. — P. 817–868.

Feinman, J. M. The Development of the Employment at Will Rule / J. M. Feinman. — Текст : непосредственный // American Journal of Legal History. — 1978. — Vol. 20. — P. 118–135.

Feldmann, H. Business regulation and labor market performance around the world / H. Feldmann. — Текст : непосредственный // Journal of Regulatory Economics. — 2008. — Vol. 33, № 2. — P. 201–235.

Feldmann, H. The unemployment effects of labor regulation around the world / H. Feldmann. — Текст : непосредственный // Journal of Comparative Economics. — 2009. — Vol. 37, № 1. — P. 76–90.

Fiess, N. M. Informal Self-employment and macroeconomic fluctuations / N. M. Fiess, M. Fugazza, W. F. Maloney. — Текст : непосредственный // Journal of Development Economics. — 2010. — Vol. 91, № 2. — P. 211–226.

Flexibility and security over the life course / R. Muffels, H. Chung, D. Fouarge [etc.]. — Текст : электронный // ILO : [сайт]. — 2008. — URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_161356.pdf (дата обращения: 11.11.2024).

Flexibility. — Текст : электронный // Eurofound : [сайт]. — 2017. — URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/flexibility> (дата обращения: 11.11.2024).

Flowerday, W. T. Employment effects of bargaining council decisions: An analysis of minimum wages in South Africa / W. T. Flowerday, N. Rankin, V. Schöer. — Текст : электронный // World Trade Institute : [сайт]. — 2017. — URL: https://www.wti.org/media/filer_public/36/c3/36c3e048-370c-4b94-b189-330fc8406b79/wp_2017_04.pdf (дата обращения: 12.11.2024).

Forde, C. Agency working in Britain: what do we know? / C. Forde, G. Slater, F. Green. — Текст : электронный // Centre for Employment Relations Innovation and Change : [сайт]. — 2008. — URL: http://lubswww.leeds.ac.uk/fileadmin/user_upload/NEWS/ceric_agency_workers_report_01.pdf (дата обращения: 14.11.2024).

Freeman, R. B. Labor regulations, unions, and social protection in developing countries: Market distortions or efficient institutions? / R. B. Freeman. — Текст : электронный // NBER : [сайт]. — 2009. — URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w14789/w14789.pdf (дата обращения: 11.11.2024).

Freeman, R. B. Institutional Differences and Economic Performance Among OECD Countries / R. B. Freeman. — Текст : электронный // LSE Research Online : [сайт]. — 2002. — URL: https://eprints.lse.ac.uk/20063/1/Institutional_Differences_and_Economic_Performance_Among_OECD_Countries.pdf (дата обращения: 11.11.2024).

Freeman, R. B. What do unions do? / R. B. Freeman, J. L. Medoff. — New York : Basic Books, 1984. — 323 p. — Текст : непосредственный.

Friedman, M. Capitalism and Freedom / M. Friedman. — Chicago : Univ. of Chicago Press, 2002. — Текст : электронный // Indiana University Bloomington The Center for Theoretical Inquiry in the Humanities : [сайт]. — URL: https://theory.siteshost.iu.edu/resources/fall2020/Friedman_Capitalism_and_Freedom.pdf (дата обращения: 11.11.2024).

Fuchs, W. Contracting with Repeated Moral Hazard and Private Evaluations / W. Fuchs. — Текст : непосредственный // American Economic Review. — 2007. — Vol. 97, № 4. — P. 1432–1448.

Fuller, L. L. The Reliance Interest in Contract Damages / L. L. Fuller, W. R. Perdue, Jr. — Текст : непосредственный // The Yale Law Journal. — 1936. — Vol. 46, № 1. — P. 52–96.

Garibaldi, P. Deconstructing Job Creation / P. Garibaldi, P. Mauro ; IMF Working Paper № 99/109. — [Washington] : Intern. monetary fund, 1999. — 41 p. — Текст : непосредственный.

Gibbons, R. Comparative Advantage, Learning, and Sectoral Wage Determination / R. Gibbons, L. F. Katz, T. Lemieux, D. Parent. — Текст : непосредственный // Journal of Labor Economics. — 2005. — Vol. 23, № 4. — P. 681–723.

Gibbons, R. Incentives and Careers in Organizations / R. Gibbons. — Текст : непосредственный // Advances in Economics and Econometrics: Theory and Applications. — Cambridge, UK : Cambridge Univ. Press, 1997. — P. 1–37.

Gibbons, R. Layoffs and Lemons / R. Gibbons, L. F. Katz. — Текст : непосредственный // Journal of Labor Economics. — 1991. — Vol. 9, № 4. — P. 351–380.

Gibbons, R. Piece-Rate Incentive Schemes / R. Gibbons. — Текст : непосредственный // Journal of Labor Economics. — 1987. — Vol. 5, № 4. — P. 413–429.

Goetz, C. J. Enforcing Promises: An Examination of the Basis of Contract / C. J. Goetz, R. E. Scot. — Текст : непосредственный // The Yale Law Journal. — 1980. — Vol. 89, № 7. — P. 1261–1322.

Goldberg, V. P. Regulation and Administered Contracts / V. P. Goldberg. — Текст : непосредственный // Bell Journal of Economics. — 1976. — Vol. 7, № 2. — P. 426–448.

Goraus-Tanska, K. Minimum Wage Violation in Central and Eastern Europe / K. Goraus-Tanska, P. Lewandowski. — Текст : электронный // IZA : [сайт]. — 2016. — URL: <https://docs.iza.org/dp10098.pdf> (дата обращения: 11.11.2024).

Gould IV, W. B. A Primer on American Labor Law / W. B. Gould IV. — MIT Press, 2004. — 432 p. — Текст : непосредственный.

Gregory, M. Feature: The Price of Reconciliation: Part-Time Work, Families and Women's Satisfaction / M. Gregory, S. Connolly. — Текст : электронный // Economic Journal. — 2008, Febr. — № 118. — F1–F7. — URL: https://www.researchgate.net/publication/4894876_Feature_The_Price_of_Reconciliation_Part-Time_Work_Families_and_Women's_Satisfaction (дата обращения: 14.11.2024).

Greif, A. Reputation and Coalitions in Medieval Trade: Evidence on the Maghribi Traders / A. Greif. — Текст : непосредственный // The Journal of Economic History. — 1989. — Vol. 49, № 4. — P. 857–882.

Grossman, S. J. Implicit Contracts, Moral Hazard, Unemployment / S. J. Grossman, O. D. Hart. — Текст : непосредственный // American Economic Review. — 1981. — Vol. 71, № 2. — P. 301–307.

Grossman, S. J. The Costs and Benefits of Ownership: A Theory of Vertical and Lateral Integration / S. J. Grossman, O. D. Hart. — Текст : непосредственный // Journal of Political Economy. — 1986. — Vol. 94, № 4. — P. 691–719.

Grout, P. Investment and Wages in the Absence of Binding Contracts: A Nash Bargaining Approach / P. Grout. — Текст : непосредственный // Econometrica. — 1984. — Vol. 52, № 2. — P. 449–460.

Grubb, D. Employment Regulation and Patterns of Work in EC Countries / D. Grubb, W. Wells. — Текст : непосредственный // OECD Economic Studies. — 1993. — № 21. — P. 7–58.

Guerrieri, V. Inefficient unemployment dynamics under asymmetric information / V. Guerrieri. — Текст : непосредственный // Journal of Political Economy. — 2008. — Vol. 116, № 4. — P. 667–708.

Hall, R. E. The Excess Sensitivity of Layoffs and Quits to Demand / R. E. Hall, E. P. Lazear. — Текст : непосредственный // Journal of Labor Economics. — 1984. — Vol. 2, № 2. — P. 233–257.

Hardin, G. Tragedy of Commons / G. Hardin. — Текст : непосредственный // Science. — 1968. — Vol. 162, № 3859. — P. 1243–1248.

Harris, M. A Theory of Wage Dynamics / M. Harris, B. Holmström. — Текст : непосредственный // Review of Economic Studies. — 1982. — Vol. 49, № 3. — P. 315–333.

Harrison, A. Multinationals and Anti-Sweatshop Activism / A. Harrison, J. Scorse. — Текст : непосредственный // American Economic Review. — 2010. — Vol. 100, № 1. — P. 1247–1273.

Hart, O. D. Agreeing Now to Agree Later: Contracts that Rule Out but do not Rule In / O. D. Hart, J. Moore. — Текст : электронный // NBER : [сайт]. — 2004. — URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w10397/w10397.pdf (дата обращения: 11.11.2024).

Hart, O. D. Firms, Contracts and Financial Structure / O. D. Hart. — Oxford, UK : Oxford Univ. Press, 1995. — 228 p. — Текст : непосредственный.

Hart, O. D. Incomplete Contracts and Renegotiation / O. D. Hart, J. Moore. — Текст : непосредственный // *Econometrica*. — 1988. — Vol. 56, № 4. — P. 755–785.

Hart, O. D. On the Optimality of Equilibrium When the Market Structure is Incomplete / O. D. Hart. — Текст : непосредственный // *Journal of Economics Theory*. — 1975. — Vol. 11, № 3. — P. 418–443.

Hart, O. D. The Theory of Contracts / O. D. Hart, B. Holmström. — Текст : непосредственный // *Advances in Economic Theory : Fifth World Congress*. — Cambridge, UK : Cambridge Univ. Press, 1987. — P. 71–155.

Hashimoto, M. Firm Specific Capital as a Shared Investment / M. Hashimoto. — Текст : непосредственный // *American Economic Review*. — 1981. — Vol. 71, № 3. — P. 475–482.

Hazans, M. Informal Workers Across Europe: Evidence from 30 Countries / M. Hazans. — Текст : электронный // IZA : [сайт]. — 2011. — URL: <https://docs.iza.org/dp5871.pdf> (дата обращения: 11.11.2024).

Heckman, J. J. The Cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin American Labor Markets / J. J. Heckman, C. Pagés. — Текст : непосредственный // *Economia*. — 2000. — Vol. 1, № 1. — P. 109–154.

Hirsch, B. Do Unions Capture Monopoly Profits? / B. T. Hirsch, T. R. Connolly. — Текст : непосредственный // *Industrial & Labor Relations Review*. — 1987. — Vol. 41, № 1. — P. 118–136.

Hirsch, B. T. Union Coverage and Profitability Among U.S. Firms / B. T. Hirsch. — Текст : непосредственный // *Review of Economics and Statistics*. — 1991. — Vol. 73, № 1. — P. 69–77.

Holland, P. W. Statistics and Causal Inference / P. W. Holland. — Текст : непосредственный // *Journal of the American Statistical Association*. — 1986. — Vol. 81, № 396. — P. 945–960.

Holmes, O. W., Jr. The Common Law / O. W. Holmes, Jr. — Boston : Little, Brown and Company, 1881. — 422 p. — Текст : непосредственный.

Hopenhayn, H. Job Turnover and Policy Evaluation: A General Equilibrium Analysis / H. Hopenhayn, R. Rogerson. — Текст : непосредственный // *Journal of Political Economy*. — 1993. — Vol. 101, № 5. — P. 915–38.

Hopenhayn, H. Optimal unemployment insurance / H. Hopenhayn, J. Nicolini. — Текст : непосредственный // *Journal of Political Economy*. — 1997. — Vol. 105, № 2. — P. 412–438.

Howitt, P. Looking Inside the Labor Market: A Review Article / P. Howitt. — Текст : непосредственный // *Journal of Economic Literature*. — 2002. — Vol. 40, № 1. — P. 125–138.

Ichinowski, C. Beyond Incentive Pay: Insiders' Estimates of the Value of Complementary Human Resource Management Practices / C. Ichinowski, K. Shaw. — Текст : непосредственный // *Journal of Economic Perspectives*. — 2003. — Vol. 17, № 1. — P. 155–180.

ILO calls for strengthening labour inspection worldwide. — Текст : электронный // ILO : [сайт]. — 2006. — URL: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_077633/lang-en/index.htm (дата обращения: 11.11.2024).

Imbens, G. W. Recent Developments in the Econometrics of Program Evaluation / G. W. Imbens, J. M. Wooldridge. — Текст : непосредственный // *Wooldridge Journal of Economic Literature*. — 2009. — Vol. 47, № 1. — P. 5–86.

Imbens, G. W. Regression discontinuity designs: A guide to practice / G. W. Imbens, T. Lemieux. — Текст : непосредственный // *Journal of Econometrics*. — 2008. — Vol. 142, № 2. — P. 615–635.

In search of good-quality part-time employment. — Текст : электронный // International Labour Organization : [сайт]. — 2014. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_237781.pdf (дата обращения: 14.11.2024).

Informal economy. — Текст : электронный // ILO : [сайт]. — 2017. — URL: <http://www.ilo.org/employment/units/emp-invest/informal-economy/lang--en/index.htm> (дата обращения: 11.11.2024).

Inventory of Labour Market Policy Measures in the EU 2008–13: The Crisis and Beyond — Synthesis Report. — Текст : электронный // International Labour Organization : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_436119.pdf (дата обращения: 14.11.2024).

Jackson, M. O. Mechanism Theory / M. O. Jackson. — Текст : электронный // UNESCO-EOLSS : [сайт]. — 2001. — URL: <https://www.eolss.net/Sample-Chapters/C02/E6-05-04-05.pdf> (дата обращения: 11.11.2024).

Jensen, M. Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure / M. Jensen, W. Meckling. — Текст : непосредственный // Journal of Financial Economics. — 1976. — Vol. 3, № 4. — P. 305–60.

Johnson, S. Courts and Relational Contracts / S. Johnson, J. Mcmillan, C. Woodruff. — Текст : непосредственный // Journal of Law, Economics, and Organization. — 2002. — Vol. 18, № 1. — P. 221–277.

Jolls, C. Disaggregating Employment Protection: the Case of Disability Discrimination / C. Jolls, J. J. Prescott. — Текст : электронный // NBER : [сайт]. — 2004. — URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w10740/w10740.pdf (дата обращения: 11.11.2024).

Jolls, C. Employment Law / C. Jolls. — Текст : непосредственный // Handbook of Law and Economics. — 2007. — Vol. 2. — P. 1349–1386.

Joskow, P. L. Price Adjustment In Long-Term-Contracts: the Case of Coal / P. L. Joskow. — Текст : непосредственный // Journal of Law & Economics. — 1988. — Vol. 31, № 1. — P. 47–83.

Kahn, L. M. Employment protection reforms, employment and the incidence of temporary jobs in Europe: 1996–2001 / L. M. Kahn. — Текст : непосредственный // Labour Economics. — 2010. — Vol. 17, № 1. — P. 1–15.

Kanemoto, Y. The Ratchet Effect and the Market for Second Hand Workers / Y. Kanemoto, W. B. Macleod. — Текст : непосредственный // Journal of Labor Economics. — 1992. — Vol. 10, № 1. — P. 85–98.

Kaplan, D. Job Creation and Labor Reform in Latin America / D. Kaplan ; Policy Research Working Paper 4708. — Текст : электронный // World Bank Enterprise Surveys : [сайт]. — 2008. — URL: <https://www.enterprisesurveys.org/content/dam/enterprisesurveys/documents/research/Labor-Reform-Latin-America.pdf> (дата обращения: 12.11.2024).

Kessler, D. P. Empirical Study of the Civil Justice System / D. P. Kessler, D. L. Rubinfeld. — Текст : непосредственный // Handbook of Law and Economics. — Oxford, UK : Elsevier B. V., 2007. — Vol. 1. — P. 343–402.

Kornhauser, L. Contracts between Legal Persons / L. Kornhauser, W. B. Macleod. — Текст : электронный // NBER : [сайт]. — 2010. — URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w16049/w16049.pdf (дата обращения: 12.11.2024).

Krueger, A. B. Strikes, scabs, and tread separations: Labor strife and the production of defective Bridgestone/Firestone tires / A. B. Krueger, A. Mas. — Текст : непосредственный // Journal of Political Economy. — 2004. — Vol. 112, № 2. — P. 253–289.

Krueger, A. B. The Evolution of Unjust-Dismissal Legislation in the United States / A. B. Krueger. — Текст : непосредственный // *Industrial and Labor Relations Review*. — 1991. — Vol. 44, № 4. — P. 644–60.

Kuddo, A. An Assessment of Labor Regulations in Paraguay / A. Kuddo, E. R. Bulmer. — Текст : электронный // World Bank Group OKR Open Knowledge Repository : [сайт]. — 2017. — URL: <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/05390925-faf6-560d-b348-a3708397f523/content> (дата обращения: 12.11.2024).

Kuddo, A. Balancing Regulations to Promote Jobs: From Employment Contracts to Unemployment Benefits / A. Kuddo, D. Robalino, M. Weber. — Текст : электронный // World Bank Group Documents & Reports : [сайт]. — 2015. — URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/636721468187738877/pdf/101596-REPLACEMENT-WP-PUBLIC-12-9-15-Box394816B-Balancing-regulations-to-promote-jobs-FINAL-web-version.pdf> (дата обращения: 12.11.2024).

Kuddo, A. Labor Laws in Eastern European and Central Asian Countries: Minimum Norms and Practices / A. Kuddo ; Social Protection Discussion Paper 0920. — Текст : электронный // World Bank Group Documents & Reports : [сайт]. — 2009. — URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/596741468170971359/pdf/516980WP0labor10Box342044B01PUBLIC1.pdf> (дата обращения: 12.11.2024).

Kuddo, A. Labor Regulations throughout the World: An Overview / A. Kuddo. — Текст : электронный // *Jobs Working Paper*. — 2018. — № 16. — URL: <http://hdl.handle.net/10986/30106> (дата обращения: 14.11.2024).

Kugler, A. D. How do firing costs affect worker flows in a world with adverse selection? / A. D. Kugler. — Текст : непосредственный // *Journal of Labor Economics*. — 2004. — Vol. 22, № 3. — P. 553–584.

Kugler, A. D. The Effect of Job Security Regulations on Labor Market Flexibility: Evidence from the Colombian Labor Market Reform / A. D. Kugler. — Текст : непосредственный // *Law and Employment: Lessons from Latin American and the Caribbean*. — Chicago : The Univ. of Chicago Press, 2004. — P. 183–228.

Kugler, A. D. The impact of firing costs on turnover and unemployment: Evidence from the Colombian labour market reform / A. D. Kugler. — Текст : непосредственный // *International Tax and Public Finance*. — 1999. — Vol. 6, № 3. — P. 389–410.

Kugler, A. D. Wage-shifting effects of severance payments savings accounts in Colombia / A. D. Kugler. — Текст : непосредственный // *Journal of Public Economics*. — 2005. — Vol. 89, № 2. — P. 487–500.

Kuhn, P. Mandatory Notice / P. Kuhn. — Текст : непосредственный // *Journal of Labor Economics*. — 1992. — Vol. 10, № 2. — P. 117–137.

Kuhn, P. Seniority And Distribution in a 2-worker Trade Union / P. Kuhn, J. Robert. — Текст : непосредственный // *Quarterly Journal of Economics*. — 1989. — Vol. 104, № 3. — P. 485–505.

Kuhn, P. Unions and the economy: what we know; what we should know / P. Kuhn. — Текст : непосредственный // *Canadian Journal of Economics-Revue Canadienne D'Economie*. — 1998. — Vol. 31, № 5. — P. 1033–1056.

La Porta, R. The Economic Consequences of Legal Origins / R. La Porta, F. Lopez-de-Silanes, A. Shleifer. — Текст : непосредственный // *Journal of Economic Literature*. — 2008. — Vol. 46, № 2. — P. 285–332.

Labour administration and labour inspection. International Labour Conference, 100th Session. — Текст : электронный // ILO : [сайт]. — 2011. — URL: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2011/111B09_45_engl.pdf (дата обращения: 11.11.2024).

Labour Market Developments in Europe, 2012. — Текст : электронный // European Commission : [сайт]. — URL: https://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2012/pdf/ee-2012-5_en.pdf (дата обращения: 10.11.2024).

Laffont, J.-J. The Theory of Incentives: The Principal-Agent Model / J.-J. Laffont, D. Martimort. — Princeton, NJ : Princeton Univ. Press, 2002. — 440 p. — Текст : непосредственный.

Laing, D. Involuntary Layoffs In A Model With Asymmetric Information Concerning Worker Ability / D. Laing. — Текст : непосредственный // Review of Economic Studies. — 1994. — Vol. 61, № 2. — P. 375–392.

Lazear, E. P. Job Security Provisions and Employment / E. P. Lazear. — Текст : непосредственный // Quarterly Journal of Economics. — 1990. — Vol. 105, № 3. — P. 699–726.

Lee, D. S. Crime, Punishment, and Myopia / D. S. Lee, J. McCrary. — Текст : электронный // NBER : [сайт]. — 2005. — URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w11491/w11491.pdf (дата обращения: 12.11.2024).

Lee, D. S. Long-Run Impacts of Unions on Firms: New Evidence from Financial Markets, 1961–19991 / D. S. Lee, A. Mas. — Текст : электронный // NBER : [сайт]. — 2009. — URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w14709/w14709.pdf (дата обращения: 12.11.2024).

Lee, D. S. Regression Discontinuity Designs in Economics / D. S. Lee, T. Lemieux. — Текст : электронный // NBER : [сайт]. — 2009. — URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w14723/w14723.pdf (дата обращения: 12.11.2024).

Lee, S. Varieties of Minimum Wage System through the Dubious Lens of Industry-based Rankings / S. Lee. — Текст : непосредственный // International Labour Review. — 2012. — Vol. 151, № 3. — P. 261–275.

Leeson, R. Travelling Brothers: The Six Centuries' Road from Craft Fellowship to Trade Unionism / R. Leeson. — London : Allen and Unwin, 1979. — URL: https://archive.org/details/travellingbrothe0000lees_t5z3/page/n9/mode/2up/ (дата обращения: 11.10.2024). — Текст : электронный.

Lehmann, H. How Important Are Labor Market Institutions for Labor Market Performance in Transition Countries? / H. Lehmann, A. Muravyev. — Текст : электронный // IZA : [сайт]. — 2009. — URL: <http://ftp.iza.org/dp4673.pdf> (дата обращения: 12.11.2024).

Lehmann, H. Informal Employment in Transition Countries: Empirical Evidence and Research Challenges / H. Lehmann. — Текст : электронный // IZA : [сайт]. — 2014. — URL: <http://ftp.iza.org/dp8687.pdf> (дата обращения: 12.11.2024).

Lemieux, T. Supply Side Hysteresis: the Case of the Canadian Unemployment Insurance System / T. Lemieux, W. B. Macleod. — Текст : непосредственный // Journal of Public Economics. — 2000. — Vol. 78, № 1–2. — P. 139–170.

Leonard, M. Does the UK Minimum Wage Reduce Employment? A Meta-Regression Analysis / M. Leonard, T. D. Stanley, H. Doucouliagos. — Текст : электронный // Hendrix College : [сайт]. — 2013. — URL: http://www.hendrix.edu/uploadedFiles/Departments_and_Programs/Business_and_Economics/AMAES/UkMinWage%20final%20edits.pdf (дата обращения: 12.11.2024).

Levin, J. Relational Incentive Contacts / J. Levin. — Текст : непосредственный // American Economic Review. — 2003. — Vol. 93, № 3. — P. 835–857.

Levine, D. I. Just-Cause Employment Policies in the Presence of Worker Adverse Selection / D. I. Levine. — Текст : непосредственный // Journal of Labor Economics. — 1991. — Vol. 9, № 3. — P. 294–305.

Lovell, C. A. K. The Effect of Unionization on Labor Productivity: Some Additional Evidence / C. A. K. Lovell, R. C. Sickles, R. S. Warren. — Текст : непосредственный // Journal of Labor Research. — 1988. — Vol. 9, № 1. — P. 55–63.

Lovenheim, M. F. The Effect of Teachers' Unions on Education Production: Evidence from Union Election Certifications in Three Midwestern States / M. F. Lovenheim. — Текст : непосредственный // Journal of Labor Economics. — 2009. — Vol. 27, № 4. — P. 525–587.

Machin, S. The Productivity Effects Of Unionization And Firm Size In British Engineering Firms / S. Machin. — Текст : непосредственный // Economica. — 1991. — Vol. 58, № 232. — P. 479–490.

Macleod, W. B. Implicit Contracts, Incentive Compatibility, and Involuntary Unemployment / W. B. Macleod, J. M. Malcomson. — Текст : непосредственный // Econometrica. — 1989. — Vol. 57, № 2. — P. 447–480.

Macleod, W. B. Legal Default Rules: the Case of Wrongful Discharge Laws / W. B. Macleod, V. Nakavachara. — Текст : непосредственный // Economic Journal. — 2007. — Vol. 117, № 521. — P. F1–F62.

Macleod, W. B. Optimal Contracting with Subjective Evaluation / W. B. Macleod. — Текст : непосредственный // American Economic Review. — 2003. — Vol. 93, № 1. — P. 216–240.

Macneil, I. R. The Many Futures of Contracts / I. R. Macneil. — Текст : непосредственный // Southern California Law Review. — 1974. — Vol. 47. — P. 691–816.

Marshall, A. The Principles of Economics / A. Marshall. — New York, NY: Macmillan, 1948. — 871 p. — Текст : непосредственный.

Mas, A. Pay, reference points, and police performance / A. Mas. — Текст : непосредственный // Quarterly Journal of Economics. — 2006. — Vol. 121, № 3. — P. 783–821.

Masters, Servants and Magistrates in Britain and the Empire / editors by D. Hay, P. Craven. — Chapel Hill, NC : Univ. of North Carolina Press, 2004. — URL: <https://www.cambridge.org/core/journals/itinerario/article/abs/douglas-hay-and-paul-craven-eds-masters-servants-and-magistrates-in-britain-and-the-empire-15621955-studies-in-legal-history-chapel-hill-nc-university-of-north-carolina-press-2004-608-pp-isbn-0807828777-hbk/3B03ED157538486DA20533872C4FB723> (дата обращения: 11.10.2024). — Текст : электронный.

Matouschek, N. Labor market reforms, job instability, and the flexibility of the employment relationship / N. Matouschek, P. Ramezzana, F. Robert-Nicoud. — Текст : непосредственный // European Economic Review. — 2009. — Vol. 53, № 1. — P. 19–36.

Mcdonald, I. M. Wage Bargaining and Employment / I. M. Mcdonald, R. M. Solow. — Текст : непосредственный // American Economic Review. — 1981. — Vol. 71, № 5. — P. 896–908.

McLaughlin, K. Rigid Wages / K. McLaughlin. — Текст : непосредственный // Journal of Monetary Economics. — 1994. — Vol. 34, № 3. — P. 383–414.

Menger, P.-M. Artistic Labor Markets: Contingent Work, Excess Supply and Occupational Risk Management / P.-M. Menger. — Текст : электронный // Handbook of the economics of art and culture. — 2006. — Vol. 1. — P. 765–781. — URL: <https://econpapers.repec.org/bookchap/eeearthcp/1-22.htm> (дата обращения: 14.11.2024).

Miles, T. J. Common law exceptions to employment at will and US labor markets / T. J. Miles. — Текст : непосредственный // Journal of Law Economics & Organization. — 2000. — Vol. 16, № 1. — P. 74–101.

Milgrom, P. Employment Contracts, Influence Activities, and Efficient Organizational Design / P. Milgrom. — Текст : непосредственный // Journal of Political Economy. — 1988. — Vol. 96, № 1. — P. 42–60.

Mincer, J. On-the-job Training: Cost, Returns and Some Implications / J. Mincer. — Текст : непосредственный // *Journal of Political Economy*. — 1962. — Vol. 70, № 5. — P. 50–79.

Minimum wage systems. — Текст : электронный // ILO : [сайт]. — 2014. — URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_235287.pdf (дата обращения: 11.11.2024).

Mitchell, M. W. Union Effects On Productivity — Evidence From Western United-states Sawmills / M. W. Mitchell, J. A. Stone. — Текст : непосредственный // *Industrial & Labor Relations Review*. — 1992. — Vol. 46, № 1. — P. 135–145.

Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century / Commission Of The European Communities : Green Paper of 22 November 2006. — Brussels, 2006. — URL: https://ab.gov.tr/files/ardb/evt/1_avrupa_birligi/1_6_raporlar/1_2_green_papers/com2006_green_paper_modernising_labour_law.pdf (дата обращения: 10.11.2024). — Текст : электронный.

Mondino, G. The Effects of Labor Market Regulations on Employment Decisions by Firms: Empirical Evidence for Argentina / G. Mondino, S. Montoya. — Текст : непосредственный // *Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean*. — Chicago, IL : The Univ. of Chicago Press, 2004. — P. 351–400.

Monitoring the effects of minimum wages. Minimum Wage Policy Guide. — Текст : электронный // ILO : [сайт]. — 2013. — URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/---protrav/---travail/documents/genericdocument/wcms_508532.pdf (дата обращения: 11.11.2024).

Montenegro, C. E. Who Benefits from Labor Market Regulations? Chile 1960–1998 / C. E. Montenegro, C. Pagés. — Текст : непосредственный // *Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean*. — Chicago, IL : The Univ. of Chicago Press, 2004. — P. 401–434.

Moore, J. H. Optimal Labour Contracts When Workers Have A Variety of Privately Observed Reservation Wages / J. H. Moore. — Текст : непосредственный // *Review of Economic Studies*. — 1985. — Vol. 52, № 1. — P. 37–67.

Moore, J. H. Subgame Perfect Implementation / J. H. Moore, R. Repullo. — Текст : непосредственный // *Econometrica*. — 1988. — Vol. 56, № 5. — P. 1191–1220.

Morriss, A. P. Bad Data, Bad Economics, and Bad Policy: Time to Fire Wrongful Discharge Law / A. P. Morriss. — Текст : непосредственный // *Texas Law Review*. — 1996. — Vol. 74. — P. 1901–1941.

Muller, A. Employment protection legislation tested by the economic crisis: A global review of the regulation of collective dismissals for economic reasons / A. Muller. — Текст : электронный // ILO : [сайт]. — 2011. — URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_166754.pdf (дата обращения: 12.11.2024).

Myerson, R. B. Efficient Mechanisms for Bilateral Trading / R. B. Myerson, M. A. Satterthwaite. — Текст : непосредственный // *Journal of Economic Theory*. — 1983. — Vol. 29, № 2. — P. 265–281.

Naidu, S. How Green Was My Valley? Coercive Contract Enforcement in 19th Century Industrial Britain / S. Naidu, N. Yuchtman. — Текст : электронный // *Economics University of Toronto* : [сайт]. — 2009. — URL: <https://www.economics.utoronto.ca/index.php/index/research/downloadSeminarFile/5787> (дата обращения: 12.11.2024).

New forms of employment. — Текст : электронный // Eurofound : [сайт]. — 2015. — URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/new-forms-of-employment> (дата обращения: 11.11.2024).

Nickell, S. Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America / S. Nickell. — Текст : непосредственный // *Journal of Economic Perspectives*. — 1997. — Vol. 11, № 3. — P. 55–74.

Nicoletti, G. Regulation, productivity and growth: OECD evidence / G. Nicoletti, S. Scarpetta, P. Lane. — Текст : электронный // OECD iLibrary : [сайт]. — 2003. — URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/078677503357.pdf?expires=1731412649&id=id&accname=guest&checksum=114E5D3B35A2DC62A875174D1DB02B6A> (дата обращения: 12.11.2024).

Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. — Текст : электронный // ILO : [сайт]. — 2016. — URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf (дата обращения: 11.11.2024).

Non-standard forms of employment: Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment. — Текст : электронный // ILO : [сайт]. — 2015. — URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/meetingdocument/wcms_336934.pdf (дата обращения: 11.11.2024).

OECD Employment Outlook 2017. — Paris : OECD Publishing, 2017. — 220 p. — Текст : непосредственный.

OECD Employment Outlook 2015. — Текст : электронный // OECD iLibrary : [сайт]. — URL: https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2015_empl_outlook-2015-en (дата обращения: 14.11.2024).

Ostrom, E. Collective Action and the Evolution of Social Norms / E. Ostrom. — Текст : непосредственный // *Journal of Economic Perspectives*. — 2000. — Vol. 14, № 3. — P. 137–158.

Oyer, P. Litigation costs and returns to experience / P. Oyer, S. Schaefer. — Текст : непосредственный // *American Economic Review*. — 2002. — Vol. 92, № 3. — P. 683–705.

Page's, C. Job Security and the Age-Composition of Employment: Evidence from Chile / C. Page's, C. E. Montenegro. — Текст : непосредственный // *Estudios de Economia*. — 2007. — Vol. 34, № 2. — P. 109–139.

Paid annual leave. — Текст : электронный // ILO : [сайт]. — 2004. — URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170703.pdf (дата обращения: 11.11.2024).

Palmer, R. English Law in the Age of the Black Death, 1348–1381: A Transformation of Governance and Law / R. Palmer. — Chapel Hill, NC : Univ. of North Carolina Press, 1993. — URL: <https://ru.scribd.com/book/322774206/English-Law-in-the-Age-of-the-Black-Death-1348-1381-A-Transformation-of-Governance-and-Law> (дата обращения: 11.10.2024). — Текст : электронный.

Pauly, M. V. The Economics of Moral Hazard / M. V. Pauly. — Текст : непосредственный // *American Economics Review*. — 1968. — Vol. 58, № 3. — P. 531–537.

Peierls, R. E. Wolfgang Ernst Pauli. 1900–1958 / R. E. Peierls. — Текст : непосредственный // *Biographical Memoirs of Fellows of the Royal Society*. — 1960. — Vol. 5. — P. 175–192.

Pissarides, C. A. Employment Protection / C. A. Pissarides. — Текст : непосредственный // *Labour Economics*. — 2001. — Vol. 8, № 2. — P. 131–159.

Posner, R. A. Economic Analysis of Law / R. A. Posner. — [6th edition]. — Aspen Law & Business, 2002. — 747 p. — Текст : непосредственный.

Posner, R. A. How Judges Think / R. A. Posner. — Harvard Univ. Press, 2010. — 400 p. — Текст : непосредственный.

Posner, R. A. Theories of Economic Regulation / R. A. Posner. — Текст : непосредственный // The Bell Journal of Economics and Management Science. — 1974. — Vol. 5, № 2. — P. 335–358.

Postel-Vinay, F. Equilibrium wage dispersion with worker and employer heterogeneity / F. Postel-Vinay, J.-M. Robin. — Текст : непосредственный // Econometrica. — 2002. — Vol. 70, № 6. — P. 2295–2350.

Precarious Employment in Europe. Part 1 : Patterns, Trends and Policy Strategy. — Текст : электронный // European Parliament : [сайт]. — 2016, July. — URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU\(2016\)587285_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf) (дата обращения: 14.11.2024).

Pries, M. Hiring policies, labor market institutions, and labor market flows / M. Pries, R. Rogerson. — Текст : непосредственный // Journal of Political Economy. — 2005. — Vol. 113, № 4. — P. 181–839.

Prothero, I. Artisans and Politics in Early Nineteenth Century / I. Prothero. — London : John Gast and His Times, 1979. — URL: <https://www.routledge.com/Artisans-and-Politics-in-Early-Nineteenth-Century-London-Routledge-Revivals/Prothero/p/book/9780415643702> (дата обращения: 11.10.2024). — Текст : электронный.

Raynard vs. Chase. Court of the King's Bench, 1756, 12 Nov. — URL: <https://vlex.co.uk/vid/raynard-v-chase-802263825> (дата обращения: 11.10.2024). — Текст : электронный.

Rebitzer, J. B. Extrinsic Rewards and Intrinsic Motives: Standard and Behavioral Approaches to Agency and Labor Markets / J. B. Rebitzer, L. J. Taylor. — Текст : электронный // Levy Economics Institute of Bard College : [сайт]. — 2010. — URL: https://www.levyinstitute.org/pubs/wp_607.pdf (дата обращения: 12.11.2024).

Recent developments in temporary employment: Employment growth, wages and transitions. — Текст : электронный // Eurofound : [сайт]. — 2015, 15 Dec. — URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/labour-market/recent-developments-in-temporary-employment-employment-growth-wages-and-transitions> (дата обращения: 14.11.2024).

The Regulation of Labor / J. Botero, S. Djankov, R. La Porta [et al.]. — Текст : непосредственный // Quarterly Journal of Economics. — 2004. — Vol. 119, № 4. — P. 1339–1382.

Rogerson, R. Search-theoretic models of the labor market: A survey / R. Rogerson, R. Shimer, R. Wright. — Текст : непосредственный // Journal of Economic Literature. — 2005. — Vol. 43, № 4. — P. 959–988.

Rogerson, W. P. Contractual Solutions to the Hold-up Problem / W. P. Rogerson. — Текст : непосредственный // Review of Economic Studies. — 1992. — Vol. 59, № 4. — P. 777–793.

Rogerson, W. P. Efficient Reliance and Damage Measures for Breach of Contract / W. P. Rogerson. — Текст : непосредственный // RAND Journal of Economics. — 1984. — Vol. 15, № 1. — P. 39–53.

Rosen, S. Implicit Contracts: A Survey / S. Rosen. — Текст : непосредственный // Journal of Economic Literature. — 1985. — Vol. 23, № 3. — P. 1144–1175.

Rothstein, M. A. Employment Law / M. A. Rothstein, L. Liebman. — Foundation Press, 2003. — 1381 p. — Текст : непосредственный.

Ruback, R. S. Unionization and Profitability: Evidence from the Capital Market / R. S. Ruback, M. B. Zimmerman. — Текст : непосредственный // Journal of Political Economy. — 1984. — Vol. 92, № 6. — P. 1134–1157.

Rutkowski, J. Enhancing Job Opportunities: Eastern Europe and the Former Soviet Union / J. Rutkowski, S. Scarpetta. — Текст : электронный // World Bank Group OKR Open Knowledge Repository : [сайт]. — 2005. — URL: <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/4fc7de02-6571-5418-b867-454ae1baed3d/content> (дата обращения: 12.11.2024).

Rutkowski, J. From the Shortage of Jobs to the Shortage of Skilled Workers: Labor Markets in the EU New Member States / J. Rutkowski. — Текст : электронный // EconStor : [сайт]. — 2007. — URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/35280/1/559459335.pdf> (дата обращения: 12.11.2024).

Rutkowski, J. The minimum wage: curse or cure? / J. Rutkowski. — Текст : электронный // CiteSeer : [сайт]. — 2003. — URL: <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=57f297ed09186eb3d85097154c64cb7499b57ce2> (дата обращения: 12.11.2024).

Rychly, L. Social Dialogue at National Level in the EU Accession Countries / L. Rychly, R. Pritzer. — Текст : электронный // ILO : [сайт]. — 2003. — URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/documents/meetingdocument/wcms_366163.pdf (дата обращения: 12.11.2024).

Saavedra, J. Labor Market Reforms and Their Impact on Formal Labor Demand and Job Market Turnover: the Case of Peru / J. Saavedra, M. Torero. — Текст : электронный // NBER : [сайт]. — 2004. — URL: <https://www.nber.org/system/files/chapters/c10069/c10069.pdf> (дата обращения: 12.11.2024).

Salinger, M. Tobin's q, Unionization, and the Concentration-Profits Relationship / M. Salinger. — Текст : непосредственный // The RAND Journal of Economics. — 1984. — Vol. 15, № 2. — P. 159–170.

Samuelson, P. A. Foundations of Economic Analysis / P. A. Samuelson. — Harvard Univ. Press, 1947. — 452 p. — Текст : непосредственный.

Sanchez Puerta, M. L. Labor Market Policy Research for Developing Countries: Recent Examples from the Literature — What do We Know and What should We Know? / M. L. Sanchez Puerta. — Текст : электронный // IZA : [сайт]. — 2010. — URL: https://conference.iza.org/conference_files/worldb2008/sanchez%20puerta_m3563.pdf (дата обращения: 12.11.2024).

Sandor, E. (2011). Part-time work in Europe : European Company Survey 2009 / E. Sandor. — Текст : электронный // Publications Office of the European Union : [сайт]. — 2011. — URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a15ee010-23b4-4272-9d5b-75b80c954c77> (дата обращения: 14.11.2024).

Scarpetta, S. Assessing the Role of Labour Market Policies and Institutional Settings on Unemployment: A Cross-Country Study / S. Scarpetta. — Текст : непосредственный // OECD Economic Studies. — 1996. — Vol. 26, № 1. — P. 43–98.

Schneider, F. The Shadow Economy and Shadow Economy Labor Force: What Do We (Not) Know? / F. Schneider. — Текст : электронный // IZA : [сайт]. — 2011. — URL: <https://docs.iza.org/dp5769.pdf> (дата обращения: 12.11.2024).

Schwartz, A. Contract Theory and the Limits of Contract Law / A. Schwartz, R. E. Scott. — Текст : непосредственный // The Yale Law Journal. — 2003. — Vol. 113, № 3. — P. 541–619.

Severance Pay Programs around the World: History, Rationale, Status, and Reforms / R. Holzmann, Y. Pouget, M. Vodopivec, M. Weber. — Текст : электронный // IZA : [сайт]. — 2011. — URL: <http://ftp.iza.org/dp5731.pdf> (дата обращения: 11.11.2024).

Shaked, A. Involuntary Unemployment as a Perfect Equilibrium in a Bargaining Model / A. Shaked, J. Sutton. — Текст : непосредственный // *Econometrica*. — 1984. — Vol. 52, № 6. — P. 1351–1364.

Shapiro, C. Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device / C. Shapiro, J. E. Stiglitz. — Текст : непосредственный // *American Economic Review*. — 1984. — Vol. 74, № 3. — P. 433–444.

Shavell, S. The Design of Contracts and Remedies for Breach / S. Shavell. — Текст : непосредственный // *Quarterly Journal of Economics*. — 1984. — Vol. 99, № 1. — P. 121–148.

Silva, A. Precarious and less well-paid? Wage differences between permanent and fixed-term contracts across the EU countries / A. Silva, A. Turrini. — Текст : электронный // European Commission : [официальный сайт]. — 2015. — URL: https://ec.europa.eu/economy_finance/publications/economic_paper/2015/ecp544_en.htm (дата обращения: 14.11.2024).

Simitis, S. The case of the employment relationship: Elements of a comparison / S. Simitis. — Текст : непосредственный // *Private law and social inequality in the Industrial Age. Comparing legal cultures in Britain, France, Germany and the United States* / editor by W. Steinmetz. — Oxford : Oxford Univ. Press, 2000. — P. 181–202.

Simon, H. A. A Formal Theory of the Employment Relationship / H. A. Simon. — Текст : непосредственный // *Econometrica*. — 1951. — Vol. 19, № 3. — P. 293–305.

Simon, H. A. Administrative Behavior: A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organization / H. A. Simon. — New York : The MacMillan Company, 1957. — 324 p. — Текст : непосредственный.

Slack, P. The English Poor Law 1531–1782 / P. Slack. — London : Macmillan, 1990. — URL: <https://www.cambridge.org/gb/academic/subjects/history/british-history-after-1450/english-poor-law-1531-1782?format=PB&isbn=9780521557856> (дата обращения: 11.10.2024). — Текст : электронный.

Smail, J. New languages for labour and capital: the transformation of discourse in the early years of the Industrial Revolution / J. Smail. — Текст : электронный // *Social History*. — 1987. — Vol. 12. — P. 49–71. — URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/03071028708567671> (дата обращения: 11.10.2024).

Smith, A. An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations / A. Smith. — London : Strahan, 1776. — URL: https://www.econlib.org/library/Smith/smWN.html?chapter_num=2#book-reader (дата обращения: 11.10.2024). — Текст : электронный.

Stähler, N. Firing costs, severance payments, judicial mistakes and unemployment / N. Stähler. — Текст : непосредственный // *Labour Economics*. — 2008. — Vol. 15, № 6. — P. 1162–1178.

Statistical update on employment in the informal economy. — Текст : электронный // WIEGO : [сайт]. — 2012. — URL: https://www.wiego.org/sites/default/files/migrated/resources/files/ILO_Statistical%20Update_Employment_Informal_Economy.pdf (дата обращения: 11.11.2024).

Stephenson, M. C. Legal Realism for Economists / M. C. Stephenson. — Текст : непосредственный // *Journal of Economic Perspectives*. — 2009. — Vol. 23, № 2. — P. 191–211.

Striving for better jobs: the challenge of informality in the Middle East and North Africa / R. Gatti, D. F. Angel-Urdinola, J. Silva, A. Bodor. — Текст : электронный // World Bank Group : [сайт]. — 2014. — URL: <http://documents.worldbank.org/curated/en/445141468275941540/Striving-for-better-jobs-the-challenge-of-informality-in-the-Middle-East-and-North-Africa> (дата обращения: 11.11.2024).

Sullivan, D. Job Displacement And Mortality: An Analysis Using Administrative Data / D. Sullivan, T. von Wachter. — Текст : непосредственный // *Quarterly Journal of Economics*. — 2009. — Vol. 124, № 3. — P. 1265–1306.

Tawney, R. H. The Agrarian Problem in the Sixteenth Century / R. H. Tawney ; editor by L. Stone. — New York : Harper and Row, 1967. — URL: <https://www.gutenberg.org/files/40336/40336-h/40336-h.htm> (дата обращения: 11.10.2024). — Текст : электронный.

The Global Challenges of Labour Inspection. — Текст : электронный // ILO : [сайт]. — 2005. — URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safe-work/documents/publication/wcms_108666.pdf (дата обращения: 11.11.2024).

The Unequal Effects of Liberalization: Evidence from Dismantling the License Raj in India / E. A. Aghion, R. Burgess, S. Redding, F. Zilibotti. — Текст : непосредственный // *American Economic Review*. — 2008. — Vol. 98, № 4. — P. 1397–1412.

The World Bank Annual Report. 2012. — Текст : электронный // World Bank : [сайт]. — URL: <https://elibrary.worldbank.org/doi/abs/10.1596/978-0-8213-9568-4/> (дата обращения: 11.10.2024).

Tirole, J. Incomplete Contracts: Where do we Stand? / J. Tirole. — Текст : непосредственный // *Econometrica*. — 1999. — Vol. 67, № 4. — P. 741–782.

Townsend, R. M. Risk and Insurance in Village India / R. M. Townsend. — Текст : непосредственный // *Econometrica*. — 1994. — Vol. 62, № 3. — P. 539–591.

Veneziani, B. The evolution of the contract of employment / B. Veneziani. — Текст : непосредственный // *The Making of Labour Law in Europe* / editor by B. Hepple. — London : Mansell, 1986. — P. 31–72.

Venn, D. Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection indicators / D. Venn. — Текст : электронный // OECD iLibrary : [сайт]. — 2009. — URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/223334316804.pdf?expires=1731425850&id=id&accname=guest&checksum=2F3F6935385E59C15057A6CCB463E519> (дата обращения: 12.11.2024).

Visser, J. Trends in collective bargaining coverage: stability, erosion or decline? / J. Visser, S. Hayter, R. Gammarano. — Текст : электронный // ILO : [сайт]. — 2015. — URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_409422.pdf (дата обращения: 11.11.2024).

Visser, J. Trends in collective bargaining coverage: Stability, erosion or decline? / J. Visser, S. Hayter, R. Gammarano. — Текст : электронный // ILO : [сайт]. — 2015. — URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_409422.pdf (дата обращения: 12.11.2024).

Von Wachter, T. In the Right Place at the Wrong Time: the Role of Firms and Luck in Young Workers' Careers / T. von Wachter, S. Bender. — Текст : непосредственный // *American Economic Review*. — 2006. — Vol. 96, № 5. — P. 1679–1705.

Voos, P. B. The Union Impact on Profits: Evidence from Industry Price-Cost Margin Data / P. B. Voos, L. R. Mishel. — Текст : непосредственный // *Journal of Labor Economics*. — 1986. — Vol. 4, № 1. — P. 105–133.

Wheatley, D. Is it Good to Share? Debating Patterns in Availability and Use of Job Share / D. Wheatley. — Текст : электронный // *Discussion Papers in Economics*. — Nottingham : Nottingham Trent Univ., 2013. — URL: https://www.ntu.ac.uk/_data/assets/pdf_file/0023/310289/Is-it-good-to-share-debating-patterns-in-availability-and-use-of-job-share.pdf (дата обращения: 14.11.2024).

Williamson, O. E. Comparative Economic Organization: the Analysis of Discrete Structural Alternatives / O. E. Williamson. — Текст : непосредственный // *Administrative Science Quarterly*. — 1991. — Vol. 36, № 2. — P. 269–296.

Williamson, O. E. Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications / O. E. Williamson. — New York : The Free Press, 1975. — 286 p. — Текст : непосредственный.

Williamson, O. E. Understanding the Employment Relation: the Analysis of Idiosyncratic Exchange / O. E. Williamson, M. L. Wachter, J. E. Harris. — Текст : непосредственный // *Bell Journal of Economics*. — 1975. — Vol. 6, № 1. — P. 250–278.

Winkelried, D. Income Distribution and the Size of the Informal Sector / D. Winkelried. — Текст : электронный // SSRN : [сайт]. — 2005. — URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=777144 (дата обращения: 12.11.2024).

Wood, H. G. A treatise on the law of master and servant / H. G. Wood. — Albany, NY : J. D. Parsons, 1886. — 958 p. — Текст : непосредственный.

Working conditions in atypical work. — Текст : электронный // Eurofound : [сайт]. — 2001, 11 Dec. — URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/other/2001/working-conditions-in-atypical-work> (дата обращения: 14.11.2024).

Working conditions in the European Union: Working time and work intensity. — Текст : электронный // Eurofound : [сайт]. — 2009, 28 Oct. — URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/working-conditions/working-conditions-in-the-european-union-working-time-and-work-intensity> (дата обращения: 14.11.2024).

Working Conditions Laws Report 2012. — Текст : электронный // ILO : [сайт]. — 2013. — URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_235155.pdf (дата обращения: 11.11.2024).

World Development Report 2013: Jobs. — Текст : электронный // World Bank Group Documents & Reports : [сайт]. — 2012. — URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/263351468330025810/pdf/73068-v1-english-revised-PUBLIC-PUBDATE-10-15-12.pdf> (дата обращения: 12.11.2024).

World employment and social outlook: ILO warns of widespread insecurity in the global labour market // ILO : [сайт]. — 2015. — URL: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_368252/lang-en/index.htm (дата обращения: 28.11.2024).

World employment and social outlook: The changing nature of jobs. — Текст : электронный // ILO : [сайт]. — 2015. — URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_368640.pdf (дата обращения: 11.11.2024).

Литература на немецком языке

Alle Infos zur Teilzeit. — Текст : электронный // DGB : [сайт]. — URL: <https://www.dgb.de/schwerpunkt/ratgeber-ungesicherte-beschaeftigung/teilzeit> (дата обращения: 13.02.2023).

Arbeit in der Wissenschaft muss fair sein. — Текст : электронный // DGB : [сайт]. — URL: <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/bildung-und-bildungsarbeit/++co++45b8a09cf5f9-11ec-920a-001a4a160123> (дата обращения: 13.02.2023).

Arbeit und trotzdem arm: Ungesicherte Beschäftigung. — Текст : электронный // DGB : [сайт]. — URL: <https://www.dgb.de/schwerpunkt/ratgeber-ungesicherte-beschaeftigung/forderung> (дата обращения: 18.02.2023).

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). — Текст : электронный // Bundesministerium der Justiz : [сайт]. — URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/BJNR001950896.html> (дата обращения: 28.11.2024).

Den Missbrauch von Befristungen stoppen. — Текст : электронный // Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft : [сайт]. — URL: <https://www.verdi.de/themen/politik-wirtschaft/++co++122e7336-af2e-11eb-adc6-001a4a16012a> (дата обращения: 08.11.2024).

Gierke, O., von. Das Deutsches Privatrecht. Systematisches Handbuch der deutschen Rechtswissenschaft / O. von Gierke. — Leipzig : Duncker & Humblot, 1895. — Текст : непосредственный.

Handbuch für deutsches und russisches Arbeitsrecht. Bochumer Juristische Studien zum Zivilrecht / hrsg. C. Schubert, A. M. Kurennoy. — [1e Auflage]. — Baden-Baden : Nomos Verlagsgesellschaft, 2016. — 742 s. — Текст : непосредственный.

Jungakademiker auf Zeit. — Текст : электронный // IW : [сайт]. — URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/holger-schaefer-jungakademiker-auf-zeit.html> (дата обращения: 08.11.2024).

Klös, H.-P. Politische Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche digitale Transformation / H.-P. Klös. — Текст : электронный // IW : [сайт]. — URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/in-den-medien-hans-peter-kloes-politische-rahmenbedingungen-fuer-eine-erfolgreiche-digitale-transformation.html> (дата обращения: 08.11.2024).

Kündigungsschutzgesetz (KSchG). — Текст : электронный // Bundesministerium der Justiz : [сайт]. — URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/BJNR004990951.html#BJNR004990951BJNG0001003> (дата обращения: 08.11.2024).

Mehr Schutz bei Saisonarbeit und Saisonbeschäftigung. — Текст : электронный // DGB : [сайт]. — URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++8043b236-71c7-11eb-9e8c-001a4a160123> (дата обращения: 24.02.2023).

Rückkehrrecht in Vollzeit wäre fatal. — Текст : электронный // IW : [сайт]. — URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/holger-schaefer-rueckkehrrecht-in-vollzeit-waere-fatal.html> (дата обращения: 08.11.2024).

Schäfer, H. Alleskönner im Job? Gibt es nicht! / H. Schäfer. — Текст : электронный // iwd : [сайт]. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/alleskoenner-im-job-gibt-es-nicht-560122> (дата обращения: 08.11.2024).

Schäfer, H. Arbeitnehmer leisten seit Jahren weniger Überstunden / H. Schäfer. — Текст : электронный // IW : [сайт]. — URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/holger-schaefer-arbeitnehmer-leisten-seit-jahren-weniger-ueberstunden.html> (дата обращения: 08.11.2024).

Schäfer, H. Befristung als Sprungbrett in den Arbeitsmarkt / H. Schäfer. — Текст : электронный // iwd : [сайт]. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/befristung-als-sprungbrett-in-den-arbeitsmarkt-422758/> (дата обращения: 08.11.2024).

Schäfer, H. Befristungen: Das eingebilddete Problem / H. Schäfer. — Текст : электронный // iwd : [сайт]. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/befristungen-das-eingebilddete-problem-378988/> (дата обращения: 08.11.2024).

Schäfer, H. Gesetzentwurf: Ein befristeter Job ist besser als keiner / H. Schäfer. — Текст : электронный // IW : [сайт]. — URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/holger-schaefer-ein-befristeter-job-ist-besser-als-keiner.html> (дата обращения: 08.11.2024).

Schäfer, H. Nicht die Firmen missbrauchen befristete Verträge, sondern der Staat / H. Schäfer. — Текст : электронный // FOCUS online : [сайт]. — URL: https://www.focus.de/finanzen/experten/iwkoeln/koalitionsverhandlungen-nicht-die-firmen-missbrauchen-befristete-vertraege-sondern-der-staat_id_8365665.html (дата обращения: 08.11.2024).

Schäfer, H. Regierung beraubt Arbeitgeber ihrer unternehmerischen Freiheit / H. Schäfer. — Текст : электронный // IW : [сайт]. — URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/in-den-medien/holger-schaefer-regierung-beraubt-arbeitgeber-ihrer-unternehmerischen-freiheit.html> (дата обращения: 08.11.2024).

Stettes, O. Befristungen helfen beim Stellenaufbau / O. Stettes. — Текст : электронный // iwd : [сайт]. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/befristungen-helfen-beim-stellenaufbau-431208/> (дата обращения: 08.11.2024).

ver.di fordert Schluss mit den Befristungen in der Wissenschaft. — Текст : электронный // Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft : [сайт]. — URL: <https://www.verdi.de/themen/arbeit/++co++58323148-d4df-11eb-b6f1-001a4a160129> (дата обращения: 12.03.2023).

Литература на французском языке

Supiot, A. Critique du droit du travail, coll. Les voies du droit / A. Supiot. — 1994. — URL: https://www.persee.fr/doc/dreso_0769-3362_1996_num_33_1_1722_t1_0478_0000_2 (дата обращения: 11.10.2024). — Текст : электронный.

Petit, H. Une lecture historique de la relation salariale comme structure de repartition des aléas / H. Petit, D. Sauze. — 2006. — URL: https://www.researchgate.net/publication/302181292_Une_lecture_de_la_relation_salariale_comme_structure_de_repartition_d_aleas (дата обращения: 11.10.2024). — Текст : электронный.

Decreto Supremo 28699. Disposicion Reglamentaria a la Ley General del Trabajo. — Текст : электронный // vLex Bolivia : [сайт]. — URL: <https://bolivia.vlex.com/vid/decreto-supremo-28699-disposicion-874368901> (дата обращения: 15.11.2024).

L'évolution des formes d'emploi : rapport du COE avril 2014. — Текст : электронный // Foundation Travailler Autrement : [сайт]. — URL: <https://www.fondation-travailler-autrement.org> (дата обращения: 14.11.2024).

ГЛОССАРИЙ

Взаимные консультации — средство взаимного информирования представителей работников и работодателей о своих основных требованиях в процессе развития трудового конфликта.

Дискриминация — различие, исключение или ограничение по признаку пола, которое направлено на ослабление или сводит на нет признание, использование или осуществление лицами обоего пола прав и свобод человека и гражданина.

Законодательство — издание законов, а также свод законов. Все нормативно-правовые акты, которые издаются в государстве.

Заработная плата (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Интенсивность труда, или скорость труда — это социально-экономическая категория, характеризующая степень напряженности рабочей силы в процессе труда и измеряющаяся количеством труда, затрачиваемого работником в единицу времени.

Качество рабочих мест — материальное окружение, интенсивность труда, качество рабочего времени, социальная среда, профессиональные навыки и повышение квалификации, перспективы служебного роста и заработок.

Коллективные переговоры — переговоры между работниками в лице их представителей, работодателей в лице их представителей и органов государственной власти по поводу заключения (изменения) коллективного договора. Коллективные переговоры с участием органов государственной власти проводятся с целью заключения соглашений.

Коллективный трудовой спор — неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Компромисс — один из возможных исходов конфликта, предусматривающий достижение согласия, основанного на взаимных уступках.

Медианная заработная плата (median wage) — уровень заработка, выше и ниже которого получает половина работающих (50 % — выше, 50 % — ниже). Отличается от средней заработной платы, которая рассчитывается как средний показатель для всех получаемых работающими заработных плат.

Мигрант — лицо, проживающее в чужой стране в течение более одного года, независимо от причин миграции (добровольных или недобровольных) и методов миграции (легальных или нелегальных).

Охрана труда — это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия, образующие механизм реализации конституционного права граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

Пандемия (греч. πανδημία — весь народ) — необычайно сильная эпидемия, распространившаяся на территории стран, континентов; высшая степень развития эпидемического процесса. Пандемия является наиболее опасной формой, то есть эпидемией, охватывающей подавляющую часть мира.

Переговоры — основной способ разрешения трудовых конфликтов. Процесс совместного принятия решений, заключающийся в постепенном преодолении противоречий, сближении позиций участников трудового конфликта, выборе варианта и конкретных условий решения той или иной проблемы.

Политика равных возможностей — политика, при которой все назначения, повышения по службе и переводы на другие должности, а также другие решения, влияющие на трудоустройство работников, принимаются без учета национальности, происхождения, пола, вероисповедания и т. п.

Предпринимательство (предпринимательская деятельность) — самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг.

Профессиональные навыки — знания и умения, необходимые кандидату для работы на той или иной должности.

Профессиональный союз — добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными и профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Работодатель — юридическое лицо (организация) или физическое лицо (гражданин), вступившее в трудовые отношения с работником.

Рабочее время — это время, в течение которого работник должен исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора.

Равные возможности — практическое обеспечение равных условий для реализации мужчинами и женщинами прав и свобод человека и гражданина

в соответствии с Конституцией и законами Российской Федерации, а также общепринятыми принципами и нормами международного права.

Сотрудничество — кооперативная стратегия поведения оппонента в конфликте, заключающаяся в ориентации на совместный поиск решения, удовлетворяющего интересам всех сторон.

Социальное партнерство — система институтов и механизмов согласования интересов участников производственного процесса: работников и работодателей, основанная на равном сотрудничестве.

Социальная среда — совокупность материальных, экономических, социальных, политических и духовных условий существования, формирования и деятельности индивидов и социальных групп. Она включает культуру, в которой человек получил образование, в которой живет, а также людей и учреждения, с которыми он взаимодействует. Взаимодействие может происходить лично или через средства массовой информации, даже анонимно или в одностороннем порядке, оно не может подразумевать равенство в социальном статусе. Социальная среда — более широкое понятие, чем понятие социального класса или социального круга.

Социально-трудовой конфликт — разновидность трудового конфликта, в ходе которого происходит экстраполяция комплекса отрицательных эмоций его участников с конкретного противника на социальные группы или государственные институты, имеющие прямое или опосредованное (косвенное) отношение к субъектам конфликта или сфере его протекания. Тенденция к трансформации трудового конфликта в социально-трудовой обусловлена эффектом эмерджентности конфликта.

Трудовой договор — в трудовом праве письменный документ — соглашение между работником и работодателем, которое устанавливает их взаимные права и обязанности. В соответствии с трудовым договором работник обязуется лично выполнять работу по определенной должности, соответствующей его квалификации, а работодатель обязуется предоставлять работнику работу, обеспечивать условия труда и своевременно выплачивать заработную плату.

Трудовое законодательство — отрасль законодательства и система правовых норм, регулирующая трудовые и иные социальные отношения, производные от трудовых. Трудовые отношения складываются между гражданином, с одной стороны и организацией (работодателем) с другой. Трудовое законодательство закрепляет основополагающие элементы трудовых и иных производных от них отношений. Нормы трудового права содержатся в нормативных актах, совокупность которых образует систему трудового законодательства: Трудовой кодекс РФ, акты органов местного самоуправления, а также коллективные договоры, соглашения о труде и иные локальные нормативные акты. В соответствии с Конституцией РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ также являются составной частью системы трудового законодательства.

Трудовой конфликт — это вид социального конфликта, в основе которого лежат противоречия сферы трудовых отношений. Кроме столкновения в области трудовых правоотношений он часто включает столкновение интересов, ценностей, потребностей. В качестве субъектов трудовых конфликтов выступают трудовые коллективы, администрация, профсоюзные комитеты, органы управления государства разного уровня.

Трудовой мигрант — лицо (трудящийся), которое будет заниматься, занимается или занималось оплачиваемой деятельностью в государстве, гражданином которого он или она не является.

Трудовой спор — документально зафиксированные в соответствии с Трудовым кодексом неурегулированные разногласия между наемными работниками и работодателями относительно соответствия тех или иных особенностей трудовой ситуации (оплаты труда, санитарно-гигиенических условий труда, режима работы и т. п.) трудовому договору и (или) действующим нормативным документам. Порядок урегулирования трудового спора, состав участников переговоров, процедура принятия решений, права и обязанности участников регламентируются Трудовым кодексом РФ и имеют целью не допустить перерастание трудового спора в трудовой конфликт.

Трудовые отношения — это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником трудовой функции (работы по должности, профессии или специальности либо конкретного вида поручаемой ему работы) за заработную плату. Работник, вступивший в трудовые отношения, обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязан обеспечить ему условия труда в соответствии с законодательством, коллективным или индивидуальным трудовым договором.

Цифровая экономика (веб-, интернет-экономика, электронная экономика) — экономическая деятельность, основанная на цифровых технологиях, связанная с электронным бизнесом и электронной коммерцией, и производимыми и сбываемыми ими цифровыми товарами и услугами. Расчеты за услуги и товары цифровой экономики производятся зачастую цифровой валютой (электронными деньгами).

Эмансипация (лат. *emancipatio*) — отказ от различного рода социальных зависимостей, в том числе детей от родителей, женщин от мужчин, мужчин от женщин, прекращение действия ограничений на время.

В серии Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов «Социально-трудовые конфликты», открытой в 2017 году, публикуются труды видных специалистов в области конфликтологии и представителей российских профсоюзов

1. МОНИТОРИНГ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИИ: ТЕОРИЯ, МЕТОДИКА, ТЕХНОЛОГИИ

Рассматриваются концептуальные подходы к изучению социально-трудовых конфликтов, обобщается отечественный и зарубежный опыт мониторинга социальных процессов, раскрываются организационные и технологические аспекты функционирования автоматизированной системы сбора и обработки информации о социально-трудовых конфликтах. Подготовлено в развитие исследовательского проекта, осуществленного на базе Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПбГУП.

2. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: ПЕРСПЕКТИВНЫЕ МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Рассматриваются теоретические и методологические проблемы построения моделей социального партнерства в контексте социально-трудовых конфликтов, обобщается отечественный и зарубежный опыт моделирования социальных процессов, раскрываются организационные и технологические аспекты функционирования автоматизированной системы сбора и обработки информации о социально-трудовых конфликтах и перспективных моделях социального партнерства. Подготовлено в развитие исследовательского проекта, осуществленного на базе Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПбГУП.

3. ТРУДОВОЙ АРБИТРАЖ В СФЕРЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ СПОРОВ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

Монография отражает исследование деятельности трудовых арбитров на этапах посредничества и трудового арбитража, содержит анализ роли государства как гаранта обеспечения соблюдения и защиты прав и свобод граждан, в частности трудовых прав и свобод. Рассмотрены история зарождения трудового арбитража, правовые и организационные условия деятельности трудовых арбитров и посредников, опыт разрешения коллективных трудовых споров в правовых рамках.

4. ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В РОССИИ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ (2005–2015)

В монографии представлен комплексный взгляд на тенденции развития и последствия трансформации российского профсоюзного движения в 2005–2015 годах. Особое внимание уделено влиянию профсоюзов на развитие социального партнерства. Авторы проводят сравнительный анализ эффективности деятельности различных профсоюзных объединений страны по защите социально-трудовых интересов работников.

5. ПРОФСОЮЗЫ НА ЗАЩИТЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ: ОПЫТ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Монография отражает исследование деятельности профессиональных союзов, связанной с контролем за исполнением трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области, содержит анализ влияния профессиональных союзов на исполнение трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области.

Рассмотрены особенности правозащитной деятельности Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области, способы реализации защитной функции профессиональными союзами, пути совершенствования трудового законодательства и усиления влияния профсоюзов на исполнение трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области.

6. СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ СПОРОВ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Монография отражает исследование судебной практики разрешения социально-трудовых споров в современной России, содержит анализ правозащитной деятельности профессиональных союзов, в частности анализ судебной защиты как способа обеспечения этой деятельности.

Рассмотрены основные тенденции совершенствования правового регулирования и развития судебной практики по рассмотрению социально-трудовых споров в России.

7. РЕАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ: ОПЫТ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ

Монография посвящена исследованию системы социального партнерства в субъектах Российской Федерации на современном этапе. В исследовании рассмотрены особенности становления и развития социального партнерства в России, проведен анализ деятельности трехсторонних комиссий в регионах субъектов РФ, выявлены проблемы и проведена оценка эффективности их работы, разработаны рекомендации по совершенствованию социального партнерства на региональном уровне.

8. ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ (2010–2017)

Монография отражает тенденции развития профсоюзного движения в двух крупнейших регионах России — Санкт-Петербурге и Ленинградской области. В исследовании, охватывающем период с 2010 по 2017 год, анализируются эффективность защиты профсоюзными объединениями социально-трудовых интересов работников, их место и роль в системе социального партнерства, динамика изменения профсоюзного членства.

9. КУЛЬТУРА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Монография подготовлена по материалам научного исследования на одну и ту же тему. В работе анализируются широкий круг феноменов, отражающих различные стороны трудовых отношений и определяющих культуру мотивации трудовой деятельности, социальной справедливости, социального и человеческого капитала, социального партнерства.

10. СМИ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ (Конфликтологический анализ)

В монографии анализируется актуальная проблема участия СМИ в социально-трудовых конфликтах. Работа построена на обобщении значительного объема эмпирического материала, отражающего различные аспекты и модели влияния СМИ на социально-трудовые конфликты — как конструктивного, так и деструктивного. Рассматривается специфика освещения социально-трудового конфликта на различных этапах его протекания.

11. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК МЕХАНИЗМ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В монографии анализируется исторический опыт становления и развития коллективно-договорных отношений, рассматриваются различные аспекты реализации потенциала коллективного договора как механизма и формы социального партнерства на уровне предприятия, виды и содержание коллективных договоров в России и зарубежных странах, направления оптимизации содержания и процедур заключения и оценки выполнения коллективного договора.

12. ПЕРЕГОВОРЫ КАК РЕГУЛЯТОР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: КОНЦЕПЦИЯ, МЕТОДИКА, ТЕХНОЛОГИИ

В монографии рассматриваются различные аспекты переговорного процесса в системе социально-трудовых отношений. Основное внимание уделяется анализу субъектов переговоров, в качестве которых выступают участники социального партнерства — работодатели, профсоюзы, органы государственного управления; технологическим аспектам переговоров. Центральное место в работе занимают технологии разрешения социально-трудовых конфликтов, основанные на переговорных методиках.

13. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ КАК ФАКТОР ПРОФИЛАКТИКИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В монографии анализируются актуальные вопросы включения работников в процесс управления организацией в контексте профилактики социально-трудовых конфликтов. Рассматриваются отечественный и зарубежный опыт участия работников в управлении организацией, правовые и организационные аспекты управления с участием персонала на различных уровнях — от предприятия (организации) в целом до рабочего места.

14. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ПОСТСОВЕТСКОЙ РОССИИ: НАЦИОНАЛЬНО-КУЛЬТУРНАЯ СПЕЦИФИКА, ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ, РЕСУРСЫ И СТРАТЕГИИ ОПТИМИЗАЦИИ

В монографии характеризуются структура и проблемы становления социальнотрудовых отношений постсоветской России, анализируется национально-культурная специфика социально-трудовых конфликтов, предложена комплексная национально ориентированная система стратегий и условий оптимизации социально-трудовых отношений и профилактики конфликтов.

15. КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ КАК ТЕХНОЛОГИЯ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

В монографии рассматриваются историко-культурные предпосылки формирования и развития конфликтологического консультирования, анализируются его коммуникационно-управленческие аспекты, специфика социального взаимодействия и проблемы, возникающие в процессе консалтинговой деятельности. Особое внимание уделяется методике и технологиям конфликтологического консультирования в социально-трудовой сфере, его роли в разрешении коллективных трудовых споров.

16. МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ УЧАСТИЯ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ

В монографии анализируются история становления и развития различных форм включения работников в управление предприятиями за рубежом, правовое обеспечение участия работников в решении производственных, экономических, организационных и иных вопросов. Отдельно рассматривается влияние российского опыта на зарубежную практику вовлечения трудящихся в управленческие процессы на предприятиях.

17. ЗАБАСТОВОЧНОЕ ДВИЖЕНИЕ В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

Монография посвящена исследованию особенностей и основных тенденций развития забастовочного движения в странах Европейского союза. В работе приводится статистика современного забастовочного движения в странах ЕС. Большое внимание уделяется сравнительному анализу законодательства европейских стран о забастовках, вопросам эффективности участия профсоюзов в организации и проведении забастовок.

18. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УЧАСТИЯ ОБЪЕДИНЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

В монографии рассматриваются объединения работодателей как сторона социального партнерства в России и зарубежных странах, раскрываются понятие и стороны социального партнерства, обобщается опыт социального диалога на малых и микропредприятиях стран ЕС. Характеризуются структуры представительства в социальном диалоге, основные тенденции его развития, прослеживается эволюция моделей социального диалога и представительства работников.

19. ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИИ

В монографии анализируются современные проблемы эффективности социального диалога и социального партнерства, рассматривается правовое обеспечение взаимоотношений его сторон, дается характеристика сторон и органов социального партнерства различных уровней. Особое внимание в работе уделяется особенностям правового обеспечения социального партнерства, вопросам подготовки проектов и заключения коллективных договоров и соглашений, порядка их действия.

20. МОДЕЛИ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ (ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ)

В монографии рассматриваются вопросы формирования и эволюции различных моделей профсоюзного движения в странах Европы и Северной Америки. В книге подробно исследованы вопросы становления законодательства о профсоюзах, развития их организационного строения, участия в общественно-политической жизни общества, форм и методов профсоюзной работы.

21. ИСТОРИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ

Монография посвящена истории развития социально-трудовых отношений в России. В книге исследуются вопросы становления социального диалога, формирования трудового законодательства, а также влияния профсоюзного движения на развитие социально-трудовых отношений. В работе также рассматривается эволюция государственной политики в сфере социально-трудовых отношений.

22. УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ ЗА РУБЕЖОМ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

В монографии исследуется исторический опыт управления социально-трудовыми отношениями в развитых зарубежных странах. В книге подробно рассматриваются актуальные вопросы становления и развития социального диалога между работниками, предпринимателями и государством, развития социально-трудового законодательства. Большое внимание уделяется анализу последствий влияния глобализации на эволюцию социально-трудовых отношений.

23. ИСТОРИЧЕСКИЙ ОПЫТ ПРЕОДОЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИИ

Монография посвящена исследованию исторического опыта преодоления социально-трудовых конфликтов в России. Авторы работы раскрывают особенности урегулирования социально-трудовых конфликтов на различных этапах истории российского государства. В монографии рассматривается эволюция законодательства о разрешении социально-трудовых конфликтов, анализируются формы и методы действий властей, предпринимателей и работников в условиях конфликта.

24. ТЕНДЕНЦИИ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ

(На примере современной России)

В монографии исследуются основные тенденции в сфере занятости в экономике России в посткризисный период (с 2010 г. по настоящее время). Помимо обзора динамики общих показателей рассматриваются демографические аспекты занятости, проблемы трудовой миграции, молодежной занятости, а также влияние факторов научно-технического прогресса и процессов деиндустриализации на ситуацию на российском рынке труда.

25. ОПТИМИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

КАК ФАКТОР ПРОФИЛАКТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

В монографии анализируются эффективность трудовой деятельности и влияющие на нее психологические и социальные факторы, рассматриваются феномен профессионального выгорания и различные аспекты его деструктивного влияния на личность и коллектив, приемы совладания со стрессом и выгоранием. Основное внимание уделяется профессиональному выгоранию в контексте социально-трудовых отношений. Раскрывается конфликтогенный потенциал профессионального выгорания, обосновываются институциональные механизмы его профилактики и преодоления, такие как социальный аудит, мотивационный менеджмент, формирование корпоративной культуры, привлечение работников к управлению предприятием и др.

26. РЫНОК ТРУДА В ГЕРМАНИИ: ИСТОРИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И СОВРЕМЕННЫЕ РЕАЛИИ

В монографии рассматриваются основные тенденции, характеризующие развитие рынка труда в Германии на современном этапе. Основное внимание уделяется структурным аспектам динамики занятости и безработицы, законодательному регулированию условий труда отдельных категорий работников, влиянию установок Евросоюза на формирование политики занятости в Германии. Анализируются деятельность немецких профсоюзов, проблемы иностранных граждан на немецком рынке труда, а также влияние цифровизации на динамику и структуру рабочих мест.

27. ВЛИЯНИЕ ПОЛИТИЧЕСКИХ ПАРТИЙ НА КОНФЛИКТОГЕННЫЕ ФАКТОРЫ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

В коллективной монографии исследуется влияние политических партий на конфликтогенные факторы в социально-трудовых отношениях в различные периоды истории России. Авторы рассматривают особенности воздействия политических партий на возникновение и развитие социально-трудовых конфликтов.

В монографии проведен анализ программ основных политических партий в сфере социально-трудовых отношений, показана их роль в развитии организованного рабочего движения, влияние на становление социального диалога в стране.

28. ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ СОЮЗОВ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

Монография посвящена истории становления союзов предпринимателей и их влиянию на формирование социального партнерства на различных этапах истории России.

В монографии рассмотрены предпосылки и экономические основания воссоздания предпринимательских объединений в современной России. Показаны специфические особенности их возникновения и деятельности в условиях перехода от централизованной плановой к либерально-рыночной экономической модели.

29. КОНФЛИКТОГЕННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ НЕТРАДИЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ И ПУТИ ЕГО СНИЖЕНИЯ

В монографии рассматриваются как теоретические, так и прикладные вопросы, связанные с развитием новых типов и форм занятости. Анализируются условия и факторы распространения нетрадиционной занятости, ее влияние на сферу социально-трудовых отношений. Особое внимание уделяется анализу конфликтогенных аспектов нетрадиционной занятости и путей снижения ее негативного влияния на сферу социально-трудовых отношений.

30. СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ПРОФСОЮЗОВ В РОССИИ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

В монографии исследуется российское и международное законодательство, которое регулирует деятельность профессиональных союзов, обеспечивающую представительство и защиту прав и законных интересов членов профсоюзов в части индивидуальных трудовых споров и других отношений, непосредственно связанных с трудовой деятельностью, а также коллективных прав и интересов работников вне зависимости от их членства в профсоюзе. Проводится анализ судебной практики. Большое внимание уделяется нарушению прав профсоюзов и предложениям по разрешению таких ситуаций.

31. АНАЛИЗ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

(По итогам аналитических обзоров, выполненных СПбГУП в 2020 г. на материалах ЛФП за 2018–2019 гг.)

В монографии проанализированы процессы, происходящие в социально-трудовой сфере, обобщены и классифицированы проблемы, имеющиеся в конкретных областях социально-трудовых отношений. Разработаны научно обоснованные рекомендации, направленные на предупреждение негативных тенденций, которые способны привести к социальному напряжению, а также прогнозирование возникновения негативных ситуаций в социально-трудовой сфере.

32. ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

В монографии рассматриваются основные аспекты, характеризующие особенности развития рынка труда в ЕС на современном этапе. Основное внимание уделено общей характеристике становления рынка труда в рамках европейской интеграции, проблемам трудовой миграции внутри ЕС, анализу воздействия цифровой трансформации на процессы трудовой дифференциации в странах Европы, а также особенностям функционирования рынка труда ЕС в условиях пандемии COVID-19.

33. ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Монография посвящена изучению эволюции гендерных отношений в социально-трудовой сфере. В книге рассматриваются особенности использования женского труда в условиях становления и развития капитализма; исследуется эволюция законодательства о положении женщин в трудовой сфере; анализируется влияние профсоюзного движения на достижение гендерного равенства в социально-трудовых отношениях; исследуются различные формы дискриминации по признаку пола в трудовых отношениях.

34. САМОЗАНЯТОСТЬ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ЮРИДИКО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ПО ИТОГАМ 2019–2021 ГОДОВ

Монография подготовлена на основе исследовательской работы, посвященной рассмотрению промежуточных итогов введения Федерального закона РФ от 27 ноября 2018 года № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима „Налог на профессиональный доход“». Исследование проведено при финансовой поддержке МОТ.

В книге рассматриваются вопросы правового обеспечения самозанятости, социально-экономического положения и профессиональной ориентации самозанятых, а также конфликтности, связанной с их деятельностью. Определены основные проблемы, сдерживающие развитие индивидуального труда граждан; сформулированы предложения о законодательном обеспечении самозанятости и мерах защиты трудовых и социальных прав самозанятых; сделаны выводы о роли и перспективах дальнейшего развития этого вида трудовой деятельности в России.

35. ПРОБЛЕМЫ НАСИЛИЯ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

В монографии представлен сравнительно-правовой анализ проявления насилия в сфере труда, раскрыты особенности использования насилия сторонами социально-трудовых отношений, показана эволюция законодательства о правовом регулировании ответственности за применение насилия в социально-трудовых конфликтах. Большое внимание уделяется изучению российского и зарубежного опыта профилактики насильственных действий в социально-трудовой сфере.

36. ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО И ИНВЕСТИЦИОННЫЕ ПРОЕКТЫ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

В монографии рассматриваются теоретические, правовые, институциональные аспекты государственно-частного партнерства, система финансирования государственно-частных инвестиционных проектов, отечественный и зарубежный опыт их подготовки и реализации в сфере социального обслуживания. Значительное внимание уделяется оценке эффективности проектов, методам управления рисками, инструментам защиты инвесторов и повышения инвестиционной привлекательности проектов, анализу правовых и инвестиционных аспектов социального предпринимательства и рекомендациям по развитию государственно-частного партнерства в сфере социального обслуживания.

37. АНАЛИЗ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

(По итогам аналитических обзоров, выполненных СПбГУП в 2021 г. на материалах ЛФП за 2020 г. и первое полугодие 2021 г.)

В монографии проанализированы процессы, происходящие в социально-трудовой сфере, обобщены и классифицированы проблемы, возникающие в конкретных областях социально-трудовых отношений. По результатам исследования выработаны способы снижения рисков нарушения прав работников и возникновения социальной напряженности.

38. МОЛОДЕЖЬ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

Монография посвящена изучению эволюции молодежной политики в социально-трудовой сфере. В книге рассматриваются особенности труда молодежи в условиях становления и развития капитализма; изучается эволюция законодательства о защите трудовых прав молодежи; анализируется роль профсоюзного движения в формировании молодежной политики в социально-трудовых отношениях; исследуется опыт преодоления дискриминации молодежи на производстве.

39. МОЛОДЕЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

В монографии обобщаются наиболее значимые аспекты проблематики молодежной занятости на примере стран Европейского союза. Основное внимание уделено обзору институционального регулирования молодежной занятости в ЕС, анализу статистики молодежной занятости и безработицы в европейских странах в 2010–2021 годах, выявлению особенностей решения проблемы молодежной безработицы в условиях цифровизации экономики, а также влиянию пандемии COVID-19 на молодежный сегмент рынка труда в ЕС. Рассматриваются принятые в ЕС инициативы, направленные на борьбу с безработицей в молодежном сегменте.

40. ОТ СОЦИАЛЬНОГО НАСИЛИЯ К СОЦИАЛЬНОМУ ГОСУДАРСТВУ: ИСТОРИЧЕСКИЙ ОПЫТ ПРЕОДОЛЕНИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Монография посвящена изучению опыта преодоления дискриминации в трудовых отношениях. В книге дается комплексный анализ эволюции государственной политики, связанной с данным вопросом.

В монографии исследуется понятие дискриминации в сфере труда; рассматриваются международно-правовые нормы, закрепляющие запрет такой дискриминации; описывается опыт борьбы всех сторон социально-го партнерства с ущемлением интересов работников как в России, так и за рубежом.

41. ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

В монографии рассматриваются теоретические и прикладные вопросы цифровизации социального обеспечения в контексте цифровизации государственного управления в современной России.

Определены модели и основные этапы цифровой трансформации государственного управления, обозначена связь между вызовами современности и реализацией социального обеспечения при помощи цифровых технологий, обобщены политико-юридические обоснования социального обеспечения в России и в мире, выявлены тенденции, связанные с угрозами нового этапа развития общества. Проанализированы цифровые технологии, функционирующие исключительно в России, как на федеральном, так и на региональном уровне (на примере Санкт-Петербурга). Предложены методики повышения результатов цифровой трансформации социального обеспечения в современной России.

42. РЫНОК ТРУДА В ЕВРОПЕЙСКОМ СОЮЗЕ В УСЛОВИЯХ САНКЦИОННОЙ ВОЙНЫ

В монографии представлены особенности влияния санкционной войны между странами Запада и Россией на развитие рынка труда Европейского союза. Существенное внимание уделено теоретическим аспектам, дан краткий обзор основных положений политической экономии санкций как одного из направлений современной экономической теории. Рассматриваются особенности развития рынка труда в странах ЕС в 2014–2021 годах, когда санкционный режим в отношениях России и ЕС носил умеренный характер, и в 2022 году, когда санкционные меры значительно ужесточились.

43. ТЕХНОЛОГИИ СВЯЗЕЙ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ В СИСТЕМЕ ПРОФИЛАКТИКИ И РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В монографии рассматриваются теоретические и прикладные вопросы использования технологий связи с общественностью как средства профилактики и урегулирования социально-трудовых конфликтов.

Раскрываются сущность и специфика социально-трудовых конфликтов, анализируется коммуникативная природа конфликтного взаимодействия участников трудовых отношений, особенности технологий связей с общественностью как инструмента конфликт-менеджмента, их миротворческий потенциал.

44. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПРИРОДА И МЕХАНИЗМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В монографии представлены результаты исследования экономической природы и механизмов регулирования современных социально-трудовых конфликтов. Рассмотрены основные причины их возникновения и условия протекания, социально-экономические, правовые, институциональные аспекты их урегулирования. Значительное внимание уделяется анализу социально-трудовых конфликтов и развитию социально-трудовых отношений в 2014–2022 годах, а также анализу влияния в исследуемый период западных санкций и карантинных ограничений, вызванных пандемией коронавирусной инфекции, на уровень конфликтности социально-трудовых отношений в России. На основе результатов анализа разработаны рекомендации по совершенствованию экономических механизмов и институционально-правовой базы урегулирования социально-трудовых конфликтов.

45. РЫНОК ТРУДА В РОССИИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ КРИЗИСОВ (пандемия и санкционная война в период с 2014 г. по настоящее время)

В монографии представлены результаты исследования трансформации рынка труда в России в условиях глобальных экономических кризисов последнего времени, причинами которых стали санкционные войны стран Запада против России, а также карантинные ограничения во время пандемии новой коронавирусной инфекции. Рассмотрены сущность, содержание и основные причины современного глобального экономического кризиса. Исследованы последствия санкционных войн и пандемии для российского рынка труда. Значительное внимание уделено анализу динамики основных показателей рынка труда в 2014–2022 годах, что позволило выявить основные тенденции его трансформации.

46. РОССИЙСКИЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА МИГРАНТОВ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

Монография посвящена историческому развитию и современному опыту регулирования труда мигрантов в России и за рубежом. В исследовании рассматривается история эволюции государственной политики по отношению к трудовой миграции, а также современные проблемы интеграции трудовых мигрантов. В книге обобщается опыт влияния профессиональных союзов на формирование миграционной политики.

47. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА — ВАЖНЕЙШЕЕ НАПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

Монография посвящена изучению истории и современных проблем оплаты труда как важнейшего направления социальной политики. В книге представлен комплексный анализ эволюции деятельности, связанной с оплатой труда, исследуются становление и развитие российского и зарубежного законодательства в этой сфере, проведен сравнительный анализ различных систем оплаты труда и обобщен опыт профсоюзов по защите интересов наемных работников.

48. ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В США, СТРАНАХ ЕС И КИТАЕ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНЫХ СТРУКТУРНЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ

В монографии рассматриваются рынки труда в США, странах Европейского союза и Китае. В ходе анализа выделяются и обобщаются основные факторы, определяющие развитие рынков труда в этих странах и регионах в последние десятилетия. Существенное внимание уделяется демографическим аспектам, социальной политике, развитию информационных технологий. Анализ рынков труда проводится с учетом глобальных структурных преобразований, характеризующих развитие мировой экономики в целом.

49. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ВООРУЖЕННЫХ КОНФЛИКТОВ: УРОКИ ИСТОРИИ

Монография посвящена исследованию исторического опыта регулирования социально-трудовых отношений в период глобальных вооруженных конфликтов. В книге исследуется эволюция трудовых отношений в воюющих государствах с различной социально-политической системой, обобщен наиболее эффективный опыт преодоления социально-трудовых конфликтов, роль профессиональных союзов по защите социально-трудовых прав работников в условиях мобилизации трудовых ресурсов.

50. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА В КОНТЕКСТЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Монография посвящена истории становления и современным проблемам развития системы охраны труда в России и за рубежом. В книге проводится анализ развития национальных законодательств в сфере охраны и гигиены труда, рассматриваются современные модели их организации и тенденции развития. Особое внимание уделяется исследованию роли профсоюзов в формировании государственной политики в данной сфере.

51. РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА В СТРАНАХ ВОСТОКА

В монографии рассматриваются проблемы регулирования рынка труда в странах Востока. Существенное внимание уделено теоретическим аспектам функционирования трудового рынка с учетом особенностей четвертой промышленной революции, несовершенству управления в этой специфической сфере. Задачи государственных институтов в повышении эффективности регулирования рынка труда раскрываются на примере избранных стран Азии — Индонезии, Индии, Вьетнама и др. Также приводится обзор статистических данных по странам АСЕАН.

52. ТЕНДЕНЦИИ ВЗАИМОВЛИЯНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА, ЗАНЯТОСТИ И КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ (период 1991–2023 гг. и прогноз до 2035 г.)

В монографии представлены результаты ретроспективного анализа (период 1991–2035 гг.) процессов решения взаимозависимых проблем роста производительности труда, обеспечения полной занятости и повышения качества жизни населения России.

53. ТРАНСФОРМАЦИЯ РЫНКА ТРУДА РОССИИ В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ НОВОГО МИРОВОГО ПОРЯДКА: РИСКИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

В монографии представлены результаты исследования основных тенденций, рисков и перспектив развития рынка труда России в условиях формирования нового мирового порядка и изменения глобального экономического уклада.

Значительное внимание уделено анализу факторов и этапов трансформации, причин неустойчивости современного российского рынка труда, а также исследованию влияния цифровизации экономики на процессы его развития. Анализ основных показателей динамики рынка труда в период 2014–2024 годов позволяет выявить основные тенденции и составить прогноз его трансформации на период до 2035 года.

Научное издание

**ТРУДОВОЙ ДОГОВОР: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ
(российский и зарубежный опыт)**

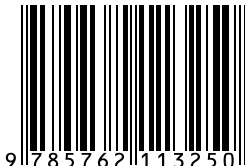
Редакторы: *В. Г. Даниленко, Т. В. Никифорова, С. В. Остудина*

Дизайнер *А. В. Костюкевич*

Технический редактор *Л. В. Климкович*

Корректоры: *Я. Ф. Афанасьева, Т. А. Кошелева*

ISBN 978-5-7621-1325-0



Подписано в печать с оригинал-макета 11.12.24
Формат 60×90/16. Гарнитура Times New Roman
Усл.-печ. л. 16,0. Тираж 500 экз. Заказ № 241036

Санкт-Петербургский Гуманитарный
университет профсоюзов
192238, Санкт-Петербург, ул. Фучика, д. 15

Отпечатано в ООО «Типография «НП-Принт»
197110, Санкт-Петербург, Чкаловский пр., д. 15