

Шабанова Дарья Евгеньевна*,
*ассистент кафедры государственного и административного права
ФГАОУ ВО «Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева»
(г. Самара)*

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО В ОБЛАСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ: ОБЩЕМИРОВАЯ ТЕНДЕНЦИЯ К ЛИБЕРАЛИЗАЦИИ

Сегодня представляется необходимым проанализировать вопрос о том, оказали ли изменения последнего времени в законодательстве по вопросам обеспечения занятости воздействие на эффективность рынка труда в соответствующих странах, главным образом, с точки зрения реформ тех норм, которые регулируют несправедливые увольнения, прекращение трудовых отношений по экономическим причинам, выплату выходных пособий, сроки уведомлений и другие административные процедуры. Многие эмпирические данные о потенциально негативных последствиях строгого применения законодательства по вопросам обеспечения занятости, действующего в странах Западной Европы, были подтверждены Организацией экономического сотрудничества и развития и Европейской комиссией, которые использовали показатели по законодательству по вопросам обеспечения занятости, опираясь на методологию Организации экономического сотрудничества и развития. Ниже рассмотрим различные аспекты законодательства по вопросам обеспечения занятости (в отношении как постоянных, так и временных контрактов, а также коллективных увольнений).

В период 2000-2010 годов отмечалась постоянная тенденция к приданию большей гибкости трудовым отношениям, которая отражала потребность в большей адаптации на уровне предприятия. Так, именно в данное время отмечался небывалый рост занятости на условиях неполного рабочего времени, причем в большинстве стран он даже усилился после 2000 года. При этом наемными работниками, занятыми на условиях неполного рабочего времени, являются лица, выполняющие работу в течение неполного рабочего дня или неполной рабочей недели.

Однако очевидны и в высшей степени глубокие различия в доле занятых на условиях неполного рабочего времени лиц от общей численности занятых лиц в этих странах – в диапазоне от 5,7% в Греции до 46,2% в Нидерландах в 2006 году. В странах ЕС распространенность занятости на условиях неполного рабочего времени весьма низка (между 10,1% на Мальте и всего лишь 2% в Болгарии). Более того, доля лиц, занятых на условиях неполного рабочего времени, от общей численности работников еще более снизилась или оставалась на прежнем уровне в странах ЕС. Занятость на

* © Шабанова Д.Е., 2016

условиях неполного рабочего времени мало распространена также в странах Юго-Восточной Европы, не входящих в ЕС.

Занятость на условиях неполного рабочего времени превалирует среди женщин, многие из которых считают целесообразным сочетать трудовую деятельность с семейными обязанностями и уходом за членами семьи. Однако во многих странах занятость на условиях неполного рабочего времени, как представляется, также зависит от наличия или планирования ввода в действие детских учреждений. Более того, многие женщины вынуждены соглашаться на работу на условиях неполного рабочего времени вследствие отсутствия альтернативных возможностей занятости. Трудовая деятельность на условиях неполного рабочего времени зависит также от общеобразовательного уровня, при этом в 2007 году уровень, отмеченный в странах ЕС, был самым высоким для женщин, имеющих начальное образование, по сравнению с 31,7% для женщин со средним образованием и 23,7% для женщин, имеющих высшее образование. Качество рабочих мест на условиях неполного рабочего времени часто ниже по сравнению с аналогичными рабочими местами на условиях полного рабочего времени с точки зрения почасовой оплаты труда, охвата системами социального обеспечения, доступа к системам профессиональной подготовки и возможностей профессионального роста.

Весьма примечательно, что женщины имеют больше срочных контрактов, чем мужчины. Распространенность временной занятости чрезвычайно высока среди молодых людей (в возрасте от 15 до 24 лет), в отношении которых этот показатель превышает долю взрослого населения приблизительно от 1,5 до 3 раз. Молодые женщины чаще молодых мужчин имеют временную работу в 19 государствах из числа стран ЕС. Как и в случае с занятостью на условиях неполного рабочего времени, распространенность трудоустройства по срочным контрактам сокращается с повышением общеобразовательных уровней, и менее всего такая форма занятости характерна для работников с высшим образованием. Данные Евростата свидетельствуют также о том, что более 40% соответствующих категорий лиц в странах ЕС работают по временным контрактам, поскольку они не могут найти постоянной работы.

Временные контракты часто рассматриваются как трамплин для получения постоянных контрактов. Имеющиеся данные создают довольно мрачную картину: в среднем лишь одна треть лиц, имеющих временные контракты, имела возможность получить постоянные трудовые договоры, но при этом отмечались существенные различия между государствами: например, в Люксембурге и Австрии более 50% лиц, работающих по временным контрактам, получили постоянные трудовые договоры по сравнению с 20% во Франции. Это свидетельствует о значительной сегментации рынка труда, которая существует между работниками зрелого возраста с высшим образованием (часто мужчинами), имеющими бессрочные контракты, и мо-

лодыми людьми и лицами с более низким общеобразовательным уровнем (часто женщинами), занимающими нестабильные временные рабочие места. К многочисленным недостаткам, связанным с временными рабочими местами, можно отнести более низкую заработную плату, более ограниченный доступ к профессиональной подготовке и услугам, предоставляемым предприятием (таким как возможности по уходу за ребенком на предприятии), меньшим охватом системами социального обеспечения, не столь широкими возможностями продвижения по службе и трудностями в получении банковских жилищных кредитов.

Отдельным видом временной занятости является заемный труд, когда работники нанимаются на временной основе агентством занятости, которое затем передает их по договору предприятиям или организациям, нуждающимся во временной рабочей силе. Данные о численности такой категории работников недостаточны, однако они свидетельствуют о стремительном росте их числа. В 2006 году, по оценкам, таких работников в странах ЕС насчитывалось 8 млн. человек, что составляло 3,8% от общей занятости. Хотя в некоторых странах, таких как Нидерланды, работники, нанимаемые агентством-посредником, пользуются аналогичным доступом к системам социального обеспечения, что и работники, имеющие постоянные контракты, во многих других странах охват этими системами ограничен, их заработная плата ниже, а также отмечаются многочисленные случаи нарушения договорных обязательств. Многие из этих проблем получили разрешение благодаря заключению 10 июня 2008 года между странами ЕС стратегического соглашения об условиях труда работников, получающих работу через посредническое агентство.

Кроме того, отмечаются глубокие гендерные различия в уровнях и в распространенности самостоятельной занятости. Во всех странах ЕС самозанятость характерна в большей степени для мужчин, чем для женщин, при этом наиболее значительный гендерный разрыв (3,5 раза) наблюдается в Ирландии. Доля самозанятых работников от общей численности занятых мужчин увеличилась в четверти стран ЕС, а для женщин этот показатель возрос лишь в одной стране – Словакии.

По-прежнему не снят вопрос о том, действительно ли процесс придания большей гибкости занятости способствовал достижению более высоких уровней занятости в странах региона. Не было выявлено какой-либо взаимозависимости между долей временно занятых лиц от общей численности работающих и уровнем занятости либо в глобальных масштабах, либо для мужчин или женщин в 2000, 2006 и 2010 годах. Наоборот, существенная положительная взаимозависимость между долей занятых на условиях неполного рабочего времени лиц от общей численности занятых и уровнем занятости всего населения в 2000, 2006 и 2010 годах указывает на то, что более высокая доля занятых на условиях неполного рабочего времени лиц действительно ведет к повышению общего уровня занятости. Более того,

имеющиеся данные свидетельствуют о том, что сокращение самозанятости совпадает с повышением общего уровня занятости или, иными словами, о том, что те работники, которые занимаются низкопродуктивным трудом в условиях самозанятости, переходят к занятости по найму по мере повышения спроса на рабочую силу.

Показатели до 2006 года в отношении стран ЕС свидетельствуют о значительных расхождениях между странами с точки зрения их законодательства по вопросам обеспечения занятости: законодательство Дании, Ирландии и Соединенного Королевства отличается чрезмерной либеральностью, а законодательство Португалии и Испании – умеренной строгостью. В период с конца 90-х годов и по 2006 год в странах ЕС проявлялась некоторая тенденция к либерализации, хотя на этот процесс, главным образом, оказали воздействие глубокие реформы законодательства в Греции и Италии. Аналогичная разнородность проявляется и в нормативном регулировании вопроса о бессрочных и временных контрактах, а также коллективных увольнениях.

Изменения трудового законодательства в странах ЕС, безусловно, были инспирированы преобразованием трудового законодательства в экономически развитых государствах. К концу 90-х годов, главным образом, все страны Центральной и Восточной Европы внесли поправки в свои трудовые кодексы в ответ на жалобы, поступавшие от работодателей относительно чрезвычайной строгости соответствующих трудовых законодательных норм. Эта тенденция к либерализации законодательства по вопросам обеспечения занятости продолжалась после 2000 года.

Анализ отдельных элементов совокупного индекса законодательства по вопросам обеспечения занятости показывает, что более полная защита кадровых работников, имеющих бессрочные контракты, является общей особенностью стран СНГ, тогда как страны Юго-Восточной Европы, как правило, предоставляют постоянным работникам более слабую защиту, чем в странах ЕС. В отличие от этого, нормативное регулирование временных контрактов в целом носит более ограничительный характер на Западных Балканах и в странах СНГ, где трудовое законодательство до сих пор не претерпело коренных изменений, тогда как оно весьма либерально в Российской Федерации¹. Однако отмечаются глубокие различия между странами с точки зрения нормативно-правового регулирования коллективных увольнений, поскольку законодательство в странах СНГ, как правило, не включает концепцию коллективных увольнений, либо же нормативные принципы в этом отношении были существенно ослаблены.

Острой проблемой в большинстве стран Юго-Восточной Европы и СНГ и, в некоторой степени, в странах ЕС, несмотря на улучшение ситуации в этих странах последнее время, является низкая степень контроля за исполнением трудового законодательства. Гибкость рынка труда в странах

СНГ основывается на «гибком» обеспечении исполнения норм законодательства по вопросам обеспечения занятости.

В странах СНГ используются также два других средства корректировки трудовых затрат в ответ на экономические изменения: гибкие графики рабочего времени в виде административных отпусков без содержания (или с частичной компенсацией) и более короткая продолжительность рабочего времени в сочетании с гибкой заработной платой. Исключительная эластичность заработной платы в сторону понижения достигается посредством невыплаты заработной платы в периоды экономического спада, а также благодаря особенностям механизма установления заработной платы, который привязывается к чрезвычайно низкому национальному прожиточному уровню, когда оплата труда тесно увязывается с финансовым положением предприятия.

Сопоставление индексов законодательства по вопросам обеспечения занятости и показателей участия на рынке труда, занятости и безработицы, по-видимому, дает основания говорить о том, что возросли уровни участия и занятости и снизились уровни безработицы в условиях, когда основы законодательства по вопросам обеспечения занятости приобретали более либеральный характер во всех странах ЕС как в конце 90-х годов, так и спустя 15 лет. Однако коррелятивные связи со статистической точки зрения не имеют большого значения. Аналогичным образом, сокращение масштабов временной занятости и самозанятости ассоциируется с более широкой либерализацией законодательства по вопросам обеспечения занятости, а рост занятости на условиях неполного рабочего времени – с более низким индексом законодательства по вопросам обеспечения занятости. Но ни одна из этих коррелятивных связей не имеет большого значения с точки зрения статистики. Иными словами, воздействие реформ в области трудового законодательства на эффективность рынка труда и на распространенность нетрадиционных форм занятости значительно менее ощутимо, чем стремятся утверждать; на развитие ситуации в области рынка труда оказывают более существенное воздействие другие факторы.

¹ Хотя Трудовой кодекс Российской Федерации содержит более либеральные нормативные положения, касающиеся временных трудовых договоров, расширяющие возможности их применения, в 2004 году Верховный Суд Российской Федерации издал специальное постановление, запрещающее более либеральную интерпретацию этого раздела Трудового кодекса и предусматривающее более ограничительное использование трудовых договоров. Срочные трудовые договоры (контракты), в том числе, если они заключены на незаконных основаниях, должны рассматриваться как бессрочные, и российские суды обычно выносят решения по всем искам, касающимся трудовых договоров, в пользу наемных работников. По этой причине в ходе специального обследования, проведенного в отношении

управляющих 900 промышленных фирм и посвященного изменениям, внесенным в Трудовой кодекс Российской Федерации, не было обнаружено никакого существенного воздействия на их поведение на рынке труда.

Мамедова Владислава Эдуардовна*,
*аспирант кафедры государственного и административного права
ФГАОУ ВО «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»
(г. Самара)*

ИНСТИТУТ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЧЛЕНА ПОЛИТИЧЕСКОЙ ПАРТИИ КАК ПРЕДМЕТ ПРАВОВОГО И ВНУТРИПАРТИЙНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Современные основы регулирования института внутрипартийной ответственности члена политической партии следует рассматривать с точки зрения их конструирования через конституционно-правовые статусы гражданина Российской Федерации как потенциального или реального члена политической партии и политической партии как особого общественного объединения, создаваемого в целях участия граждан Российской Федерации в политической жизни общества¹.

Конституционный фундамент статуса политических партий основывается на положениях ч. 3 и ч. 4 ст. 13 Конституции Российской Федерации², провозглашающих признание в Российской Федерации политического многообразия и многопартийности, а также гарантирующих равенство общественных объединений перед законом.

Амбивалентность природы политических партий детерминирует особенности конституционно-правового регулирования статуса политических партий, а также предопределяет влияние на деятельность политических партий иных регуляторов: двойственность природы партий вызывает двойственность регулирования, основанного на взаимодействии правового и внутрипартийного регулирования, возникающего в рамках автономного партийного регулирования, присущего партии как институту гражданского общества.

Практика реализации партиями своих полномочий по регулированию института ответственности членов политической партии разнообразна. Анализ внутрипартийных норм, внутрипартийной практики их реализации, судебной практики по обжалованию решений партий о наложении внутрипартийного взыскания в виде исключения члена из партии, а также сообщений средств массовой информации свидетельствует о низком уровне за-

* © Мамедова В.Э., 2016