

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова  
Кафедра трудового и финансового права

**М. В. Лушникова**  
**В. А. Ратехина**

# **Сравнительное трудовое право и право социального обеспечения**

Учебно-методическое пособие

Ярославль  
ЯрГУ  
2018

УДК 349.2:349.3(075)  
ББК Х627я73+Х99я73  
Л87

*Рекомендовано  
Редакционно-издательским советом университета  
в качестве учебного издания. План 2018 года*

Рецензенты:  
кафедра трудового и финансового права ЯрГУ;  
С. В. Чернов, начальник отдела социально-трудовых отношений,  
охраны труда и организации социального обслуживания  
Управления по социальной поддержке населения и охране труда  
Мэрии г. Ярославля.

**Лушникова, Марина Владимировна.**  
Л 87 Сравнительное трудовое право и право социального  
обеспечения : учебно-методическое пособие / М. В. Луш-  
никова, В. А. Ратехина ; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидо-  
ва. — Ярославль : ЯрГУ, 2018. — 52 с.

Пособие служит руководством к изучению вопро-  
сов общей и особенной частей сравнительного трудового  
права и права социального обеспечения. Содержит кра-  
ткое изложение содержания курса, вопросы для обсуж-  
дения на семинарских занятиях и задания для самостоя-  
тельной работы по каждой теме.

Предназначено для студентов, магистрантов, аспиран-  
тов, обучающихся по специальности «Юриспруденция».

УДК 349.2:349.3(075)  
ББК Х627я73+Х99я73

© ЯрГУ, 2018

## **Раздел 1. Сравнительное трудовое право и право социального обеспечения: общие положения**

### ***Тема 1. Сравнительное трудовое право и право социального обеспечения: понятие, функции***

1. Сравнительное трудовое право и право социального обеспечения в структуре сравнительного правоведения.

2. Функции сравнительного трудового права и права социального обеспечения.

#### *Методические указания*

В настоящее время сравнительное трудовое право и право социального обеспечения, так же как и сравнительное правоведение в целом, рассматривается в трех аспектах: как 1) сравнительно-правовой метод, 2) отраслевая юридическая наука, 3) учебная дисциплина.

*Теоретико-познавательная (гносеологическая) функция сравнительного трудового права и права социального обеспечения.* Сравнительное трудовое право и право социального обеспечения как юридические науки изучают закономерности возникновения и развития правового регулирования труда и социального обеспечения, выходящие за рамки национальных правовых систем, имеющих универсальную теоретическую и практическую ценность. Так, В. М. Лебедев пишет, что «юрист-трудо-вик не только должен знать правовое регулирование труда в других государствах, но и видеть место российского трудового права в мировой системе трудового права, его плюсы и минусы, которые следует оценивать, использовать, нивелировать

в законодательной и правоприменительной работе»<sup>1</sup>. Сравнительное трудовое право (трудоправовая компаративистика) и сравнительное право социального обеспечения как отрасль юридической науки изучает правовые системы национального трудового права и права социального обеспечения различных государств, проводит их идентификацию в рамках правовых систем современного мира.

В качестве самостоятельной отрасли юридической науки, правоведения сравнительное трудовое право и право социального обеспечения имеет свой понятийный (категориальный) аппарат, который произведен от понятийного аппарата сравнительного правоведения в целом. Он включает ряд основных понятий.

Национальная правовая система трудового права и права социального обеспечения – это позитивное трудовое право и право социального обеспечения в единстве с юридической практикой (правореализацией) и правовой идеологией (культурой) конкретного государства.

Международная правовая система трудового права и права социального обеспечения – это правовой порядок (нормы, правоотношения, правовые идеи), регламентирующий отношения между субъектами международного трудового права и права социального обеспечения.

Трудоправовая семья (трудоправовая правовая система мира) – это совокупность национальных правовых систем трудового права и права социального обеспечения, объединенных на основе ряда критериев, в частности общности исторической судьбы, структуры права, религиозной идентичности и др.

В теории сравнительного права советского периода долгие годы господствовала идеологическая классификация правовых систем (семей) – это социалистические, буржуазные и «колеблющиеся» между антиподами типы правовых систем.

---

<sup>1</sup> Лебедев В. М., Воронкова Е. Р., Мельникова В. Г. Современное трудовое право (Опыт трудоправовой компаративистики). М., 2007. Кн. 1. С. 6.

Одной из самых распространенных, стала классификация, предложенная Р. Давидом<sup>2</sup>, благодаря переводу его работы и признания самостоятельности социалистической семьи права ее автором. Эта классификация строилась на сочетании, во-первых, идеологического фактора, включающего религиозные, философские особенности, экономические и социальные структуры, во-вторых, юридической техники, включающей в качестве основной составляющей источника права. На этой основе были выделены три основные правовые семьи: романо-германская (континентальное), англо-саксонская (общее прецедентное) и социалистическая, к которым примыкают остальные правовые системы, т. е. религиозные и традиционные (мусульманское, индусское право, право стран Дальнего Востока, правовые системы стран Африки).

В зависимости от выбора критериев классификации в современном сравнительном правоведении предлагается широкий спектр правовых семей. Так, если выбираются общезивилизационные (идеологические, политические, религиозные, культурные) критерии классификации, то соответственно выделяются западное право (континентальное, англо-американское, скандинавское) и незападное. Если основу классификации составляют правовые факторы (тип правопонимания, источники права, правовые традиции, юридическая техника и др.), то называются отдифференцированные (романо-германское и общее право), сформированные на основе западной традиции права, и неотдифференцированные, где право функционирует в тесной связи с религией, моралью, обычаями (китайское право, японское право, социалистическое право и др. (С. С. Алексеев).

В зависимости от целей, которые ставит исследователь-компаративист, не исключаются различные более дробные, с использованием целого ряда критериев, классификации правовых систем мира. Так, например, в сравнительном правоведении обобщаются следующие правовые семьи: семья традиционного

---

<sup>2</sup> См.: Давид Р. Основные правовые системы современности. М., 1967.

права (обычного права); семья традиционно-этического права (дальневосточное право); семья религиозного права (иудейское, индуистское и исламское право); семья законодательного права (романо-германская); семья прецедентного права и семья смешанного права (латиноамериканская и скандинавская семьи) (К. Осаке). Сравнительно-правовые исследования трудового права и права социального обеспечения в рамках правовых систем предполагают выбор исследователем той или иной их классификации или нескольких классификаций. Каждая из классификаций правовых систем несет свою функциональную нагрузку при характеристике сравниваемых объектов.

Гносеологическая функция сравнительного трудового права и права социального обеспечения обеспечивает и прогнозирование будущего развития трудового права и права социального обеспечения как отдельных стран, так и международного трудового права и права социального обеспечения.

*Методологическая функция сравнительного трудового права и права социального обеспечения.* Эта функция заключается в выработке методологии, необходимой для проведения сравнительно-правовых исследований в сфере труда и социального обеспечения. Отметим, что основу методологии сравнительно-правовых исследований составляет единство методологических принципов: 1) принцип сравнимости рассматриваемых правовых явлений и институтов; 2) принцип всестороннего учета исторических, национальных, экономических и социально-политических условий; 3) принцип функционального сравнения, т. е. сравнению подлежат не только законы, подзаконные акты, судебная практика, коллективные договоры, обычаи и, что особенно важно, практика применения законодательства, т. е. «живое право»<sup>3</sup>.

*Образовательная функция сравнительного трудового права и права социального обеспечения.* В современных учебниках по сравнительному трудовому праву и праву социального

---

<sup>3</sup>См.: Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право. М., 2005. С. 10.

обеспечения<sup>4</sup> указанные отрасли права рассматривается в трех измерениях. Во-первых, это историко-сравнительный анализ развития отрасли в ретроспективе и перспективе. Особое место отведено современным тенденциям развития отрасли, сопоставляется развитие российского социального законодательства с мировыми тенденциями, выявляется, в какой степени российское трудовое право и право социального обеспечения синхронизировано с этими тенденциями, опережает ли мировое развитие, либо отстает, либо движется в ином противоположном направлении<sup>5</sup>. Во-вторых, проводится сравнительно-правовой анализ российского трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении и соответствующих международных стандартов. Это позволяет выявить несоответствие отдельных норм и институтов ратифицированным и нератифицированным международным договорам, общепризнанным международным нормам и принципам, а также пробелы в правовом регулировании, выработать конкретные предложения *de lege ferenda*. В-третьих, сравнительно-правовое исследование предполагает рассмотрение российского трудового и социального законодательства в аспекте опыта зарубежных стран.

Подчеркнем, что в учебники по российскому трудовому праву и праву социального обеспечения, которые построены по традиционным канонам, стали также включаться либо специальные зарубежный и компаративный разделы, либо «вкрапления» зарубежного опыта правового регулирования в рамках институтов названных отраслей.

*Функция обеспечения правовой рецепции зарубежного и международного юридического опыта.* Сравнительное правоведение дает возможность установить, каким образом решается одна и та же правовая проблема в разных странах, позволяет

---

<sup>4</sup> См.: Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. М., 1999; Киселев И. Я., Лушников А. М. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М., 2011; Лушникова М. В., Лушников А. М. Курс права социального обеспечения. М., 2009 и др.

<sup>5</sup> См.: Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право. М., 1998. С. 3.

учитывать как позитивный опыт, который может быть позаимствован, так и негативный, который следует учитывать и не допускать в своей юридической практике. Изучение зарубежного опыта, как справедливо отмечал И. Я. Киселев, это своего рода суррогат эксперимента, который в праве в чистом виде невозможен; оно позволяет выделить аспекты, которые могут быть адаптированы в процессе национального правотворчества<sup>6</sup>. Заимствования в правовой системе происходят в форме рецепции. Но элементы правового заимствования должны быть адаптированы к условиям соответствующего государства. Правовая рецепция может приобретать различные формы и варьироваться в зависимости от глубины (степени) заимствования элементов национальных правовых систем других стран или международной правовой системы. Заимствоваться могут юридическая техника, отдельные нормы права, правовые институты, юридическая практика, юридическая техника, а также правовые идеи. Эти заимствования могут носить глубокий характер и приводить к принципиальному изменению правовой культуры конкретного государства. Так, например, рецепция в постсоветский период правовой идеи (ценности) – гарантий прав человека и гражданина, универсализация прав человека – воплотилась в положениях Конституции РФ, которая провозгласила высшей ценностью человека, его права и свободы. Эта правовая идея составила основу и кодификации российского трудового законодательства, разработки системы нормативных актов о пенсионном обеспечении, об обязательном медицинском страховании, о негосударственных пенсионных фондах и др. Однако результативность правовой рецепции в значительной части зависела и зависит от уровня социально-экономического, политического развития государства, правового менталитета и др. В настоящее время особая роль в реализации этой правовой идеи в нашем социально-трудовом законодательстве отводится Европейскому суду по правам человека. Примеров

---

<sup>6</sup> См.: Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право. С.11.



правовой рецепции зарубежного юридического опыта современная российская практика знает немало. Так, во многих западных странах, в частности во Франции, проводится политика по социальной адаптации граждан путем не только совершенствования системы трудоустройства, но и оказания помощи отдельным гражданам в их интеграции в трудовую деятельность на основе заключенных с ними контрактов социальной адаптации. Эта юридическая практика в настоящее время довольно успешно используется субъектами Российской Федерации

Необоснованное копирование той или иной правовой модели, которая эффективна в какой-либо стране, может не дать ожидаемого результата. Например, Закон РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (1995 г.) представлял собой несочетаемое объединение положений о принудительности примирительно-посреднических процедур и добровольности исполнения решений, принятых в процессе этих процедур. При этом добровольное исполнительное производство рассчитано на влиятельные, обладающие опытом борьбы профсоюзы (как в Англии) и хорошо организованные союзы работодателей и сильное государство – участника социального партнерства (как в США, Швеции и др.). Эффективность этого закона была весьма незначительной, т. к. для реализации его положений должна сформироваться национальная система социального партнерства. Перенимая мировой опыт, следует учитывать, что право будет действовать эффективно тогда, когда созданы условия для адаптации этого опыта с учетом сложившихся в государстве правовых традиций, самобытности правовой культуры и т. д. Таким образом, правовая рецепция – это процесс заимствования национальной правовой системой правовых ценностей, норм, институтов, процедур, иных иностранных и международных элементов правовых систем с учетом уровня развития государства, его исторических традиций, правового менталитета, правовой культуры.

Взаимное изучение правового опыта зарубежных стран, заимствование лучших решений, усвоение и использование международно-правового опыта не только позволяют решить

проблемы совершенствования национального законодательства о труде и социальном обеспечении, но и способствует в конечном итоге процессу сближения (гармонизации) и унификации законодательств различных стран. В условиях формирования международного рынка труда, международной трудовой миграции, деятельности ТНК рассматриваемая функция сравнительного трудового права и права социального обеспечения приобретает особую актуальность и практическую значимость.

*Об интеграционной функции сравнительного трудового права и права социального обеспечения.* Международная унификация и гармонизация права – одна из ведущих проблем сравнительного правоведения. Не случайно Ю. А. Тихомиров рассматривает нормы международных организаций и межгосударственных объединений в качестве своего рода общего знаменателя, ускорителя сближения национальных правовых систем<sup>7</sup>. Интегрирующая роль международного трудового права и права социального обеспечения проявляется в следующих формах. Во-первых, на основе сравнительно-правового анализа национальных правовых систем проводится согласование научно-правовых концепций, политических программ сближения (гармонизации) национального законодательства о труде и социальном обеспечении. Например, Межпарламентской Ассамблеей государств – участников СНГ постановлением от 31 мая 2007 г. № 28-6 была принята Концепция формирования правовых основ и механизмов реализации социального государства в странах содружества, которая охватывает вопросы координации деятельности государств в сферах занятости населения, охраны труда, совершенствования системы социального страхования и здравоохранения и др. Во-вторых, одним из инструментов гармонизации и унификации законодательства выступает разработанное на основе сравнительного правоведения международное модельное законодательство о занятости, социальном партнерстве и др.,

---

<sup>7</sup> См. подробнее: Тихомиров Ю. А. Курс сравнительного правоведения. М., 1996.

практикуемое, например, в рамках СНГ. В-третьих, международно-правовые стандарты труда и социального обеспечения, которые содержатся в международно-правовых договорах, актах, например ООН, МОТ, Совета Европы, составляют императивную основу международной гармонизации и унификации. Международные стандарты трудовых и социально-обеспечительных прав – продукты сопоставления законодательства и опыта различных стран. Именно на основе применения сравнительно-правового метода из всего многообразия юридических норм, действующих в сфере труда и социального обеспечения в различных странах, вычленяются те, которые могут «по логике вещей и здравому смыслу претендовать на универсальность»<sup>8</sup>.

### *Вопросы для обсуждения*

1. Охарактеризовать роль сравнительного трудового права и права социального обеспечения в процессе международной гармонизации и унификации законодательства.
2. Как должна решаться проблема межнациональных трансплантаций трудового и социально-обеспечительного законодательства?
3. Каковы критерии классификации национальных трудовых правовых систем?

---

<sup>8</sup> См.: Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право. С. 12.

**Тема 2. Методология  
сравнительно-правовых исследований  
в трудовом праве  
и праве социального обеспечения**

1. Методология трудового компаративистики.
2. Типы и виды сравнительно-правовых исследований в трудовом праве и праве социального обеспечения.

*Методические указания*

Методология компаративистики включает довольно широкий арсенал методов: конкретно-исторический, социологический, формально-логический, метод правового моделирования и др., но ведущим системообразующим признается сравнительно-правовой метод. Последний включает следующие способы сравнения:

1. *Диахронное и синхронное сравнение.* В первом случае сравнение правовых систем носит исторический характер по принципу временной последовательности. Такое сравнение позволяет определить общий вектор развития правового явления, определить тенденции его развития на будущее. Синхронное сравнение имеет предметом действующие правовые системы по принципу одновременности существования;

2. *Нормативное и социологическое (функциональное) сравнение.* Первое означает юридический догматический анализ, сопоставление сходных правовых норм и нормативно-правовых актов. Функциональное (социологическое) сравнение охватывает более широкий, чем нормативное сравнение, круг вопросов. Этот способ предполагает выявление социальной проблемы, сравнение вариантов решения этой проблемы в законодательстве различных стран, анализ практики применения правовых средств в решении этой проблемы с учетом исходных социальных условий, эффективность этих правовых средств. Нормативное и функциональное сравнение зачастую применяются

в единстве, обеспечивая таким инструментарием результативность сравнительно-правовых исследований;

3) *Внешнее и внутреннее сравнение.* Внешним является сравнение национальной правовой системы трудового права и права социального обеспечения с зарубежными системами или системой международного трудового права и права социального обеспечения. Внутреннее сравнение ограничивается рамками одной правовой системы.

Типы (виды) современных сравнительно-правовых исследований по трудовому праву и праву социального обеспечения, на наш взгляд, по целям и методам исследования можно разделить на следующие типы.

1. *Институционно-описательные сравнительно-правовые исследования* состоят в последовательном изложении институтов трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении различных стран. При этом не исключаются определенные обобщающие выводы. Описание может ограничиваться только формальным нормативным сравнением правовых норм, источников права, а может дополняться и практикой их реализации в зарубежных странах. Показательным примером является подготовленное авторским коллективом под редакцией Э. Б. Френкель издание «Трудовое и социальное право зарубежных стран» (М., 2002). В нем дана характеристика институтов социального партнерства, трудового договора, охраны труда и других как развитых стран, так и стран с переходной экономикой. Ценность таких исследований заключается в обеспечении эмпирической и информационной базы для сравнительно-правовых исследований.

*Проблемно-аналитические сравнительно-правовые исследования* состоят в сопоставлении законодательства и практики его применения различных стран при решении одной схожей (аналогичной проблемы) различными правовыми способами. При этом диапазон этих сравнительно-правовых исследований варьируется от обычного сопоставления до моделирования. В первом случае авторы, анализируя ту или иную теоретическую, практическую проблему применения российского

трудового законодательства, законодательства о социальном обеспечении в сравнении, приводят способы решения этих проблем правовыми средствами на примере зарубежных стран. При этом они могут ограничиться лишь констатацией того факта, что данная проблема решается иначе в законодательстве той или иной страны. Например, в таком ключе проведено исследование новой системы российского трудового права авторским коллективом томской юридической школы во главе с В. М. Лебедевым. Так, рассматривая изменение парадигмы и идеологии современного российского трудового права, авторы отмечают, что в США такой парадигмой служит «доктрина занятости по желанию», а в Германии трудовая идеология связана с определением трудового права как средства выравнивания интересов работников и работодателей путем ограничения свободы договора в целях защиты работника<sup>9</sup>. При таком подходе к сравнительно-правовому исследованию читателям предлагается самостоятельно дать оценку предложенным правовым способам решения проблемы.

Однако чаще всего в проблемно-аналитических сравнительно-правовых исследованиях обосновываются предложения по заимствованию, трансплантации отдельных норм, институтов. Как уже отмечалось, такого рода предложения должны учитывать возможности и пределы трансплантации иностранных норм в российское законодательство. Общеизвестным в теории компаративистики является предостережение от механического заимствования зарубежного опыта. Каждая национальная система трудового права и права социального обеспечения – это продукт исторического развития конкретной страны, отражает особенности ее истории, экономики, политической структуры, бытовые и культурные традиции.

*Проблемно-модельные сравнительно-правовые исследования.* Обобщающий уровень проблемно-аналитических сравнительно-правовых исследований связан с обоснованием моде-

---

<sup>9</sup> Лебедев В. М., Воронкова Е. Р., Мельникова В. Г. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма). М., 2007. С. 12, 14.

лей, которые позволяют классифицировать различные правовые пути, способы, которыми решаются одинаковые проблемы. Это, например, модели правовых механизмов социального партнерства, модели участия работников в управлении организацией, модели гендерного равенства в трудовых отношениях и др. Примером могут служить и правовые модели прекращения трудовых договоров по инициативе работодателя. Их можно свести к двум основным. Первая модель основана на закрытом перечне оснований прекращения трудового договора. Этой модели по сложившейся правовой традиции придерживается наш российский законодатель. Кстати, и в концепции Модельного Трудового кодекса СНГ рекомендуется в кодексах стран-участниц сохранять оправдавшие себя на практике нормы, определяющие основания прекращения трудовых отношений. При этом особо отмечается, что предусмотренный кодексом перечень оснований увольнения по инициативе работодателя должен быть исчерпывающим и не подлежащим расширению иными актами<sup>10</sup>. Между тем в западной трудовправовой традиции обоснована иная модель, содержащая открытый перечень оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя, который сопровождается рядом гарантий – это «уважительность», обоснованность увольнения, предупреждение работника об увольнении, выплата выходного пособия и др. Эта модель нашла отражение в Конвенции МОТ № 158 о прекращении трудовых отношений (1982 г.) и соответствующей Рекомендации № 166 (1982 г.)

*Концептуально-системные сравнительно-правовые исследования* имеют целью определение места российского трудового права и права социального обеспечения в мировой правовой системе (трудоправовой картине мира). Современная российская правовая система в целом является объектом сравнительно-правовых исследований, и перспективы ее развития прогнозируются учеными-компаративистами неоднозначно.

---

<sup>10</sup> Информационный бюллетень Межпарламентской Ассамблеи государств – участников СНГ. 2001. № 26.

Некоторые ученые связывают перспективы развития современной российской правовой системы с формированием самостоятельной славянской правовой семьи, правовой системы государств восточнославянской культуры<sup>11</sup>. Между тем многие зарубежные (Р. Давид, К. Жоффре-Спинози, К. Поппер) и современные российские специалисты, мнение которых нам представляется обоснованным, видят будущее данной правовой системы в сближении российского права с романо-германской семьей. Однако этот процесс не ведет к отождествлению или растворению российского права в романо-германском праве, не исключается также и влияние англо-американской правовой семьи. Как отмечается в литературе, развитие российской правовой системы в X–XIX вв., восприятие ею византийской культуры, православия, духа позднего римского права, а также североамериканских влияний позволяют сделать вывод о сближении ее с романо-германской правовой системой, но при сохранении самобытности и, как результат, формирование особой ее евроазиатской разновидности<sup>12</sup>.

В науке российского трудового права пионером такого уровня исследований стал И. Я. Киселев. На основе сопоставления существующих сегодня в мире национальных систем трудового права (их более 150) он выделил четыре главных типа: трудовое право 1) стран развитой рыночной экономики 2) развивающихся стран Азии, Африки и Латинской Америки, 3) стран, осуществляющих переход от централизованно планируемой экономики к рыночной экономике, 4) стран с централизованно планируемой экономикой, а также подтипы и разновидности в рамках каждого из типов. В основу этой типологии заложены критерии уровня социально-экономического развития стран, а также географический критерий. В свою очередь, каждый из названных типов национальных систем трудового права подвергается подробному сравнительно-правовому анализу

---

<sup>11</sup> См.: Синюков В. Н. Российская правовая система. Введение в общую теорию. Саратов, 1994. С. 171–777.

<sup>12</sup> См.: Саидов А. Х. Сравнительное правоведение. М., 2007. С. 334.



по следующим юридическим критериям: особенностям источников, производственной демократии, специфике коллективно-договорного регулирования, способам регулирования трудового договора и условий труда.

В науке российского трудового права отмечается, что в XX веке сформировалось два главных типа правового регулирования социально-трудовых отношений: модель с преобладанием либеральных начал и модель с преобладанием государственно-социальных начал. Первый тип исторически сформировался в небольшом числе государств (США, Канада). Второй тип проявился в трех вариантах (модификациях): 1) тоталитарном трудовом праве (фашистские режимы Италии, Германии, Испании и др.); 2) советском трудовом праве и трудовом праве социалистических государств; 3) социал-демократическом трудовом праве (большинство развитых стран). Первые два из названных вариантов моделей с преобладанием государственно-властных начал «канули в лету», не выдержав испытания временем. Таким образом, в ходе исторического развития оправдали право на существование и развитие две основные модели: социал-демократическая и либеральная. На первую ориентируются большинство стран бывшего социалистического лагеря, многие развивающиеся страны Азии, Африки, Латинской Америки<sup>13</sup>. На эту модель ориентируется и российский законодатель. По мнению И. Я. Киселева, отечественное трудовое право исторически сложилось как разновидность европейской континентальной семьи и во многих отношениях близко трудовому праву Западной и особенно Центральной и Восточной Европы. В некоторых отношениях трудовое право России схоже с трудовым правом стран Латинской Америки<sup>14</sup>.

---

<sup>13</sup> См.: Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: в 2 т. М, 2009. Т. 1. С. 261–300.

<sup>14</sup> См.: Киселев И. Я. Указ. соч. С. 51.

### *Вопросы для обсуждения*

1. Каким образом можно охарактеризовать место российского трудового права и права социального обеспечения в «трудовой правовой картине мира»?

2. На конкретных примерах проиллюстрировать значение сравнительно-правовых исследований в области трудового права и права социального обеспечения для законотворчества и правоприменения.

### ***Тема 3. Сравнительное трудовое право и право социального обеспечения: краткий историко-правовой очерк***

1. Трудовправовая компаративистика (вторая половина XIX–начало XX в.).

2. Сравнительное трудовое право и право социального обеспечения в советский период.

3. Российское сравнительное трудовое право и право социального обеспечения на рубеже XX–XXI в.

### *Методические указания*

Отечественное сравнительно трудовое право и право социального обеспечения прошло примерно те же периоды развития, что и отечественная юридическая компаративистика, да и правоведение в целом.

В дореволюционный (досоветский) период (вторая половина XIX–начало XX в.) трудовправовая компаративистика формировалась параллельно с трудовым правом и сравнительным

правоведением. Это был относительно единый и достаточно плодотворный период.

Не будет преувеличением сказать, что отечественное трудовое право практически изначально начало развиваться в значительной степени как сравнительное трудовое право. Этому способствовал целый ряд факторов.

Во-первых, трудовое и социальное законодательство в России было принято позднее, чем в экономически развитых странах Запада, в силу чего зарубежные трудовые акты стали объектом анализа в прикладных целях. В этом контексте изучение иностранного опыта осуществлялось для выявления возможности его использования при принятии аналогичного внутреннего законодательства, что нашло отражение в работе многочисленных комиссий по подготовке проектов трудовых актов (комиссии А. Ф. Штакельберга, П. А. Валуева, П. Н. Игнатьева и др.). В России неоднократно публиковались немецкие законы и переводные научные работы (Л. Brentano, А. Вагнер, А. Мюллер и др.). Из англоязычной литературы наиболее активно издавались работы Б. Вебб и С. Вебб. Но число публикаций, посвященных германскому, прежде всего страховому, законодательству превышает все остальные (А. Н. Быков, В. П. Литвинов-Фалинский, И. Х. Озеров и др.). В последнем случае особого внимания достойны работы, анализирующие возможность применения германского опыта в России. Большинство же дореволюционных исследователей, занимавшихся проблемами социального страхования, были сторонниками рецепции западной обязательной (государственной) системы страхования рабочих.

Во-вторых, сравнительно-правовому характеру первых отечественных исследований в сфере правового регулирования трудовых отношений способствовало и то, что на российских ученых большое влияние оказывала зарубежная наука. Многие российские ученые хорошо знали иностранные языки, прежде всего немецкий и французский, многократно выезжали в зарубежные командировки, проходили те или иные формы обучения за границей, были лично знакомы с видными научными

авторитетами Запада. Все это было не исключением, а общим правилом, причем многие российские специалисты знали свободно сразу несколько иностранных языков, получали за границей образование, собирали там материал для публикаций или защищали диссертации. Мощным импульсом, активизирующим научный поиск русских юристов, стали работы немецких ученых Х. Данквардта, В. Эндеманна и особенно Ф. Лотмара, анализировавших в том числе современное им законодательство европейских стран.

В-третьих, сравнительно-правовой метод являлся необходимой составляющей научного инструментария исследователей проблем в сфере труда и социального обеспечения. Сама структура и стилистика написания научных работ в дореволюционной России способствовала активному прогрессу компаративистики. Классической считалась структура научной работы, когда первая ее часть посвящена истории проблемы (с элементами диахронного сравнения), вторая часть – иностранному законодательству и научной доктрине (с элементами синхронного сравнения) и, наконец, после этого рассматривалось современное исследователю состояние отечественного законодательства и науки. Это было характерно для исследований не только по трудовому праву, но и правоведению вообще, но в трудовправовых исследованиях было более ярко выражено в силу вышеназванных причин. В связи с этим в лучших работах дореволюционных ученых можно встретить сравнения во всех возможных вариантах (В. Ф. Дерюжинский, Р. А. Дистерло, В. А. Гаген, Л. С. Таль, А. Ф. Федоров, В. Г. Яроцкий и др.). При этом преобладало синхронное сравнение с законодательством экономически развитых стран.

Советский период развития сравнительного трудового права и права социального обеспечения имел несколько подпериодов. Хотя в целом он и отличается единой идеологической основой, но все же наблюдалась некоторая неоднородность.

Во-первых, господство единой марксистско-ленинской идеологии привело к тому, что опыт капиталистических стран либо недооценивался, либо просто игнорировался, а изучение

зарубежного законодательства часто заменялось «разоблачением капиталистической эксплуатации рабочих», «критикой мира чистогана», «обличением звериного оскала империализма» и др.

Во-вторых, в период «железного занавеса» недостаточно интенсивно осуществлялась взаимодействие с зарубежными учеными и степень знакомства отечественных трудовиков с работами их иностранных коллег, за некоторым исключением, была невелика. Многие молодые советские исследователи, окончившие уже советскую школу и вузы, писали как бы с «чистого листа» и только на материалах советского трудового законодательства и правовой доктрины. Мы уже не говорим о незнании или о плохом знании большинством советских исследователей иностранных языков. Эти недостатки заменяли цитаты из трудов классиков марксизма-ленинизма-сталинизма и материалов партийных форумов. Исключения были, но это только подтверждает общее правило. Некоторое «оживление» контактов с зарубежными учеными капиталистических стран имело место лишь с конца 70-х гг. прошлого века, при этом приглашались на международные конференции и симпозиумы зарубежные ученые из стран социалистического лагеря, а из капиталистических стран только при условии их приверженности к социал-демократическим или коммунистическим идеям.

Между тем вектор развития сравнительного трудового права и права социального обеспечения в советский период не был одномерным, однозначным. Хотя и существовали «жесткие» идеологические рамки научных исследований, советскими учеными тем не менее были заложены теоретические основы для дальнейшего развития современного сравнительного трудового права и права социального обеспечения. Речь идет не только о применении в исследованиях сравнительного метода, но и о формировании основ правовой дисциплины – сравнительного трудового права и права социального обеспечения. Несмотря на господство в советской теории права позитивистской концепции права, в советской науке сравнительного трудового права и права социального обеспечения ученые

не ограничивались догматическим анализом законодательства капиталистических стран. Они его анализировали на фоне проводимой государством социальной политики, социальных реформ, текущей судебной практики, буржуазных доктрин, концепций. Это во многом было обусловлено идеологическими рамками исследования. Но речь идет о том случае, когда недостатки, «издержки» методологии исследования «перерастали» в их достоинства. Советские сравнительно-правовые исследования трудового права и права социального обеспечения носили социологический характер. Рассмотрим по порядку.

*Развитие сравнительного трудового права и права социального обеспечения (1917–конец 1920-х гг.)* характеризовалось «мозаичностью». С одной стороны, в «революционном порыве» отрицалось буржуазное право и мировое научное наследие. Яркий тому пример первая относительно обширная публикация по советскому трудовому законодательству представляла собой лекцию З. Р. Теттенборн, прочитанную на курсах для инспекторов труда в 1920 г. С другой стороны, еще сохранялись традиции сравнительного правоведения «старой школы». В первых университетских лекционных курсах по трудовому праву компаративный аспект еще присутствовал, т. к. готовили их дореволюционные профессора и приват-доценты, которые просто не могли иначе. Так, в Ярославском государственном университете В. Б. Чредин вместе с известным административистом и международником Н. Н. Голубевым в начале 20-х гг. читали цикл курсов с элементами компаративистики. Н. Н. Голубев читал следующие курсы: «Социальное право», «Распределение рабочей силы», «Социальное законодательство о труде и социальное обеспечение». Особый интерес представлял читаемый В. Б. Чрединым курс «Организация труда в капиталистическом обществе».

С начала нэпа до конца 20-х гг. наука трудового права переживала своеобразный ренессанс, связанный как с введением новой экономической политики, так и с последующей легализацией договорных трудовых отношений. Именно в этот период были заложены теоретические основы советской науки трудового права. Однако всячески подчеркивался разрыв с дореволюционной

и западной традицией, хотя интеллектуальная и личностная преемственность была налицо. Это, в частности, выражалось в том, что первые советские ученые-трудовики в большинстве своем были знакомы с работами своих зарубежных коллег и вели с ними вполне цивилизованные дискуссии. Общеизвестным авторитетом пользовались труды немецких ученых Г. Зинцгеймера и В. Каскеля, а также широко были известны публикации А. Гюка, Г. Ниппердея, В. Циммермана, В. Шеебарта, Г. Шеффера, Э. Якоби; британцев Х. Клейна и Г. Слессера; американцев Л. Д. Кларка, Д. Коммонса, Э. Д. Хатчинсона и Д. Эндрюса; французов А. Вабра и М. Эбле; швейцарца А. Бабея и др. Так, например, были переведены и опубликованы фундаментальные исследования немецких профессоров А. Гюка, В. Каскеля, П. Герца и Р. Зейделя, французского историка и социолога труда П. Бризона. В этот период также публиковались сравнительные обзоры и проводились исследования зарубежного и советского трудового законодательства (К. М. Варшавский, И. С. Войтинский, П. Д. Каминская и др.).

*Развитие сравнительного трудового права и права социального обеспечения с начала 1930-х до середины 1950-х гг.*

Начиная с конца 20-х и до начала 50-х гг. XX в. интеллектуальная свобода исследований была жестко ограничена, а с конца 30-х гг. просто отсутствовала. Этот период был для советской компаративистики наименее плодотворным из-за идеологического давления. Происходит принципиальное изменение в самом подходе к изучению зарубежного опыта, в возможности его сравнения с советскими аналогами. Если ранее он исследовался относительно объективно, хотя иногда и не в меру критично, то начиная с 30-х гг. преобладало просто его огульное отрицание. При этом любая зарубежная критика системы советских трудовых отношений, которая аргументированно отвергалась и ранее, теперь аттестовалась только как «гнуснейшая инсинуация».

Любое неверное высказывание могло привести к обвинению в уклоне или даже «вредительстве на научном фронте». В порядке вещей было «навешивание идеологических ярлыков» – это коснулось многих ведущих ученых. Даже сама попытка

проведения сравнительного анализа могла быть рассмотрена как идеологическая крамола. Особенно усердствовал З. З. Гришин, сам впоследствии репрессированный. Так, К. М. Варшавский был им обвинен в «извращении классовой сущности трудового права», П. Д. Каминская – «в маскировке своих буржуазных установок» и в воспроизведении «буржуазной дребедени о коллективных договорах», поскольку последняя в своих работах обращалась к трудам немецких ученых и анализу иностранного законодательства. И. С. Войтинскому также приписывались «ошибки буржуазного характера». Впоследствии, вплоть до середины 50-х гг., критика зарубежного опыта носила крайне тенденциозный характер, а сама попытка сравнения стала почти невозможной. У органа советской цензуры, Главлита, была система репертуарных указателей. Наиболее интересен был «литер Г», означавший, что произведение «идеологически выдержано, но примитивно» и рекомендуется к постановке «к революционным датам, причем в основном в рабочих районах».

Типичным образцом сталинской науки стала публикация Н. А. Семашко «Право социального обеспечения» (М., 1938), в которой определенная часть текста посвящена критике социального страхования в капиталистических странах без указания источников информации об этом страховании, «ублюдочного», по терминологии автора, характера царских страховых законов 1912 г. В другой части работы обличались «бандиты-контрреволюционеры из троцкистско-зиновьевского и бухаринско-рыковского фашистского отродья», которые, по словам автора, «немало навредили в области социального обеспечения трудящихся Советского Союза», на конкретных примерах и с фамилиями рассказывалось, как рабочие и колхозники трепетно заботятся друг о друге. Все это было бы смешно, если бы не было так страшно. При этом Н. А. Семашко был действительно крупным ученым и практиком, создателем советской модели медицинского обслуживания, получившей на Западе наименование «модели Семашко», которую сравнивали с моделью Бевериджа. Вероятно, такое содержание «научного труда» было вызвано требованиями цензуры, так понимающей потребности народа.



*Развитие сравнительного трудового права и права социального обеспечения с середины 1950-х до начала 1990-х гг.* В этот период было определенное «оживление» и повышение результативности сравнительного отраслевого правоведения, но при сохранении прежней идеологической направленности. Вероятно, такая однобокая и идеологизированная трактовка давалась нелегко таким интеллектуалам и знатокам зарубежного законодательства, как В. М. Догадов и А. Е. Пашерстник. Отметим, что во многом благодаря трудам этих ученых, а также группе молодых исследователей в конце 50-х–начале 60-х гг. начал возрождаться интерес к зарубежному и сравнительному трудовому праву, а полное отрицание стало заменяться критическим (правда, иногда чрезмерно) анализом.

В рассматриваемый период получили развитие четыре уровня сравнительно-правовых исследований:

1) сравнительно-правовые исследования контрастирующих правовых систем: капиталистической и социалистической (М. В. Баглай, В. М. Догадов, Э. И. Доморацкая, Б. Н. Жарков, В. Г. Каленский, И. Я. Киселев, В. И. Усенин и др.);

2) сравнительно-правовые исследования однотипных правовых систем, в том числе социалистического права (А. Е. Пашерстник, В. К. Миронов и др.);

3) сравнительно-правовые исследования советского трудового права, права социального обеспечения и международного трудового права, права социального обеспечения (С. А. Иванов, Э. М. Аметистов);

4) сравнительно-правовые исследования общесоюзного законодательства о труде и социальном страховании и законодательства союзных республик (К. П. Горшенин, З. К. Симорот, В. И. Смолячук и др.).

Отметим, что сравнительно-правовые исследования по трудовому праву и праву социального обеспечения приобретали многогранный характер. Как справедливо писал С. А. Иванов, в качестве одной из важнейших методологических особенностей, характерной для сравнительного трудового права, в том числе и советского, являлся широкий социологический и функциональный

подход. Каждое правовое явление, в той или другой мере определяющее положение работника на производстве, рассматривалось в конкретных социально-экономических и политических условиях. Эти положения прозвучали на первом совместном международном советско-британском симпозиуме по трудовому праву, который состоялся в Москве на базе Института государства и права АН СССР. Он ознаменовал новый уровень сравнительно-правовых исследований путем обмена мнений советских и британских ученых. На этом симпозиуме рассматривались как общетеоретические вопросы методологии сравнительно-правовых исследований, так и прикладные проблемы участия трудящихся в управлении предприятием, охраны труда и обеспечения занятости в СССР и Великобритании. Еще одна теоретическая проблема рассматривалась участниками советско-британского симпозиума по трудовому праву – это условия и пределы трансплантации норм о труде, т. е. проблемы перенесения трудовых норм, моделей, идей из одной правовой системы в другую. Второй советско-британский симпозиум по трудовому праву проходил уже в Великобритании в 1987 г. и был посвящен проблеме права на труд – советский и британские подходы.

На рубеже 70–80-х гг. прошлого века довольно регулярно проводились встречи юристов-трудовиков социалистических стран, научные международные конференции ученых-трудовиков социалистических стран с публикацией работ восточноевропейских трудовиков. Еще ранее их статьи стали появляться в советских юридических журналах.

Рассмотрим российское сравнительное трудовое право и право социального обеспечения на рубеже XX–XXI в. Современный этап развития сравнительного правоведения обусловлен судьбоносными для России изменениями на политической карте мира. Вместе с советской социалистической экономической и политической системой общества «канула в лету» и советская идеология, основанная на унифицированном сознании и стандартизации мышления в русле единственно верного учения марксизма-ленинизма. Идеологические рамки сравнительно-правовых исследований, «разоблачающих антинародную,

реакционную сущность буржуазного социального законодательства», остались в прошлом. Но это не означает отказа от позитивного советского опыта проведения сравнительно-правовых исследований, который, как отмечалось выше, отличался глубиной и многоуровневым характером, социологическими подходами к анализу правовых явлений.

1. *Начнем с того, что кардинально изменился характер оценки социального законодательства капиталистических стран, освободившись от идеологических стереотипов.* Развитие современной российской правовой системы предполагает обращение к опыту создания и решения подобных социальных проблем, с которыми сегодня сталкивается Россия, в иных утвердившихся на карте мира правовых семьях. Не случайно в 90-е гг. прошлого века в сравнительно-правовых исследованиях трудовое право развитых стран уже не рассматривалось с позиции критики, а исследовалось с прагматических позиций, а именно выделялись нормы, положения, юридические конструкции, которые представляли интерес и могли быть так или иначе учтены при проведении социальных реформ, новой кодификации трудового законодательства России.

2. *В современных условиях состояние и тенденции развития российской правовой системы нельзя правильно понять и оценить без учета ее связей с международной средой.* Интегрирование России в международное сообщество, в «общее европейское пространство», утверждение примата международного права диктуют объективные процессы гармонизации и унификации национальных законодательств, разработки и введение в действие общих правовых принципов, общеобязательных международных правовых стандартов. В этой части сравнительно-правовые исследования по трудовому праву и праву социального обеспечения расширили свои границы. Сегодня международно-правовое измерение российского трудового права и права социального обеспечения связывается не только со стандартами ООН и МОТ, но и международными региональными стандартами социально трудовых прав стран Совета Европы, Европейского союза, Содружества Независимых

Государств, деятельностью международных судов (Европейский суд по правам человека, Экономический суд СНГ).

*3. Многоуровневый характер сравнительно-правовых исследований сохраняет значимость и актуальность сопоставления трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении федерального, регионального и местного уровней.* В настоящее время ни один субъект Федерации не имеет своего Трудового кодекса, но число специальных законов пока достаточно велико. Важно определить соотношение этих нормативных актов о труде. В связи с этим стали активно проводиться сравнительные исследования различных моделей разграничения компетенции (полномочий) между РФ и субъектами РФ; законов и нормативных актов субъектов РФ как источников трудового права и др.

### *Вопросы для обсуждения*

1. Назвать особенности развития идей сравнительного трудового права в дореволюционной России.

2. Сопоставить развитие идей сравнительного трудового права и права социального обеспечения в советский период и в настоящее время (преемственность и новации).

## ***Тема 4. Понятие и система трудового права в зарубежных странах***

1. Предмет и метод и структура трудового права в зарубежных странах.
2. Источники трудового права.
3. Международно-правовая и сравнительно-правовая квалификация трудовых отношений и субъектов трудового отношения.

### ***Методические указания***

Сравнительно-правовой анализ трудового права и права социального обеспечения России, других стран позволяет увидеть своеобразие российской национальной системы правового регулирования труда и социального обеспечения, сопоставить их с трудовым правом и правом социального обеспечения других стран, выделить сходные черты и отличия и решить вопросы о возможности и пределах рецепции положительного зарубежного опыта. В связи с этим следует рассмотреть, как выглядят основные положения и институты российского трудового права и права социального обеспечения в свете компаративистского анализа.

Российское трудовое право по составу, структуре и основному содержанию своих источников близко к трудовому праву других европейских стран и почти полностью идентично трудовому праву бывших социалистических стран, осуществляющих переход к рыночной экономике. В ряде отношений источники российского трудового права имеют сходные черты с соответствующими актами стран Латинской Америки. Особенностью ТК РФ (как и зарубежных трудовых кодексов данного типа) является то, что нормы об ответственности за нарушение трудового законодательства имеют в этих кодексах, как правило, отсылочный характер. Иначе решается данный вопрос в Трудовом кодексе Франции, в котором конкретно

и детально прописана ответственность (дисциплинарная, административная, материальная, уголовная) за нарушение норм Кодекса. В отличие от кодификационных актов ряда зарубежных стран в ТК РФ нет самостоятельного раздела, относящегося к организации и деятельности министерства труда и других государственных органов по труду. Обращает на себя внимание то, что в России в качестве источников трудового права не фигурируют субмиссионные соглашения, обычаи. Трудовой договор также не рассматривается как источник права. Отсутствует прецедентное право.

### *Вопросы для обсуждения*

1. Насколько обоснованны утверждения о кризисе трудового права в условиях постиндустриального общества?
2. Новый облик трудового права XXI в. связывают с тенденцией «экспансии трудового права». Каким образом эта тенденция предопределяет изменения в предмете и методе отрасли трудового права?
3. Дать оценку источников российского трудового права в свете зарубежного опыта.
4. Провести сравнение общей части трудового права государств – членов ЕАЭС.

## ***Тема 5. Индивидуальное трудовое право в зарубежных странах***

1. Трудовой договор.
2. Профессиональная подготовка.
3. Трудовая дисциплина.
4. Рабочее время и время отдыха.
5. Охрана труда, трудовправовой контроль.

### ***Методические указания***

*Трудовой договор.* Регламентация трудового договора в ТК РФ и в других российских актах по труду содержит многие элементы передового зарубежного опыта. В настоящее время российское законодательство о регулировании трудового договора по основным параметрам совпадает с законодательными нормами, действующими в других странах Европы. Вместе с тем при сравнении правового регулирования трудового договора в нашей стране и в зарубежных странах, особенно в наиболее развитых странах Запада, можно обнаружить определенные отличия. В свете передового зарубежного опыта видны неполнота регламентации отдельных аспектов трудового договора в нашем законодательстве, наличие пробелов, недостаточная разработка некоторых вопросов. К пробелам нашего законодательства относится отсутствие норм, касающихся порядка профессионального подбора и особенно тестовых испытаний при трудоустройстве. Требуется насыщение реальным содержанием установленного в российском законодательстве запрета дискриминации при найме, в частности путем создания специальных административных органов для предотвращения дискриминационной практики, получивших распространение в зарубежной практике. Необходимо легальное разъяснение понятий прямой и косвенной дискриминации. Эти понятия фигурируют в нашем законодательстве (ст. 64 ТК РФ), но толкование их отсутствует

и в законодательстве, и в судебной практике. А между тем эти понятия детально разработаны за рубежом.

В свете зарубежного опыта встает вопрос о необходимости совершенствования российского законодательства о прекращении трудового договора. По примеру многих зарубежных стран в российское законодательство следует включить действенные нормы, препятствующие работодателю понуждать неугодного работника к увольнению по собственному желанию. Действия нанимателя, создающего невыносимую обстановку для подчиненного и провоцирующего его на уход с работы «по собственному желанию», должны давать работнику право по собственной инициативе расторгнуть трудовой договор, но возложить вину за это на нанимателя и взыскать с него причиненный ущерб, в том числе моральный вред. Зарубежный опыт показывает, что такая юридическая конструкция весьма эффективна для повышения «самодисциплины» работодателей. В действующем российском законодательстве (за отдельными исключениями) не предусмотрено предупреждение работников об увольнении по инициативе работодателей. Во многих зарубежных странах работник увольняется с предупреждением во всех случаях, кроме увольнения за грубый дисциплинарный проступок, или же он получает заработную плату за срок предупреждения. Имеются страны, например Португалия, Мексика, где установлен детальный список законных оснований увольнения по инициативе работодателя, весьма близкий тому, который предусмотрен в ст. 81 ТК РФ. Вместе с тем немало стран не определяет детального перечня увольнений, а вводит общее понятие, например в ФРГ, «социально обоснованное увольнение», которое расшифровывается и детализируется судами. Итак, за рубежом существуют и детальные списки законных оснований увольнений, и легально установленное общее понятие законного и незаконного увольнения, которое конкретизируется судами.

Что же касается конкретных оснований увольнения по инициативе работодателя, то следует обратить внимание на два момента из зарубежного опыта: детальную разработку



такого основания увольнения, как неспособность работника освоить новую технику, новые методы организации производства и труда, и на запрет увольнения с работы женщин в связи с их вступлением в брак.

В зарубежных странах обязательная санкция представительных органов работников на увольнение по инициативе работодателя нигде не требуется. В ряде стран предусмотрены лишь консультации, как правило, не с профсоюзным органом, а с органом представительства персонала и только по некоторым видам увольнений. Консультации во всех случаях увольнений предусмотрены лишь в ФРГ, Австрии, Швеции. В Швеции первичная организация профсоюза может только приостановить решение работодателя об увольнении до рассмотрения этого вопроса в ходе переговоров национальных организаций профсоюзов и работодателей. Но окончательное решение об увольнении работника остается все же за работодателем. Во Вьетнаме при отсутствии согласия профсоюзного комитета на увольнение работника увольнение откладывается. Уволить работника в этом случае работодатель вправе не ранее чем через месяц после сообщения об увольнении в государственный орган по труду.

Получающая все большее распространение за рубежом трактовка выходного пособия как разновидности отложенной заработной платы привела к тому, что выходное пособие, размер которого определяется длительностью трудового стажа, стало назначаться не только работникам, увольняемым по инициативе работодателя, но и работникам, уходящим с работы по собственному желанию. В российском законодательстве роль выходного пособия при увольнении незначительна, а размеры его невелики. Зарубежный опыт должен подвигнуть к проведению реформы этого средства компенсации увольняемых работников. Регулирование процедуры индивидуальных увольнений почти полностью отсутствует в Российской Федерации. Между тем в ряде зарубежных стран эта процедура детально регламентирована в законодательстве. Оно содержит немало норм, в частности учитывающих

интересы увольняемых работников. Рецепция этих норм в российское законодательство весьма желательна. Следует обратиться, прежде всего, к французскому трудовому законодательству, нормы которого по этому вопросу считаются модельными.

Опыт зарубежных стран показывает, что обязательное автоматическое восстановление на прежней работе незаконно уволенного работника (модель, принятая в РФ) далеко не всегда является лучшим средством его защиты. За рубежом наблюдается гибкий подход. Для различных видов увольнений требуются различные решения. Считается, что для большинства увольнений достаточно высокая материальная компенсация пострадавшему работнику предпочтительнее насильственному восстановлению на прежней работе. В отношении дискриминационных увольнений суды, по преобладающему мнению, должны выносить решения о восстановлении на работе, однако и в этом случае допустима по желанию одной или обеих сторон компенсация работнику, но в повышенном размере.

В нашем законодательстве отсутствует четкое разграничение регламентации увольнений индивидуальных и коллективных. Однако, как показал опыт зарубежных стран, эти виды увольнений требуют разного подхода. Они далеко не идентичны. Не случайно в зарубежных странах индивидуальные и коллективные увольнения регламентируются обычно в различных нормативных актах. Важно отметить, что во многих странах, например во Франции, в ФРГ, Италии, коллективное увольнение рассматривается как «последнее средство», «исключительная мера», которому должны предшествовать активные и широкомасштабные действия по предотвращению или минимизации увольнения. В некоторых странах удается избежать массовых увольнений путем осуществления так называемых временных увольнений, когда работники отправляются в своего рода частично оплачиваемый (за счет предприятия и страховых фондов) отпуск до лучших времен. Весьма также актуален вопрос о материальном обеспечении работников, ставших жертвой коллективного увольнения в резуль-

тате банкротства их предприятия. По нашему мнению, существующие в РФ виды помощи работникам, увольняемым по причине банкротства предприятия, в виде установления привилегий при выплате задолженной заработной платы (ст. 25, 64 ГК РФ) недостаточны и неэффективны. Как показывает зарубежный опыт, создание страховых гарантийных фондов для выплаты долгов по заработной плате лучше обеспечивает интересы работников. Создание таких фондов весьма желательно и для нашей страны. При разработке соответствующих законодательных правил можно было бы использовать как зарубежный опыт, так и существующие по данному вопросу международные стандарты (Конвенцию МОТ № 173, Рекомендацию МОТ № 180, Директиву от 20 октября 1980 г. ЕС № 20/987 об обеспечении прав работников при банкротстве предприятия).

Наконец, хотелось бы обратить внимание на большие по сравнению с нашей страной полномочия и активность в странах Запада государственных органов по труду, осуществляющих контроль за коллективными увольнениями и принимающих меры по предотвращению их отрицательного влияния на рынок труда. Зарубежный опыт — дополнительный аргумент в пользу того, что роль этих органов, их полномочия в данной области должны быть усилены.

*Правовое регулирование профессиональной подготовки.* Следует обратить внимание, что, во всяком случае, всемирно признанная идея непрерывной пожизненной профессиональной подготовки и переподготовки каждого работника должна обязательно найти отражение в тексте Кодекса. Мы полагаем, что текст данной главы необходимо расширить с учетом достижений наиболее развитых стран по системному формированию профессионального обучения, насыщения его новыми идеями и подходами. Это относится, в частности, к развитию профессиональной ориентации, которая является неотъемлемой частью профессиональной подготовки. К сожалению, в нынешнем виде глава 31 ТК РФ богатый зарубежный опыт и общемировые тенденции не учитывает. В большинстве

зарубежных стран правоотношения по производственному ученичеству в любых его видах считаются тесно и неразрывно связанными с трудовыми правоотношениями. В одних странах договор производственного ученичества рассматривается как разновидность трудового договора, в других – как автономный тип договора, который хотя и входит в сферу отношений по профессиональной подготовке кадров, но содержит все же признаки трудового договора. Таким образом, договор производственного ученичества во всех случаях не исключается из сферы действия трудового права, несмотря на то что признается его специфика.

*Рабочее время.* Нормы российского законодательства, относящиеся к продолжительности и режиму рабочего времени, устанавливают правила, близкие или аналогичные тем, которые действуют в других европейских странах. В отличие от РФ страны Западной Европы перенесли центр тяжести в отношении установления нормальной продолжительности рабочей недели на коллективные договоры. Например, в Италии и Германии закон устанавливает максимальную продолжительность рабочей недели в 48 часов, но фактически нормальная продолжительность рабочей недели определяется в коллективных договорах по отраслям и она значительно меньше, чем по закону (35–40 ч.). Это придает регулированию рабочего времени дополнительную гибкость.

Общемировая тенденция тяготеет к все более широкому распространению работы на условиях неполного рабочего времени, разнообразных гибких режимов труда. Все это требует конкретизации весьма общих норм, имеющих по данному вопросу в ТК РФ. При сравнении оплаты труда за пределами установленной продолжительности рабочего времени в РФ и в зарубежных странах бросается в глаза большая гибкость такой регламентации в странах Запада, где сверхурочные компенсируются не только в виде процентной надбавки к тарифной ставке, не только в виде отгула, но и в виде единовременной денежной суммы. Максимальная

продолжительность сверхурочных в ряде стран определяется не только в дневном, годовом, но и месячном измерении.

*Время отдыха.* Правила правового регулирования времени отдыха в РФ в целом совпадают с теми, которые действуют в Европе. Это относится ко всем видам времени отдыха. Во многих зарубежных странах, например во Франции, Китае, все или некоторые нерабочие праздничные дни также оплачиваются. Сравнение законодательства об отпусках в РФ и в зарубежных странах позволяет сделать следующие выводы: во многих зарубежных странах продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска в большей мере, чем в РФ, увязана с продолжительностью трудового стажа работников; в законодательстве РФ об отпусках отсутствует ряд норм, которые имеют распространение за рубежом (например, если работнику предоставляется отпуск вне отпускного периода, он имеет право в порядке компенсации на дополнительный отпуск; во время отпуска работник не вправе работать по найму; супругам, работающим в организации, отпуск может быть предоставлен одновременно). Для зарубежного законодательства характерно увеличение видов отпусков и их все большее использование не для отдыха, а для других важных для работников и общественно полезных целей (для строительства собственного дома, для занятия собственным бизнесом, для поездки за границу с целью оказания помощи слабо развитым странам и т. п.). Такого рода отпуска в нашем законодательстве не предусмотрены.

*Заработная плата.* Особое внимание следует уделить гарантиям (охране) заработной платы. В ряде зарубежных стран установлено, что минимальная заработная плата ни при каких условиях не подлежит взысканию. В связи с положением ст. 134 ТК РФ об обеспечении повышения уровня реального содержания заработной платы стоит отметить, что автоматическая, по принципу «подвижной шкалы», индексация заработной платы в соответствии с законодательством в общенациональном масштабе является за рубежом редким исключением. Чаще всего такая индексация предусмотрена

в коллективных договорах. В ФРГ какая-либо индексация заработной платы запрещена законом. Во Франции, Испании, Израиле осуществляется индексация только государственного минимума заработной платы. Ограниченное распространение индексации заработной платы за рубежом объясняется убеждением, что такая индексация — сильнейший инфляционный фактор, ведущий к резкому росту производственных издержек. Считается, что неуклонно осуществляемая индексация заработной платы (при игнорировании экономических реальностей) — это верный путь к гиперинфляции и даже экономическому краху.

*Трудовой распорядок. Дисциплина труда.* Российское трудовое законодательство, как и законодательство большинства зарубежных стран, предусматривает принятие правил внутреннего трудового распорядка, которые определяют трудовой распорядок в организации. Эти правила утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации. Таким образом, наше законодательство избрало модель, при которой правила трудового распорядка рассматриваются как акт хозяйской власти, который не подлежит согласованию с представительным органом работников, но должен учитывать его мнение. Такой порядок принятия правил внутреннего распорядка характерен для многих стран зарубежья.

В отличие от тех стран, в которых установлена обязательность принятия таких правил в организациях (за исключением мелких), российское законодательство такую дифференциацию не вводит. Регулирование дисциплинарных взысканий в Трудовом кодексе характеризуется отказом от такого распространенного в зарубежных странах наказания, как дисциплинарный штраф. Вопрос этот решается по-разному в разных странах. В странах развитой рыночной экономики (за исключением Великобритании и Франции), а также во многих развивающихся странах, в Узбекистане, Азербайджане, Эстонии штрафы являются легально признанными видами наказания работников за дисциплинарные проступки. Вместе с тем в других

республиках бывшего Советского Союза, в ряде стран Латинской Америки (например, в Мексике) штрафы как мера дисциплинарной ответственности запрещены.

Как и во многих зарубежных странах, российское законодательство устанавливает максимальный временной период после обнаружения или совершения проступка, после истечения которого дисциплинарное взыскание не может быть применено. Но в ряде стран, например в Италии, действует правило, согласно которому дисциплинарное взыскание может быть вынесено по истечении нескольких дней после его обнаружения («период охлаждения»). Вероятно, эта норма разумна и может быть рецепирована в наше законодательство.

Полагаем, что представляют интерес некоторые положения о дисциплинарной ответственности, закрепленные в законодательстве КНР и СРВ. В китайском законодательстве предусмотрен такой вид дисциплинарной ответственности, как предупреждение об увольнении с обязательной переэкзаменовкой работника. Суть этой дисциплинарной санкции заключается в следующем: работника предупреждают об увольнении и устанавливают определенный (до двух лет) период, в течение которого он может исправиться. В этот период заработная плата его понижается до минимума. После переэкзаменовки его заработная плата повышается до прежнего уровня либо его увольняют. Согласно вьетнамскому законодательству работодатель, который вынес работнику необоснованное дисциплинарное взыскание, отмененное судом, обязан на собрании трудового коллектива извиниться перед незаслуженно наказанным работником.

*Охрана труда.* Российское законодательство о безопасности и гигиене труда воспроизводит признанные во всем мире нормы и положения. Оно характеризуется значительной ролью государства в формировании и функционировании системы сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Нормы российского законодательства по технике безопасности и гигиене труда совпадают в целом с теми, которые действуют в странах Европы. Однако у нас отсутствуют

существующие в ряде западных стран комплексные законы об охране производственной среды. Принятие таких законов в перспективе было бы целесообразно.

Представляет интерес зарубежный опыт правового регулирования общественного контроля за охраной труда, в частности определение полномочий делегатов по безопасности труда в Швеции. Вполне оправдало себя создание на предприятиях ряда стран социальной службы по охране труда, целью которой является формирование условий для наилучшего самовыражения работников на производстве, их удовлетворенности трудом, помощь работникам в решении психологических проблем.

Действующее российское законодательство по труду женщин соответствует требованиям международных стандартов и устанавливает высокий уровень охраны женского труда. Вопреки тенденции, характерной для законодательства многих стран Запада, ТК РФ не отошел от традиционной для нашей страны и необходимой в современных условиях гендерной охраны труда. Льготы в российском законодательстве для беременных женщин и женщин-матерей в свете сравнительного права можно оценить как всеобъемлющие и весьма высокие. Почти по всем этим вопросам российское законодательство содержит нормы, превышающие уровень охраны женского труда, существующий во многих зарубежных странах. Отмечая высокий уровень охраны труда женщин по российскому праву, нельзя вместе с тем игнорировать тот факт, что в ряде случаев льготы для женщин могут превратиться в антильготы, чрезмерная защита — в дискриминацию и, в частности, воспрепятствовать их занятости.

*Труд пожилых работников.* Защита прав и интересов пожилых трудящихся в нашей стране уступает нормам, действующим в ряде зарубежных стран. Между тем постарение населения, рост удельного веса пожилых трудящихся в составе рабочей силы требуют усиления внимания законодателя к этому вопросу.



### *Вопросы для обсуждения*

1. В какой части возможно заимствование зарубежного опыта правового регулирования трудовых отношений?

а) обосновать на примере одного из институтов индивидуального трудового права;

б) определить пределы и условия рассматриваемой рецепции зарубежного опыта.

2. Индивидуальное трудовое право государств – членов ЕАЭС: сравнительно правовой анализ по институтам.

### ***Тема 6. Коллективное трудовое право зарубежных стран***

1. Социальное партнерство в зарубежных странах (бипартизм, трипартизм).

2. Правовое положение социальных партнеров.

3. Коллективные переговоры и коллективные договоры.

### *Методические указания*

*Социальное партнерство.* Наличие в Трудовом кодексе специального раздела «Социальное партнерство в сфере труда» составляет уникальную черту нашего законодательства. Что касается органов социального партнерства в РФ (ст. 35 ТК РФ), то следует обратить внимание на отсутствие у этих органов решающего голоса при решении вопросов, затрагивающих интересы работников. В ряде зарубежных стран, например в Венгрии, органы социального партнерства наделены большими, чем у нас, правами.

*Права профсоюзов. Участие работников в управлении организацией.* Отметим, что в нашем ТК РФ отсутствуют нормы относительно органа трудового коллектива организации, его прав и полномочий по участию в управлении производством, представительства работников в органах управления хозяйственными обществами. В этом отношении российское законодательство контрастирует с законодательством европейских континентальных стран, в котором участие работников в управлении организацией институционализировано и закреплено в многочисленных законах и подзаконных актах о правах органов трудового коллектива.

Особый интерес для нашей страны представляет германский опыт «соучастия работников в управлении производством» и эксперименты, проводимые во Франции, по обеспечению работникам «права на самовыражение» в порядке «прямой демократии». По российскому законодательству (ст. 53 ТК РФ) работники осуществляют свое право на участие в управлении организацией почти исключительно через свои представительные органы. Не закреплено в ТК РФ участие работников в прибылях организаций. И здесь также сравнение российского законодательства и законодательства стран Запада не в нашу пользу. В странах Запада действуют законодательные акты, подробно определяющие формы участия работников в финансовой деятельности организаций (владение акциями, коллективные премии из прибылей, содействие созданию имущества у работников и т. п.).

*Коллективные договоры.* Российская модель коллективно-договорного регулирования труда по своим формальным признакам отличается от модели, принятой в большинстве зарубежных стран. Она устанавливает два вида коллективно-договорных актов: коллективный договор и коллективное соглашение, которые различаются по сфере действия, субъектному составу и нормативному содержанию.

Постсоветское российское законодательство гармонизировало отечественное коллективно-договорное регулирование труда с мировой практикой и воспроизводит конструкции,

принятые во всем мире. Наши замечания касаются лишь некоторых частностей. Так, с точки зрения сравнительного права обращает на себя внимание то, что акты ЕС содержат более льготную для профсоюзов и работников норму относительно действия коллективного договора при смене формы собственности организации, чем та, которая содержится в нашем законодательстве. Согласно ст. 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет силу в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Директива же ЕС от 14 февраля 1977 г. № 77/187 устанавливает в этом случае срок в один год. Явным пробелом в российском законодательстве является отсутствие механизма оформления представительства работников в коллективных переговорах. Особое значение имеет разработка процедуры признания за одним профсоюзом права быть исключительным представителем работников коллективно-договорной единицы (ст. 29, 31 ТК РФ). При подготовке соответствующих нормативных актов могут быть использованы акты МОТ, а также зарубежный опыт.

### *Вопросы для обсуждения*

1. В какой части возможно заимствование зарубежного опыта правового регулирования коллективных отношений? Определить пределы и условия возможной рецепции зарубежного опыта.

2. Коллективное трудовое право государств – членов ЕАЭС: сравнительный анализ.

## ***Тема 7. Порядок разрешения трудовых споров в зарубежных странах (процессуальное трудовое право)***

1. Примириательно-третейские методы рассмотрения трудовых споров.
2. Судебные и административные процедуры разрешения трудовых споров. Трудовая юстиция.
3. Забастовки и локауты.

### *Методические указания*

#### *Индивидуальные трудовые споры*

Разрешение индивидуальных трудовых споров: европейская и англосаксонская модели. Специализированная трудовая юстиция в зарубежных странах. В течение длительного времени в России дебатировался вопрос о необходимости создания специальных трудовых судов с широкой юрисдикцией, включающей и рассмотрение индивидуальных трудовых споров. Опыт тех стран, в которых такая юстиция существует многие десятилетия и даже столетия (Франция с 1803 г.), мог бы оказать большую помощь при разработке соответствующего законодательства.

Коллективные трудовые споры: примириительно-третейское разбирательство

Национальные модели примириительно-третейского разбирательства коллективных трудовых споров (примирение, посредничество, трудовой арбитраж). Добровольный и принудительный трудовой арбитраж.

Российское трудовое право рецепировало применяемую во многих зарубежных странах и рекомендуемую МОТ примириительно-третейскую процедуру мирного рассмотрения коллективных трудовых споров. Специфика российской модели мирного рассмотрения коллективных трудовых споров (ст. 398–408 ТК РФ) — отсутствие постоянного государственного (или негосударственного) органа трудового посредничества

и арбитража. Еще одна особенность действующей в РФ процедуры рассмотрения коллективных трудовых споров — факультативный характер трудового посредничества, что в определенной мере расходится с опытом многих зарубежных стран, которые рассматривают деятельность активных и опытных посредников как необходимый и весьма эффективный способ улаживания конфликтов. Обращает на себя внимание то, что российское законодательство в отличие от ряда зарубежных стран не предусматривает формирование специальных комиссий для улаживания трудовых споров. Между тем, как показывает зарубежный опыт, деятельность таких комиссий — один из эффективных способов согласования интересов противоборствующих сторон в трудовом конфликте.

Утверждение в нашей стране плюрализма в профсоюзном движении, появление многочисленных и очень различных профсоюзов создали условия для возникновения споров между ними (по поводу представительства, разделения полномочий). В странах системы общего права такие споры называют демаркационными или юрисдикционными. В этих странах разработаны правила разрешения таких споров. В России подобного рода правила отсутствуют, хотя необходимость в них, особенно в перспективе, очевидна.

#### *Забастовка и локаут*

Как и в других странах, российское законодательство регулирует процедуру объявления забастовки и подразделяет забастовки на законные и незаконные. Перечень незаконных забастовок по российскому законодательству с точки зрения сравнительного трудового права и практики относительно узок. Следует отметить неполноту регулирования забастовок в нашем законодательстве. Так, отсутствуют нормы, относящиеся к забастовкам солидарности, специальные нормы, касающиеся организации пикетов в поддержку забастовщиков, нормы, относящиеся к замене работодателем забастовщиков другими работниками. Российское законодательство (ст. 415 ТК РФ), как и законодательство ряда зарубежных стран, запрещает локаут. Большинство стран Запада и ряд бывших

социалистических стран рассматривают локаут как своего рода забастовку работодателей и с определенными ограничениями допускают ее, исходя из такой логики, что если допускается с известными ограничениями забастовка работников, то на такой же основе должна быть допущена и «забастовка работодателей». В ряде зарубежных стран локаут означает не увольнение работников, а временную приостановку с ними трудовых отношений. В этой связи возникает вопрос: запрещен ли с точки зрения российского законодательства локаут, который не прекратил трудовые отношения, а приостановил их? Прямой ответ на этот вопрос наше действующее законодательство не дает.

### *Вопросы для обсуждения*

1. О перспективах разработки и принятия в Российской Федерации Трудового процессуального кодекса и создания трудовых судов.

2. Провести международное сравнительно-правовое измерение российского трудового законодательства о коллективных трудовых спорах. Иными словами, соответствует ли международным стандартам российское законодательство о порядке разрешения коллективных трудовых споров (примирительно-посреднические процедуры, право на забастовку и его гарантии)?

3. Имеется ли необходимость в рецепции зарубежного опыта в части легализации и признания права на локаут в российском трудовом законодательстве?

4. Процессуальное трудовое право государств членов ЕАЭС: сравнительный анализ

## ***Тема 8. Основные характеристики права социального обеспечения в зарубежных странах***

1. Социальное законодательство в зарубежных странах.
2. Пенсионное обеспечение.
3. Медицинское страхование и медицинская помощь.
4. Содействие занятости и гарантии безработным гражданам.
5. Социальная поддержка (помощь).

*Краткое содержание темы:* Социальное государство. Пенсионные модели в зарубежных странах. Механизмы адаптации людей пожилого возраста и инвалидов к трудовой деятельности. Способы социальной интеграции. Системы социальной поддержки населения: зарубежный опыт.

### ***Вопросы для обсуждения***

1. Дать анализ проводимой в России пенсионной реформы в свете зарубежного опыта применения различных моделей пенсионного обеспечения в зарубежных странах.
2. Провести сравнительно-правовой анализ систем социальной защиты населения (или здравоохранения) в России и зарубежных странах.

## **Вопросы к экзамену (зачету)**

1. Методология трудового компаративистики.
2. Типы и виды сравнительно-правовых исследований в трудовом праве и праве социального обеспечения.
3. Трудовая компаративистика (вторая половина XIX–начало XX в.).
4. Сравнительное трудовое право и право социального обеспечения в советский период.
5. Российское сравнительное трудовое право и право социального обеспечения на рубеже XX–XXI в.
6. Предмет и метод и структура трудового права в зарубежных странах.
7. Источники зарубежного трудового права.
8. Международно-правовая и сравнительно-правовая квалификация трудовых отношений и субъектов трудового отношения.
9. Трудовой договор: сравнительно-правовой анализ.
10. Профессиональная подготовка: сравнительно-правовой анализ.
11. Трудовая дисциплина: сравнительно-правовой анализ.
12. Рабочее время и время отдыха: сравнительно-правовой анализ.
13. Охрана труда, контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства: сравнительно-правовой анализ.
14. Трудовые споры: сравнительно-правовой анализ.
15. Социальное партнерство в зарубежных странах.
16. Социальное законодательство в зарубежных странах.
17. Пенсионное обеспечение: сравнительно-правовой анализ.
18. Медицинское страхование и медицинская помощь: сравнительно-правовой анализ.
19. Содействие занятости и гарантии безработным гражданам: сравнительно-правовой анализ.
20. Социальная поддержка (помощь) : сравнительно-правовой анализ.



## **Примерная тематика рефератов**

1. Типология трудовправовых семей.
2. Модели правового регулирования трудовых отношений: зарубежный и отечественный опыт.
3. Пенсионные реформы: зарубежный и отечественный опыт.
4. Проблемы рецепции зарубежного опыта правового регулирования трудовых отношений (на примере институтов трудового права).
5. Проблемы рецепции зарубежного опыта правового регулирования социально-обеспечительных отношений (на примере институтов права социального обеспечения).
6. Правовые модели социального партнерства: сравнительно-правовое исследование.
7. Формы и способы защиты трудовых прав в России и за рубежом.
8. Сравнительная характеристика трудового права Евразийского экономического союза (ЕАЭС) или Содружества Независимых Государств (СНГ) и Европейского союза (ЕС).
9. Сравнительная характеристика социально-обеспечительного законодательства СНГ (или ЕАЭС) и Европейского союза (ЕС).
10. Трудовая юстиция в зарубежных странах.

## Рекомендуемая литература

1. Вестник трудового права и права социального обеспечения. Вып. 3: Сравнительное трудовое право и право социального обеспечения России: история, теория и юридическая практика. — Ярославль : ЯрГУ, 2008. —URL: <http://elibrary.ru/contents.asp?issueid=1279924>

2. Евразийское трудовое право : учебник / под общ. ред. М. В. Лушниковой, К. С. Раманкулова, К. Л. Томашевского. — М. : Проспект, 2017. (Электронная библиотека (ЭБС) издательства «Проспект» – [www/ebs.prospekt.org](http://www/ebs.prospekt.org)).

3. Лушников, А. М. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. — М. : Проспект, 2015. (Университетская библиотека online –[www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru); Электронная библиотека (ЭБС) издательства «Проспект» – [www/ebs.prospekt.org](http://www/ebs.prospekt.org)).

4. Морозов, П. Е. Трудовое право стран Евразийского экономического союза : учебное пособие / П. Е. Морозов. — М. : Проспект, 2016. (Университетская библиотека online – [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru); Электронная библиотека (ЭБС) издательства «Проспект» – [www/ebs.prospekt.org](http://www/ebs.prospekt.org)).

5. Право социального обеспечения России и зарубежных стран : учебное пособие / отв. ред. Ю. П. Орловский, М. О. Буянова. — М. : Юрайт, 2017. (Электронная библиотека «Юрайт» – [www.biblio-online.ru](http://www.biblio-online.ru)).

6. Постовалова, Т. А. Социальное право Европейского Союза: теория и практика Т. А. Постовалова. — М. : Проспект, 2016. (Университетская библиотека online – [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru); Электронная библиотека (ЭБС) издательства «Проспект» – [www/ebs.prospekt.org](http://www/ebs.prospekt.org)).

7. Чанышев, А. С. Правовое регулирование рабочего времени в странах Скандинавии / А. С. Чанышев. — М. : Проспект, 2016. (Университетская библиотека online — [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru)).

8. Шевченко, О. А. Международное и сравнительное трудовое право в сфере профессионального спорта / О. А. Шевченко. — М. : Проспект, 2014. (Университетская библиотека online) – [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru); Электронная библиотека (ЭБС) издательства «Проспект» – [www/ebs.prospekt.org](http://www/ebs.prospekt.org)).

## Оглавление

Раздел 1. Сравнительное трудовое право и право социального обеспечения: общие положения.....	3
Тема 1. Сравнительное трудовое право и право социального обеспечения: понятие, функции.....	3
Тема 2. Методология сравнительно-правовых исследований в трудовом праве и праве социального обеспечения .....	12
Тема 3. Сравнительное трудовое право и право социального обеспечения: краткий историко-правовой очерк.....	18
Тема 4. Понятие и система трудового права в зарубежных странах.....	29
Тема 5. Индивидуальное трудовое право в зарубежных странах.....	31
Тема 6. Коллективное трудовое право зарубежных стран.....	41
Тема 7. Порядок разрешения трудовых споров в зарубежных странах (процессуальное трудовое право).....	44
Тема 8. Основные характеристики права социального обеспечения в зарубежных странах.....	47
Вопросы к экзамену (зачету).....	48
Примерная тематика рефератов.....	49
Рекомендуемая литература.....	50

Учебное издание

**Лушникова Марина Владимировна**  
**Ратехина Виктория Алексеевна**

## **Сравнительное трудовое право и право социального обеспечения**

Учебно-методическое пособие

Редактор, корректор Л. Н. Селиванова  
Компьютерная верстка Е. Б. Половкова

Подписано в печать 27.03.18. Формат 60×84 <sup>1</sup>/<sub>16</sub>.  
Усл.- печ. л. 3,02. Уч.-изд. л. 2,0.  
Тираж 3 экз. Заказ .

Оригинал-макет подготовлен  
в редакционно-издательском отделе  
Ярославского государственного университета

Ярославский государственный университет  
им. П. Г. Демидова.  
150003, Ярославль, ул. Советская, 14.