

**РЕГЛАМЕНТАЦИЯ ТРУДА В СКАНДИНАВСКИХ
СТРАНАХ**

На современном этапе общество осознает все возрастающую роль человеческого фактора в экономике и необходимость комплексного подхода к изучению отношений, в которые вступает человек.

Регламентация труда – это установление правил, положений, инструкций, норм, определяющих порядок деятельности работников при осуществлении ими трудовых функций¹.

Основой регламентации является "регламент" (от фр. *reglement* – правило) – совокупность правил, положений, определяющих внутреннюю организацию и порядок деятельности государственного органа, организации, предприятия (а также порядок проведения заседаний и конференций)².

Как выразился Александр Чанышев в монографии «Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха в странах Скандинавии»: «Скандинавская модель – это, на наш взгляд, комбинация подлинно социальной политики, в основе которой лежит принцип недопущения предпочтений определенным общественным группам и финансовых ресурсов государства с целью создания общества равных возможностей, основными признаками которого являются: высокий уровень благосостояния населения; уважение основных прав человека; тредюнионизация населения, когда профсоюзы защищают трудовые права работников путем достижения консенсуса с работодателями на трехсторонней основе при возрастающей роли государства; мировое лидерство в решении проблемы оптимального сочетания трудовой деятельности работника с другими аспектами его жизни; гибкость правового регулирования рабочего времени и времени отдыха; значительный опыт совместного решения проблем...».

В данной статье анализируется опыт регламентации в скандинавских странах, как странах с активной социальной политикой, ориентацией экономической деятельности государства на повышение социального благосостояния как количественно, так и качественно, с самыми высокими объемами перераспределения национального продукта через бюджет, перспективным, упреждающим характером социальной политики государства.

¹ Сущность и виды регламентации труда персонала: URL.: <https://hr-portal.ru/article/sushchnost-i-vidy-reglamentacii-truda-personala>. (Дата обращения 27.10.2019)

² Сущность и виды регламентации труда персонала: URL.: <https://www.lawmix.ru/bux/2628>. (Дата обращения 27.10.2019).

В странах Скандинавии возможные существуют различные варианты форм заключения трудового договора: в Финляндии и Норвегии допускается заключать договор, как в письменной, так и в устной форме; в Швеции возможно заключение трудового договора устно, однако необходимо, чтобы «работодатель в течение месяца со дня начала работы вручил работнику документы с основными условиями трудового договора»³.

В странах Скандинавии трудовой договор зачастую заключается между работодателем и работником напрямую, как и в привычном для нас понимании. Однако существуют особенности национального законодательства, влияющие на структурные элементы трудового договора. Например, в Швеции шестнадцатилетним гражданам можно заключить трудовой договор после получения ими полного общего образования, в Финляндии в 15 лет – по окончании 9 классов.

Ещё одной особенностью является то, что шведский предприниматель должен обсуждать прием на работу с профсоюзами. Профсоюз, в свою очередь, имеет право запретить решение администрации о найме новых работников⁴.

В случае если при переводе работника на другую работу ему не была урезана заработная плата и не было значительных изменений в трудовом договоре, то такой перевод является применением трудового договора работодателем и не требует согласия работника.

Под переводом понимается «постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурные подразделения были указаны в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с согласия работника, за исключением случаев предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ».

Следовательно, изменения, связанные с реализацией трудового договора в зарубежных странах, возможны без согласия работника.

В случае одностороннего изменения нанимателем существенных условий трудового договора работник имеет право требовать расторжения договора и возмещения ущерба. В этой ситуации можно расторгнуть трудовой договор и по желанию предпринимателя, если работник не хочет продолжать работать с иными условиями⁵.

Работодатель должен предоставлять работнику все вакансии, которые подходят под навыки работника и которые есть в данной

³ Журнал «Права соотечественников Северной Европы», 2014.

⁴ Ци Хун Понимание и роль социальной политики в социально-экономической сфере современного государства // Экономика, предпринимательство и право. – 2014. – № 3 (24). <http://www.creativeconomy.ru/articles/60335/>

⁵ Ашмаров И. А. Некоторые особенности национальных рынков труда // Вестник ВГУ. 2009. №-6. С.107-113.

местности. Если предусмотрено коллективным договором или соглашениями, трудовым договором работодатель должен предлагать работу в другой местности. Если нет соответствующей работы трудовой договор расторгается.

Относительно временных переводов, то в большинстве стран они допускаются лишь при чрезвычайных обстоятельствах и при условии, что при невозможности таких переводов предпринимателю может быть нанесен непоправимый вред. Это фиксируется в нормативных правовых актах или в коллективных договорах.

Положения, касающиеся порядка изменения трудового договора, в ряде стран, в том числе и Финляндии и Швеции, включены в коллективные договоры. В коллективном договоре могут присутствовать нормы, изменяющие нормы трудового законодательства. Если нормы коллективного договора не исполняются ни одной из сторон, то профсоюз может, в том числе, потребовать возмещения ущерба.

В трудовом праве Скандинавских стран особое внимание уделяется регулированию сверхурочной работы и работы в ночное время. Данные временные рамки рабочего времени рассматриваются в аспекте установления определенных ограничений и оплаты в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, а также предоставления дополнительного времени отдыха.

Анализ правового регулирования сверхурочной работы в Скандинавских странах позволил сделать вывод о том, что существует ряд особенностей в этом регулировании, которые определяются спецификой законодательства:

- легальное определение сверхурочной работы содержится только в трудовом законодательстве Финляндии и Швеции;
- сверхурочная работа регулируется законодательными актами в Финляндии, Швеции и Норвегии, в то время как основной объем регулирования данного вида работы в Дании приходится на коллективные договоры.

Так, в статье 17 Главы 4 Закона Финляндии « О рабочем времени» от 1996 года приводится легальное определение сверхурочной работы, под которой понимается работа, выполняемая по инициативе работодателя за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. В этом случае требуется согласие работника. Если характер работы и другие объективные обстоятельства требуют выполнения сверхурочной работы, то государственные служащие не могут отказаться от нее.

Кроме того, устанавливается максимальная продолжительность сверхурочного времени в течение четырехмесячного периода (статья 19 Закона) – 138 часов, но не более 250 часов в течение календарного года.

Работодатель может заключить соглашение с работником или коллективом работников о дополнительных сверхурочных часах, предельное количество которых в течение календарного года составляет 80 часов.

За первые два часа сверхурочной работы выплачивается, как правило, сумма на 50% больше, чем за нормальное рабочее время.

В случае, если работа занимает двух-трехнедельный период, оплата за первые 12 или 18 часов сверх нормальной продолжительности рабочего времени, включая подготовку к работе и время, связанное с её завершением, составляет обычную часовую оплату и 50% сверх неё за каждый час, а за дальнейшие часы – обычная часовая зарплата и 100% сверх нее за каждый час.

Кроме того, в Законе предусматривается, что сверхурочная работа может быть компенсирована за счет предоставления дополнительного выходного дня в течение шести месяцев.

В свою очередь, в Законе Норвегии «Об условиях труда» от 2005 года содержатся положения, которые определяют содержание правового регулирования сверхурочной работы.

Так, в статье 10 данного нормативного акта указывается, что сверхурочная работа разрешается только в исключительных случаях и при наличии крайней необходимости в ней.

Сверхурочная работа не должна превышать 10 часов в течение 7 дней, 25 часов в течение 4 последующих недель или 200 часов в течение 52 недель.

Работодатель и представители работников в процессе коллективных переговоров могут достичь соглашения о том, что сверхурочная работа не должна превышать 15 часов в течение 7 дней и общая продолжительность сверхурочной работы не может быть больше 40 часов в течение 4 последующих недель. При этом продолжительность сверхурочной работы не может превышать 300 часов в течение 52 недель.

В Законе содержится также правило, согласно которому общая продолжительность рабочего времени не должна превышать тринадцати часов в течение 24 часов и 48 часов в течение 7 дней.

Если работник не в состоянии выполнять сверхурочную работу по медицинским показателям или по другим уважительным причинам, работодатель должен принять это к сведению и не настаивать на выполнении конкретной работы, если это не ставит предприятие в исключительно сложное положение.

Оплата сверхурочной работы осуществляется следующим образом (статья 11 Закона). Кроме получаемой работником за нормальную продолжительность рабочего времени, предусматривается дополнительная оплата за сверхурочную работу, которая должна быть равной, по крайней мере, 40 процентам от заработной платы работника.

В Швеции сверхурочная работа регулируется рядом актов, как общих, так и специальных. К общим актам, в частности, относится Закон «О рабочем времени» от 1982 года, а специальные определяют особенности правового регулирования сверхурочной работы специальных субъектов – водителей, моряков, членов экипажа гражданской авиации и т.д.

В статье 7 Закона «О рабочем времени» отмечается, что сверхурочная работа представляет собой работу, выполняемую за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Продолжительность сверхурочной работы не может быть больше 48 часов в течение 4 недель или 50 часов в течение календарного месяца, а также 200 часов в течение календарного года (общая сверхурочная работа).

Особо в данном нормативном акте выделяется так называемая чрезвычайная сверхурочная работа, под которой понимается работа свыше нормальной продолжительности рабочего времени, вызванная природными катаклизмами или аналогичными обстоятельствами, которые не возможно было предвидеть работодателю, приведшими к остановке производственной деятельности или к угрозе такой остановки или представляющими собой угрозу для жизни, здоровья или собственности.

Продолжительность подобной сверхурочной работы может быть увеличена. Чрезвычайная сверхурочная работа не может продолжаться больше 48 часов. Однако, при наличии необходимости государственный орган – Управление по вопросам труда – может дать разрешение на ее продление.

Спецификой шведского законодательства о сверхурочной работе является наличие жестких штрафных санкций за нарушение норм о таком виде работы.

Сверхурочная работа в Дании регулируется коллективными договорами. Она, как правило, определяется как время сверх максимальной продолжительности рабочего времени в день или в неделю, определенного коллективным договором.

Однако, есть исключение из общего правила в соответствии с Законом «О частичной имплементации Директивы ЕС о рабочем времени» 6 от 2002 года средняя продолжительность рабочего времени в расчете на каждый семидневный период не должна превышать сорока восьми часов, включая сверхурочные часы.

В коллективных договорах также содержатся и положения о предоставлении времени отдыха за сверхурочную работу, а также об ее оплате исходя из расчета почасовой оплаты и надбавки за сверхурочный характер.

Дополнительное время отдыха (отгулы) представляется для работодателей и профсоюзов более привлекательными, что находит свое отражение в коллективных договорах.

Форма отгулов за сверхурочную работу варьируется в зависимости от отраслей экономики, и это также отражается в коллективных договорах.

Но есть одно общее требование в отношении отгулов – они должны предоставляться как можно в более сжатые сроки. Каждый час сверхурочного времени должен сопровождаться предоставлением времени отдыха из расчета обычного часа работы и дополнительного времени к этому часу за сверхурочный характер. Так, за час сверхурочной работы предоставляется полтора часа времени отдыха. Иногда время отдыха может быть добавлено к ежегодным отпускам.

В случае, если работник занимает ответственную должность, надбавки за сверхурочную работу уже закладываются в фиксированную заработную плату.

Продолжительность сверхурочной работы составляет в среднем 12 часов в течение 4 недель, которые определяются на основании отраслевого коллективного договора.

В рассматриваемых нами странах общие положения о расторжении трудового договора предусматривают следующее: трудовой договор может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным в законе; инициатива может исходить как со стороны работодателя, так и со стороны работника; основания прекращения трудового договора со стороны работодателя могут быть связаны с экономическими причинами предприятия (уменьшение объемов производства, банкротство, финансовое оздоровление, реорганизация и т.д.) и с индивидуальными особенностями человека как работника.

Однако существуют некоторые различия относительно сроков предупреждения о прекращении трудового договора.

Так в Швеции срок предупреждения об увольнении соразмерен количеству отработанных лет на конкретном предприятии. Например, два месяца при стаже работы на данном предприятии от двух до четырех лет, три месяца при стаже работы от четырех до шести лет и т.д.

Данные сроки предупреждения об увольнении действительны до достижения работником возраста 67 лет. После 67 лет предупреждение может быть сделано за месяц⁶.

В Дании сроки предупреждения о прекращении трудового договора составляют один месяц для работника, три для работодателя. Чем больше стаж работника на предприятии, тем дольше срок предупреждения его о грядущем увольнении.

⁶ Свиридов Андрей Константинович Профсоюз как субъект трудового права // Общество: политика, экономика, право . 2011. №4. С.159-164.

В Норвегии если иное не установлено в письменной форме, то сроки предупреждения об увольнении составляют месяц с первого числа следующего месяца для обеих сторон трудовых отношений.

Если стаж работы на одном и том же предприятии превышает пять лет, то срок предупреждения возрастает до двух месяцев, при стаже до десяти лет – до трех месяцев. В случае если работник проработал на предприятии более десяти лет, и его возраст превышает 50 лет, срок предупреждения увеличивается до четырех месяцев, если возраст достиг 55 лет – до пяти месяцев, при достижении 60 лет – до шести месяцев.

Подводя итог всего перечисленного ранее, мы можем сказать, что страны Скандинавской модели – это страны с максимальным уровнем социально защищенности для работников, но, как и во всем мире, любая система не совершенна и имеет свои недостатки.

Литература:

1. Закон “О ежегодном отпуске” Швеции, 1977:480. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.governmentfise/sb/d/5807/a/104986>
2. Закон. «О ежегодных праздниках» Финляндии,162/2005fi – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1996/en19960605>
<http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2005/en20050162>.
3. Закон «О защите труда» Швеции,1982:80 – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.governmentfise/sb/d/5807/a/76536>
4. Закон «О рабочем времени» Финляндии,605/1996 – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1996/en19960605>.
5. Закон «О рабочих часах» Швеции, 1982:673 – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.governmentfise/sb/d/5807/a/104979>
6. Закон «О совместном регулировании трудовых отношений» Швеции, 1976:580 – [электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.governmentfise/sb/d/5807/a/174131>
7. Закон «О трудовых договорах» Финляндии,55/2001 – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055>.
8. Кузнецова И.А. Регламентация и нормирование труда: учебное пособие / Кузнецова И.А., Королева Н.В. – Б.: Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, ЭБС АСВ, 2015. – 157с.
9. Чанышев А.И. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха в странах Скандинавии. Монография [Текст] / А.И. Чанышев. М. – ЛитагентПроспект, 2018. – 356с.