

ОСОБЕННОСТИ СОДЕРЖАНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В СТРАНАХ БРИКС

П.Н. Рыболовлева,
студентка ИГиП ТюмГУ,
специальность «Правовое обеспечение
национальной безопасности»
rybolovleva3@mail.ru
Научный руководитель:
Л.В. Зайцева,
заведующий кафедрой трудового права и
предпринимательства ИГиП ТюмГУ,
доктор юридических наук, доцент

В период существующей международной напряженности политические и экономические объединения имеют серьезное влияние. Государства выполняют оговоренные задачи для достижения поставленных целей, оказывают взаимную помощь, способствуют развитию региона, в котором осуществляется их деятельность. На сегодня одним из перспективных объединений является БРИКС – группа из пяти стран: Бразилии, Российской Федерации, Индии, Китайской Народной Республики и Южно-Африканской Республики. По прогнозу экспертов к 2050 году эти государства максимально укрепят свое политическое положение, что позволит им стать мировыми лидерами и установить новую модель управления [19]. В странах наблюдается высокий уровень трудовой миграции, заключаются договоры, осложненные иностранным элементом. В связи с этим важно рассмотреть вопросы трудового права стран БРИКС в целом и определить особенности содержания трудовых договоров, в частности.

В большинстве стран трудовой договор является центральным понятием и главным институтом трудового права. В большей или меньшей степени нормы, регулирующие трудовые отношения, нашли отражение в конституциях стран БРИКС, однако единый документ был создан только в России. Исходя из содержания статьи 56 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) [13], трудовой договор – это соглашение между работником и работодателем, порождающее взаимные обязанности. Подобное определение существует в законодательстве всех рассматриваемых стран.

В целом трудовое законодательство стран БРИКС имеет схожие черты. Что касается существующих особенностей, можно предположить, что они образовались в связи с различным историческим путем каждой страны. Подобной точки зрения придерживается Р.А. Курбанов: «Многие страны мира демонстрируют примеры высокого уровня развития законодательного регулирования социально-трудовых отношений, которые, как правило, корнями уходят в далекое прошлое» [11; 385]. Кроме того, к факторам, повлиявшим на трудовое законодательство в отдельно взятом государстве, относятся его экономическое развитие, уровень образованности населения, сложившийся национальный менталитет. По мнению автора, кодификация трудового законодательства оказывает не меньшее влияние: наличие единого документа создает более четкую систему правоотношений. При большом количестве актов образуются коллизии, заметные также и при составлении трудового договора. Любое двоякое толкование позволяет одной из сторон злоупотреблять этим и ущемлять интересы другой, что является недопустимым в развитых правовых странах.

Трудовое право Бразилии основывается на нормах главы 2 Конституции 1988 года [8], в которой определяется основа правового статуса работника, все необходимые условия труда, а также значительное количество социальных гарантий. Помимо основного закона страны существует Консолидированный закон о труде 1943 года, который повторяет и уточняет положения Конституции.

В Бразилии после заключения трудового договора необходимо внесение записи в трудовую книжку работника с ее дальнейшей регистрацией. Как известно, трудовая книжка является обязательным документом и

для отечественного трудового права, однако вопрос о необходимости ее ведения в последнее время достаточно часто обсуждается [16]. В Бразилии же трудовая книжка является неотъемлемой частью трудовых отношений, в нее кроме прочего вносится информация о размере заработной платы и некоторых социальных гарантиях. Можно сказать, что трудовая книжка в какой-то степени повторяет трудовой договор, является дополнительной гарантией для работника.

Одна из особенностей трудового договора в Бразилии - выплата тринадцатой заработной платы, начисляемой в связи с рождественскими праздниками, так называемый «рождественский бонус». В Консолидированном законе о труде данная выплата именуется заработной платой, однако по факту это премия, равная заработной плате или пенсии, а также различные пособия и надбавки.

При рассмотрении бразильского трудового законодательства становится понятно, что Консолидированный закон о труде – это большой сборник различных принятых ранее нормативных актов, часто повторяющих положения друг друга и дублирующих Конституцию.

Конституция Индии 1950 год закрепляет равенство граждан при приеме на работу, а также запрещает принудительный труд [9]. Перечень нормативных актов в сфере труда состоит из сорока четырех документов. Что касается порядка принятия на работу, то существует отдельный Закон Индии о трудовом договоре 1970 года, согласно которому определяются трудовые обязанности работника и его статус.

Интересным представляется пункт названного закона о заработной плате. Согласно государственной политике Индии на доходы граждан установлены высокие налоги, в связи с чем и заработную плату необходимо рассчитывать с учетом вычета. В трудовом договоре указывается основной оклад, различные надбавки и система премирования. После чего прописывается размер налоговой ставки и итоговый доход работника. Фиксирование налоговой ставки необходимо преимущественно для трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, поскольку зачастую иностранные граждане не имеют представления о налоговой системе Индии.

Министерство труда и занятости Индии определяет своей задачей защиту и отстаивание интересов трудящихся. По этому поводу И.Д.Филаткина пишет «несмотря на наличие развитого трудового законодательства в Индии, некоторые аспекты трудовой деятельности работников до сих пор остаются слабо регулируемы законом» [15; 101]. К таким аспектам относится, например, низкий уровень безопасности на производстве, что может стать причиной проблем со здоровьем, а иногда и гибели работников. Для решения данной проблемы необходима разработка новых стандартов труда, а также более детальная регламентация его охраны.

Из вышесказанного можно сделать вывод, что наличие большого количества правовых актов не способно в полной мере регулировать трудовые отношения, существующие в Индии.

В Китае сложилась социалистическая модель управления, поэтому и регламентация общественных отношений достаточно жесткая. Статья 42 Конституции КНР 1982 года закрепляет не только право на труд, но и обязанность трудиться [10]. Непосредственно трудовые отношения регулируются Законом «О труде», Законом «О ежегодном оплачиваемом отпуске работника» и другими, составляющими единую правовую базу. Заключение трудовых контрактов и коллективных договоров так же как и в российском законодательстве возможно на определенный и на неопределенный срок, что регулируется Законом «О трудовом договоре». Однако, согласно статье 14 Закона, у работодателя существует обязанность заключить бессрочный трудовой договор с работником, проработавшим в данной организации более 10 лет [4]. Данная мера направлена на стабилизирование трудовых отношений, когда работодатель уверен в работнике, а работник укрепляет свое положение в организации.

Работодатель в Китае вправе расторгнуть договор в типичных для этого случаях, например, когда работник не прошел испытательный срок или нарушил трудовую дисциплину. Также расторжение возможно в случаях, когда за совершенные деяния предусмотрена уголовная ответственность. Под последнее основание подпадают только три вида преступления – халатность, злоупотребление служебным положением и нанесение значительного ущерба интересам работодателя. По инициативе работника расторжение трудового договора возможно в любое время в следующих случаях: в течение испытательного срока; при применении насилия, угроз

или принудительного труда; при несоответствии заработной платы, прописанной в договоре, фактически выплаченной.

Трудовое законодательство Китая, несмотря на наличие нескольких нормативных актов, является единым и четким. Строгость норм обусловлена желанием государства поддерживать эффективную систему, способную сохранять за Китаем статус главного мирового экспортера.

В Южно-Африканской Республике основным законом в сфере труда является Закон «Об основных условиях работы». Учитывая, что большинство работников являются неквалифицированными и не имеющими образования, в трудовом договоре обязателен пункт о том, что работодатель разъяснил работнику все его права и обязанности, а также иные обязательные условия.

Согласно статье 11 ТК РФ, на территории Российской Федерации возможны трудовые отношения с участием иностранных граждан. При этом может встать вопрос: правовые нормы какого государства будут применяться? Очевидно, что применение национального законодательства одной страны может стать нецелесообразным, поскольку регулирование будет односторонним, без учета интересов всех участников. Необходимо подписание двухсторонних, а, возможно, и многосторонних договоров, которые регулировали бы все спорные вопросы. Как отмечает К.М. Беликова: «В БРИКС такой уровень взаимодействия пока не достигнут, однако проведена работа по подготовке договорных документов» [3]. Сегодня ярким примером являются взаимоотношения Российской Федерации и Китайской Народной Республики. И.Я. Киселев писал: «Большое внимание уделяется правовому регулированию различных аспектов международного права, учитывая заинтересованность в иностранных инвестициях и в развитии внешней трудовой миграции, призванной смягчить массовую безработицу» [7; 428]. Так в 2000 году было подписано Соглашение о временной трудовой деятельности граждан [14], закрепляющее общий порядок трудоустройства. Сложность состоит в соблюдении не только данного соглашения, но и законодательства государств, подписавших его.

Экстерриториальное применение трудового права при регулировании трудового договора с международным фактическим составом вытекает из действующих коллизионных норм [17]. Эти вопросы исследовались выдающимся ученым И.Я. Киселевым, особенно на примерах европейской интеграции [5; 6], а сегодня продолжают исследоваться такими отечественными учеными, как М.А. Ахмадова [1], М.П. Бардина [2], К.М. Беликова [3], М.В. Лушникова [12], И.В. Шестерякова [17] и др.

По словам М.А. Ахмадовой «анализ отечественного трудового законодательства позволяет установить, что факт закрепления и распространения общего принципа российского трудового законодательства на трудовые отношения иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных ими или с их участием, явно недостаточен» [1]. В международном праве существует большое количество правовых пробелов, для их устранения необходимо вырабатывать единые стандарты для стран-участниц той или иной организации. Сравнительно-правовой анализ трудового законодательства стран БРИКС позволяет понять, что разработка общих правил, необходимых для разрешения спорных вопросов, возможна, поскольку в целом содержание данной отрасли в указанных странах является сходным.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ахмадова М.А. Коллизионное трудовое право: опыт стран БРИКС / М.А. Ахмадова // Вестник Волгоградского государственного университета. – 2015. – №4. – С. 181 – 187.
2. Бардина М. О праве, применимом к договорным обязательствам в странах ЕС // Хозяйство и право. – 1997. № 4.
3. Беликова К.М. О некоторых проблемах применения национальных, международных и региональных коллизионных предписаний, действующих в сфере трудовых отношений в странах БРИКС / К.М. Беликова // Вестник Волгоградского государственного университета. – 2015. - №3. – С. 164 – 178.
4. Закон КНР «О трудовом договоре» [Электронный ресурс]. URL:http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/zcfg/flfg/fl/201605/t20160509_239643.html

5. Киселев И.Я. Международный труд: Практическое пособие// И.Я. Киселев. – М.: Юрист, 1997.
6. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов// И.Я. Киселев. – М.: Дело, 1999.
7. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран// И.Я. Киселев. – М.: Эксмо, 2005.С.608.
8. Конституция Федеративной Республики Бразилия [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.russobras.ru/constitution.php>.
9. Конституция Республики Индия [Электронный ресурс]. – URL:<http://asia-business.ru/law/law1/pravo/constitution>.
10. Конституция Китайской Народной Республики [Электронный ресурс]. URL:http://www.concourt.am/armenian/legal_resources/world_constitutions/constit/india/india--r.htm.
11. Курбанов Р.А. Трудовое право// Р.А. Курбанов. – М.: Юрайт, 2015. 409 с.
12. Лушникова М.В. Коллизионный метод регулирования трудовых отношений с иностранцами/ М.В. Лушникова // Законодательство и экономика. – 2008. - №3. – С. 57 – 62.
13. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ: по сост. на 3 июля 2016 г. //Российская газета. - 31.12.2001. - №256.
14. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Китайской Народной Республики о временной трудовой деятельности граждан Российской Федерации в Китайской Народной Республике и граждан Китайской Народной Республики в Российской Федерации от 3 ноября 2000 г. //Бюллетень международных договоров.– 2001. - №7.
15. Филаткина И.Д. Правовая регламентация труда персонала в Индии / И.Д. Филаткина, М.Д. Филаткина, К.Г. Кречетников // Известия Дальневосточного федерального университета. – 2015. - №3(75). – С. 97 – 105.
16. Чиканова Л.А. Об отмене трудовых книжек / Л.А. Чиканова // Трудовые споры. - 2011. - № 9. - С. 3.
17. Шестерякова И.В. Коллизионные нормы в Основах трудового законодательства стран - членов ЕврАзЭС / И.В. Шестерякова// Трудовое право в России и за рубежом. – 2010. – №3. – С. 34 – 38.
18. Шестерякова И.В. Коллизионные нормы и международные трудовые отношения// под ред. Н.И. Матузова. – Саратов: Издательство ГОУ ВПО «Саратовская государственная академия права», 2007.С. 256.
19. Jim O'Neill. Dreaming With BRICs: The Path to 2050 / Jim O'Neill// Journal of Global Economics. – 2003.

ПРОБЛЕМА НОРМАТИВНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ИНСТИТУТА ОБЩЕСТВЕННЫХ ОБСУЖДЕНИЙ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

А.А. Степанов,
 студент ИГиП ТюмГУ
 направление «Юриспруденция»
theadventuresofraindancemaggie@gmail.com
 Научный руководитель:
О.А. Теплякова,
 доцент кафедры конституционного и
 муниципального права ИГиП ТюмГУ,
 кандидат юридических наук, доцент

Институт общественных обсуждений проектов нормативных правовых актов является одной из нормативно закрепленных в Российской Федерации форм консультативной демократии [1]. Правовое регулирование данного института отличается высокой степенью проработки на уровне нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации, включающих в себя порядок организации и проведения таких обсуждений. Причем в разных субъектах регулирование осуществляется совершенно по-разному, но зачастую гораздо логичнее и качественнее, чем на уровне федерального законодательства. Так, в законодательстве субъектов разнятся в том числе и определения общественных обсуждений и среди них можно встретить следующие: