

**ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ
УКРЕПЛЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ
ГОСУДАРСТВЕННОСТИ**

Часть 45



ИЗДАТЕЛЬСТВО ТОМСКОГО УНИВЕРСИТЕТА
2010

шений. Данные правоотношения возникают в процессе привлечения осужденных к труду. Кроме того, существуют специфические особенности организации такого труда. Так, принцип свободы труда в отношении осужденных к лишению свободы действует с некоторыми особенностями. Осужденный к лишению свободы фактически лишен права выбора профессии и рода деятельности, но при этом не лишается права на труд.

В-третьих, стоит отметить проблему законодательного закрепления регулирования труда осужденных. Труд осужденных в настоящее время надлежащего правового оформления не получил. Регулированию труда осужденных посвящена отдельная глава Уголовно-исполнительного кодекса РФ – гл. 14. Некоторые аспекты порядка привлечения к труду таких лиц установлены Законом «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы», а также Правилами внутреннего распорядка исправительных учреждений. В Трудовом кодексе РФ не упоминается о труде такой категории работников, как осужденные. Все это приводит к нарушениям при использовании труда осужденных. Так, фактически сужено право осужденных на судебную защиту их трудовых прав, установлен безусловный запрет осужденным прекращать работу для разрешения трудовых конфликтов.

Таким образом, правовое регулирование труда осужденных носит сложный, многоаспектный характер. Необходим системный подход к решению проблемы.

ТРУДОВОЕ ПРАВО СОЕДИНЕННЫХ ШТАТОВ АМЕРИКИ В СИСТЕМЕ ОТРАСЛЕЙ ПРАВА

Р.Р. Назметдинов

Особенностью трудового права США является то, что оно представляет собой 2 крупных блока правовых норм: *employment law* (индивидуальное трудовое право) и *labor law* (коллективное трудовое право). В Соединенных Штатах трудовое право не выделяется в качестве самостоятельной отрасли права, как в Российской Федерации. *Employment law* и *labor law* являются подотраслями предпринимательского права.

Индивидуальное трудовое право представляет собой совокупность правовых норм, которые регламентируют отношения между работником и работодателем, включая порядок заключения трудового (индивидуального) договора, теорию деликтов и теорию договора, а также большую группу правовых норм, касающихся подготовки и обсуждения коллективного договора, защиты от дискриминации, оплаты труда, рабочего времени и времени отдыха, обеспечения безопасности и условий

труда на рабочем месте. Основными законами, входящими в состав данной подотрасли предпринимательского права США, являются: Occupational health and safety act (Закон о гигиене и безопасности труда на рабочем месте 1970 г.), Civil rights act 1964 г. (Закон о гражданских правах 1964 г.), Equal pay act (Закон о равной оплате труда 1963 г.), Age discrimination in employment act (Закон о дискриминации по возрасту при найме 1967 г.), American with disabilities act of 1990 (Закон об инвалидах 1990 г.), Fair labor standards (Закон о справедливых условиях труда 1938 г.), Employee retirement income security act (Закон о пенсионном обеспечении наемных работников 1974 г.), Family and medical leave act (Закон об отпуске по семейным и медицинским обстоятельствам 1993 г.)¹.

Коллективное трудовое право связано с регулированием прав работников, работодателей и профсоюзных организаций. Labor law начало формироваться с принятием Wagner Act / National labor relation act (Закон Вагнера 1935 г., известный также как Национальный закон о трудовых отношениях). Конгресс также принял 2 основные поправки к названному закону: Taft-Hartley act / Labor management relations act (Закон Тафта-Хартли 1947 г. / Закон о регулировании трудовых отношений) и Landrum-Griffin act of 1959 / Labor management reporting and disclosure act (Закон Лэндрама-Гриффина 1959 г. / Закон об отчетности и раскрытии фактов в трудовых отношениях). Нормы, входящие в коллективное трудовое право, регулируют деятельность National labor relation board (Национальное управление по трудовым отношениям – НУТО) и administrative agency (административное агентство), на которые возложены полномочия по реализации законов о труде, принятых на федеральном уровне. Данная подотрасль предпринимательского права включает также деятельность окружных судов по разъяснению положения трудового законодательства и решений, принимаемых НУТО².

До настоящего времени в США отсутствует единый кодифицированный источник, который бы включал в себя основные нормы трудового права.

Таким образом, главной особенностью трудового права США является отсутствие единого кодифицированного источника и самостоятельной отрасли как таковой. Деление трудового права на индивидуальное и коллективное заимствовано из общего права Англии. В последние десятилетия наблюдается сближение романо-германской и англо-

¹ West's encyclopedia of American law: 2nd ed. Vol. 4 / Project editors Jeffrey Lehman. San Francisco: Tomson Gale, 2005. P. 129-134.

² См.: West's encyclopedia of American law: 2nd ed. Vol. 6 / Project editors Jeffrey Lehman. San Francisco: Tomson Gale, 2005. P. 171-177.

саксонской правовых систем как в области материальных отраслей права, так и в области процессуальных. С течением времени возможно постепенное сближение правовых систем.

О ПРАВОВОЙ ПРИРОДЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, ЗАКЛЮЧАЕМОГО С РАБОТНИКОМ, НЕ ДОСТИГШИМ 14 ЛЕТ

Ю.А. Новикова

В соответствии с ч. 4 ст. 63 ТК РФ в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

Таким образом, законом определены условия вступления лица, не достигшего 14 лет, в трудовые отношения: во-первых, это закрытый перечень организаций, где малолетний работник может осуществлять свою трудовую деятельность; во-вторых, перечень допустимых работ; в-третьих, условие о том, что создание и (или) исполнение (экспонирование) произведений не должны причинять ущерб здоровью и нравственному развитию малолетнего работника; в-четвертых, особый порядок заключения трудового договора с малолетним, предполагающий наличие согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства. Законом не определена форма согласия родителя (опекуна), однако приемлемой является письменная форма согласия, поскольку при возникновении спорных ситуаций доказать наличие такого согласия законного представителя, выраженного в устной форме, весьма проблематично. Следует отметить, что законодатель указал на необходимость получения согласия одного из родителей (опекуна), не учтя иных законных представителей, а именно усыновителей, которые могут не указываться в качестве родителей ребенка (ст. 136 СК РФ, п. 2 ст. 42 ФЗ «Об актах гражданского состояния»), а также организации для