

А. В. Александрова*

СОЦИАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН В XXI ВЕКЕ

Аннотация. В статье предпринята попытка обобщения опыта законодательного регулирования отношений в сфере труда и социального обеспечения населения в зарубежных странах в XXI в. На основе сравнительно-правового анализа актов современного социального законодательства выявляются основные тенденции развития данного законодательства, такие как возрастание роли международно-правовых стандартов в социальной сфере; институционализация социальной ответственности предприятий; расширение мер поддержки лиц, наиболее подверженных социальному риску (молодежи, женщин, инвалидов, пожилых граждан); детализация законодательного регулирования нетипичных форм занятости (дистанционный труд, труд домашних работников, заемный труд и др.); законодательное закрепление принципов концепции flexicurity (сочетание гибкости трудовых отношений и социальной защищенности работников); реформирование здравоохранения, направленное на сужение гарантий в сфере обязательного медицинского страхования; реформирование пенсионных систем с целью оптимизации их финансирования (увеличение пенсионного возраста, сокращение возможностей для досрочного пенсионирования, расширение накопительного элемента в структуре пенсии, изменение порядка индексации пенсионных выплат, увеличение ставок страховых взносов и др.). Впервые предпринята попытка системного анализа основных тенденций развития социального законодательства зарубежных стран в XXI в. В статье представлена авторская трактовка основных этапов развития социального законодательства зарубежных стран. Сформулированы выводы, которые могут быть использованы при разработке дальнейших реформ отечественного социального законодательства. Эффективность конкретных мер законодательного регулирования социальной сферы иллюстрируется на примерах отдельных стран.

Ключевые слова: социальное законодательство, трудовое право, право социального обеспечения, глобализация, индивидуализация труда, тенденции развития, государство, человеческий капитал, достойный труд, концепция flexicurity, реформы здравоохранения, пенсионные реформы.

DOI: 10.17803/1729-5920.2016.116.7.130-145

Актуальность исследований в сфере социального законодательства обусловлена той стадией развития, на которой находится сегодня общество, а именно переходом к постиндустриальной экономике (экономике знаний, инфор-

мационному обществу). Как известно, данный этап характеризуется возрастанием роли человеческого капитала как важнейшего фактора социально-экономического развития, превращением знаний в непосредственный производ-

Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в рамках научного проекта № 16-33-01066.

© Александрова А. В., 2016

* Александрова Анна Викторовна, кандидат юридических наук, доцент Пензенского государственного университета

ann-alexandrova@mail.ru

440026, Россия, г. Пенза, ул. Красная, д. 40

ственный ресурс¹. Таким образом, человек — его творческие качества и профессиональные способности — становится производственным фактором, а дальновидная государственная политика обязательно должна предусматривать вложения в человеческий капитал. Социальная защита — неотъемлемый элемент такой политики, а одним из средств ее воплощения является социальное законодательство.

К сожалению, российское государство в своей заботе о человеческом капитале пока не идет дальше громких заявлений. Система социальной защиты и до кризиса 2014—2015 гг. находилась не в лучшем положении, а сейчас состояние в целом ряде сфер (детские пособия, оплата труда, поддержка безработных) можно назвать плачевным. Тем не менее вкладываться в человеческий капитал необходимо — иначе через несколько лет разрыв между Россией и развитыми странами в социально-экономическом отношении станет непреодолимым. Все это обуславливает актуальность исследований в области социального законодательства зарубежных стран.

В настоящей статье будут рассмотрены основные тенденции развития социального законодательства зарубежных стран в XXI веке. При этом термин «социальное законодательство» будет рассматриваться в широком смысле — как совокупность нормативных актов не только о социальном обеспечении, но и о труде. (В узком смысле социальное законодательство включает в себя только нормативные акты о социальном обеспечении.) Широкая трактовка термина «социальное законодательство» традиционно присуща правовой доктрине европейских стран², а также используется некоторыми из отечественных исследователей зарубежного социального законодательства³.

Предметом исследования будут выступать акты социального законодательства, принимавшиеся в XXI в. как в развитых, так и в развивающихся зарубежных странах, а также документы, разработанные на международном уровне (в частности, документы Международной организации труда, МОТ).

Социальное законодательство зарубежных стран в своем развитии прошло несколько этапов. К сожалению, в рамках настоящей статьи у нас нет возможности дать исчерпывающую характеристику каждого из них. Поэтому представим лишь краткий обзор данных этапов.

Итак, *первый этап — это зарождение социального законодательства (примерно до 1880-х гг.)*. Данный период охватывает доиндустриальную эпоху, когда появляются отдельные, точечные меры социальной поддержки некоторых групп населения: например, инвалидов войны, нетрудоспособных нищих, детей-сирот, вдов. Основными формами социальной защиты выступали общинная, семейная взаимопомощь, церковная благотворительность. На промышленных предприятиях в XIX в. возникают кассы добровольного страхования работников. Меры социальной поддержки, оказываемые государством в этот период, не имели системного характера. Они выступали как проявление некоего морального долга со стороны общества по отношению к нуждающимся. Государство не ставило перед собой цели обеспечения достойного уровня жизни для всех своих граждан, принимая меры лишь в отношении отдельных лиц в целях недопущения крайней бедности.

Второй этап в развитии социального законодательства зарубежных стран — это создание национальных систем социальной защиты (с 1880-х до 1950-х гг.). В конце XIX — начале XX в. были приняты законодательные акты, заложившие основы формирования национальных систем социальной защиты. Это было связано с процессами индустриализации, урбанизации, трансформации большой семьи в малую, изменениями в структуре и характере рабочей силы. Стремление производителей извлечь максимальную прибыль приводило к массовому обнищанию трудящихся. Возникла проблема обеспечения воспроизводства населения — хотя бы в чисто экономических целях. Правящие круги приходят к пониманию этого постепенно. Огромную роль сыграли и рабочее движение, достигшее небывалого

¹ Кохно П. России нужна инновационная экономика труда // Человек и труд. 2013. № 5—6. С. 47.

² Perraud-Charmantier A., Riedmatten L. de. Lois sociales. Securite sociale. Paris, 1948. P. 13—16 ; Olzak N. Histoire du droit du travail. Paris, 1999. P. 3.

³ Доморацкая Э. И. Социальное законодательство Франции. М., 1975. С. 9 ; Усенин В. И. Реформизм и буржуазное социальное законодательство. М., 1967. С. 24 ; Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. М., 1999. С. 24—25.

размаха в конце XIX — начале XX в., и изменения на политической арене Европы, когда социалистические и рабочие партии завоевывают все большую популярность. Наконец, значение имели и социалистические революции, произошедшие в Европе в XX в., и, конечно же, пример большевистской России, подтолкнувший многие буржуазные государства к проведению социально-экономических реформ. На рубеже XIX — XX вв. в ряде европейских стран были приняты законы об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве, а также на случай болезни, инвалидности, старости. В этот период появляются первые «социальные» положения в конституциях зарубежных стран, формируется отрасль трудового права, закладываются основы права социального обеспечения.

Третий период в развитии зарубежного социального законодательства — эпоха государства всеобщего благоденствия (с 1950-х до 1990-х гг.) Во второй половине XX в. в большинстве стран формируется самостоятельная отрасль права — право социального обеспечения. В эти годы широкое распространение за рубежом получает концепция государства всеобщего благоденствия. Социальное государство возводится в ранг конституционного принципа. Перечень социальных прав включался в отдельные конституции и до середины XX в., но только после Второй мировой войны процесс социализации конституционного права принял глобальный характер. В большинстве конституций, принятых в этот период, нашли свое выражение принципы социального государства.

Во второй половине XX в. в зарубежных странах оформляются три основные модели социального законодательства (соответствующие в целом трем разновидностям государства благоденствия — Welfare State⁴). Первая, англо-американская модель (Великобритания, США, Австралия, Канада) предполагает установление базового, минимального уровня гарантий, предоставляемого государством за счет бюджетных средств, который ориентируется на показатель черты бедности. Данный уровень является основой социальной защиты. К указанному ми-

нимуму прибавляются еще два элемента: социальное страхование работников работодателями и дополнительное личное страхование. Все это в целом обеспечивает достаточно высокий уровень социальной защиты населения⁵.

Вторая, франко-германская модель (представленная Францией, Германией, Австрией, Бельгией, Италией), основана на принципах социального страхования: социальное законодательство в значительной степени дифференцировано (в зависимости от производственной сферы, характера работы), социальные пособия финансируются за счет взносов работников и работодателей, размеры социальных выплат зависят от размера предшествующей зарплаты работника, продолжительности страхового стажа, величины страховых платежей. Государство участвует в финансировании расходов на социальное страхование с помощью доплат и субсидий; особенно значительно участие государства в обеспечении поддержки материнства и детства.

Третья, скандинавская модель социального законодательства (Швеция, Дания, Норвегия, Финляндия) предполагает социальную защиту всех граждан посредством государственного социального обеспечения, финансируемого за счет государственного бюджета. Законодательство устанавливает высокие ставки налогов на предпринимательский доход на основе прогрессивной шкалы (ставка налога может достигать до 65 %⁶), благодаря чему существует возможность предоставления всем гражданам широкого круга социальных гарантий. Данная модель основывается на принципах равенства и социальной солидарности.

Таким образом, важнейшие принципы социальной политики, закрепленные в конституциях зарубежных стран, смогли получить свою реализацию в различных формах посредством социального законодательства. Однако изменение экономической конъюнктуры, демографический кризис, а также влияние глобализации на социально-экономические отношения в конце XX в. потребовали внесения определенных коррективов в социальное законодательство. В связи с этим выделяется *четвертый этап в*

⁴ О классификации государства всеобщего благоденствия (Welfare State) см.: Сравнительное конституционное право / отв. ред. В. Е. Чиркин. М., 2002. С. 186.

⁵ Роик В. Социальная модель государства: опыт западноевропейских стран и выбор России // Человек и труд. 2006. № 1. С. 18.

⁶ Роик В. Социальная модель государства. С. 21.

развитии социального законодательства зарубежных стран — этап кризиса государства всеобщего благоденствия (начиная с 1990-х гг. и до наших дней). Реализация широких социальных программ, принятых в развитых странах на предыдущем этапе, становится весьма проблематичной. Щедрые системы социального обеспечения сталкиваются с финансовыми затруднениями. Соотношение между работающим населением и пенсионерами меняется (к примеру, в Европе в 1986 году на каждого пенсионера в среднем приходилось 5 человек трудоспособного возраста, в 1996 г. — уже 4 человека, а к 2020 году их число предположительно сократится до трех)⁷. Более того, если учитывать, что далеко не каждый трудоспособный человек имеет работу, ситуация будет еще более серьезной, в частности, определяемый экономистами коэффициент поддержки (количество работников на 100 пенсионеров) в 2011 г. составлял 161 в Германии, 181 в Италии, 257 в Швеции, 128 в Болгарии, 179 в Чехии⁸.

В связи с этим к началу XXI в. в развитых странах утверждается концепция *Workfare State* (что переводится примерно как «государство, благоприятствующее труду»⁹). Такое государство обеспечивает только базовые потребности человека и создает своим гражданам необходимые условия для нормального труда, позволяющего им самостоятельно обеспечить себе достойный уровень жизни (т.е. государство гарантирует прожиточный минимум, получение образования, профессиональное переобучение в случае потери работы и др.). Благополучие человека, таким образом, во многом зависит от его собственных усилий, от его вклада в общественное производство.

Остановимся подробнее на основных тенденциях развития социального законодательства в XXI в. Следует начать с того, что под влиянием глобализации происходит ослабле-

ние социальных функций государства¹⁰, в том числе функции социальной защиты населения. Это связано, помимо объективных причин, с деятельностью транснациональных корпораций, а также ряда наднациональных субъектов — таких, как Международный валютный фонд (МВФ), Всемирная торговая организация (ВТО), Всемирный банк реконструкции и развития (ВБРР). Многие отечественные исследователи относятся к данным наднациональным институтам весьма критически, считая их «навязанными миру», «обслуживающими интересы лишь отдельных олигархических групп или стран»¹¹. Некоторые зарубежные авторы также отмечают негативное влияние этих организаций на социальную политику национальных государств. В частности, J.-M. Harribey подчеркивает, что инициатива реформирования систем здравоохранения и пенсионного обеспечения в развитых странах, направленного на либерализацию данных систем и расширение в них накопительных элементов, исходила от крупных международных финансовых институтов — ВБРР и МВФ и объяснялась значительной экономической выгодой для них¹².

Ослабление социальных функций государства приводит, с одной стороны, к возрастанию роли международно-правовых стандартов в социальной сфере, а с другой стороны, к расширению практики социальной ответственности предприятий. Рассмотрим влияние этих факторов на социальное законодательство зарубежных стран.

Необходимость разработки международно-правовых стандартов в сфере труда и социального обеспечения признается сегодня большинством субъектов международного права. Ведущая роль в разработке подобных актов принадлежит Международной организации труда (МОТ). В настоящее время членами МОТ являются 185 государств. В большинстве из них

⁷ Old-age in Europe. Luxembourg : Office for official publications of the European Communities, 2001. P. 4.

⁸ Ермаков Д. Оптимизация западных пенсионных систем: опыт, представляющий интерес для России // Человек и труд. 2013. № 8. С. 45.

⁹ Сравнительное конституционное право / отв. ред. В. Е. Чиркин. М., 2002. С. 186.

¹⁰ Морозова Л. А. Влияние глобализации на функции государства // Государство и право. 2006. № 6. С. 103.

¹¹ Марченко М. Н. Государство и право в условиях глобализации. М., 2008. С. 22; Вознесенская Н. Н. Процесс глобализации экономики и иностранные инвестиции (правовые аспекты) // Государство и право. 2006. № 5. С. 67—69.

¹² Harribey J.-M. Mondialisation capitaliste, demographie et protection sociale: le cas des retraites soumises a la logique financiere // Mondialisation, travail et droits fondamentaux / sous la dir. de I. Daugareilh. Bruxelles, 2005. P. 301.

международные акты выступают частью национальной правовой системы. В XXI в. был принят ряд важнейших документов МОТ, в том числе Декларация о социальной справедливости в целях справедливой глобализации (2008 г.), Конвенция № 189 о достойном труде домашних работников (2011 г.). В 2009 г. МОТ выступила с инициативой принятия Глобального пакта о рабочих местах, чтобы предотвратить «длительный и глубокий» кризис в сфере занятости, который может привести к масштабному росту безработицы и числа «работающих бедных»¹³.

Одним из ключевых понятий в деятельности МОТ выступает достойный труд. В докладе Генерального директора МОТ на 87-й сессии Международной конференции труда (1999 г.) были сформулированы концептуальные основы Программы достойного труда. Программа предусматривает достижение четырех главных целей: реализации основополагающих прав в сфере труда, расширения возможностей занятости и получения дохода, развития социальной защиты, укрепления социального диалога¹⁴. В 2000 г. в ряде зарубежных государств (в Дании, Панаме, Бангладеш, Бахрейне, Гане, Марокко, на Филиппинах, в Казахстане) стартовали пилотные страновые программы достойного труда (The Decent Work Pilot Programmes — DWPPs). Данные программы представляли собой соглашения между МОТ и ее национальными партнерами, определяющие программу совместных действий на период 3—4 года в целях поощрения достойного труда в соответствии с конкретной спецификой и потребностями отдельных стран¹⁵. Главным результатом DWPPs стало то, что стороны социального партнерства в странах-участницах стали рассматривать достойный труд в качестве основы политики, которая может способствовать достижению национальных приоритетов развития. Например, в Панаме была запущена

программа создания инфраструктуры, обеспечивающей расширение занятости, а также заключено соглашение о потребительской корзине, составляющей основу для установления размера минимальной зарплаты¹⁶. «Осуществление DWPP Дании показало, что продвижение достойного труда и развитие экономики страны — взаимосвязанные процессы, усиливающие друг друга. <...> Успехи в обеспечении достойного труда в Дании стали возможными во многом благодаря развитой системе социального партнерства (сильное представительство работодателей и работников, их диалог с правительством на национальном и местном уровнях)»¹⁷.

В условиях глобализации возрастает значение социальной ответственности предприятий (социальной ответственности бизнеса). Комиссия Европейских сообществ определяет социальную ответственность предприятий как «добровольное включение предприятиями социальных и экологических идей в их коммерческую деятельность, а также ответственное выстраивание отношений со всеми сторонами, которых затрагивает эта деятельность»¹⁸. Социальная ответственность предполагает социальную поддержку как своих работников, так и жителей регионов, в которых находятся производства данных компаний¹⁹. Важнейшим признаком социальной ответственности является ее добровольность, которая предполагает, что предприятие устанавливает дополнительные социальные гарантии, меры экологической защиты, не предусмотренные законодательством, стараясь добиться более высокого уровня защиты интересов своих партнеров (при этом само собой разумеется, что предприятие соблюдает установленный законом минимум).

Тем не менее в последние годы возникают предложения об институционализации социальной ответственности бизнеса, вплоть до

¹³ Официальный сайт Организации Объединенных Наций. URL: <http://www.un.org/russian/news/fullstorynews.asp?newsID=11792> (дата обращения: 16 сентября 2015 г.).

¹⁴ ILO: Strategic policy framework, 2002-05, and preview of the Programme and Budget proposals for 2002-05. Consolidating the decent work agenda. GB. 279/PFA/6, 279th Session, Geneva, Nov. 2000. P. 10.

¹⁵ Шкира А. Страновые программы достойного труда: зарубежный опыт // Человек и труд. 2013. № 7. С. 56.

¹⁶ Шкира А. Указ. соч. С. 58.

¹⁷ Шкира А. Указ. соч. С. 59.

¹⁸ Commission des Communautés européennes. Communication de la Commission concernant la Responsabilité sociale de l'entreprise : Une contribution des entreprises au développement durable. Bruxelles, 2002. P. 3.

¹⁹ Commission des Communautés européennes.

ее законодательного регулирования²⁰. Имеется положительный пример ряда зарубежных стран в этой области: в частности, в Бельгии в начале 2000-х гг. был принят закон, предусматривающий добровольное социальное маркирование товаров в зависимости от соблюдения компаниями прав работников. Согласно закону, организации, соблюдающие положения восьми основных конвенций МОТ, получают возможность три года использовать особую маркировку. Оценка выполнения компанией требований МОТ производится специальной комиссией, включающей представителей различных заинтересованных сторон (государство, социальные партнеры, потребители, некоммерческие организации)²¹. В Нидерландах правительство требует от компаний, претендующих на получение государственных субсидий, декларировать в письменной форме, что они ознакомлены с рекомендациями ОЭСР относительно социальной ответственности бизнеса и стараются использовать их в своей практике²².

Далее следует отметить, что глобализация углубляет дифференциацию в социально-экономическом развитии регионов конкретных стран, а также усиливает поляризацию внутри общества — между отдельными категориями населения. В связи с этим особое значение приобретает законодательная защита от дискриминации в области трудовых отношений (в том числе по вопросам пола, возраста и др.). Законодательство зарубежных стран уделяет большое внимание защите от дискриминации, в частности, законодатель стремится обеспечить повышенный уровень защиты для лиц, наиболее подверженных социальному риску в условиях глобализации, — молодежи, женщин, инвалидов, пожилых граждан. Назовем британский Закон о равенстве в сфере занятости (против дис-

криминации по возрасту)²³, германский Закон о равном обращении в трудовых отношениях²⁴, американский Закон против дискриминации в отношении инвалидов²⁵ и др.

В качестве примеров можно рассмотреть более подробно французский Закон об адаптации положений законодательства Сообщества в области борьбы с дискриминацией от 27 мая 2008 г.²⁶ и германский Закон о равном обращении в трудовых отношениях от 14 августа 2006 г. Данные законы направлены на имплементацию в национальное право положений ряда европейских документов о борьбе с дискриминацией, принятых в 2000—2004 гг. (директив Совета Европы № 2000/43/CE, № 2000/78/CE, № 2002/73/CE и № 2004/113/CE).

Французский Закон от 27 мая 2008 г. содержит определение прямой и косвенной дискриминации. Согласно ст. 1 Закона прямая дискриминация представляет собой ситуацию, при которой одному лицу отдаются предпочтения перед другим по причине реальной или предполагаемой принадлежности (или непринадлежности) последнего к определенному этносу, расе, религии, по причине его убеждений, возраста, инвалидности, пола или сексуальной ориентации. Косвенная дискриминация имеет место, когда норма, критерий или действие, внешне нейтральные, способны поставить лицо в невыгодное положение по отношению к другим лицам, на основании причин, указанных выше, если только данная норма, критерий или действие не обосновываются законной целью, а методы реализации данной цели адекватны и необходимы. Статья 2 названного Закона предусматривает случаи нарушения равноправия с точки зрения «основных профессиональных требований», справедливость которых судья должен оценивать, исходя из европейской судебной практики.

²⁰ Чубарова Т. Социальная ответственность работодателей в контексте мировой экономики // Человек и труд. 2013. № 8. С. 56—57.

²¹ SPF Economie, P. M. E., Classes moyennes et Energie // URL: <http://economie.fgov.be/fr/> (дата обращения: 16 сентября 2015 г.).

²² URL: http://europa.eu.int/comm/employment_social/emplweb/csr-matrix/csr_topic_allcountries_en.cfm?field=15 (дата обращения: 1 февраля 2014 г.).

²³ The Employment Equality (Age) Regulations. 3 april 2006 // URL: <http://www.opsi.gov.uk/si/si2006/20061031.htm> (дата обращения: 15 июня 2015 г.).

²⁴ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. 14 August 2006, Bundesgesetzblatt. I 2006. S. 1897.

²⁵ Americans with Disabilities Act of 1990 (ADA) // 42 U.S.C. sec. 12101.

²⁶ Loi № 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations // Journal Officiel. 28 mai 2008.

Германский Закон от 14 августа 2006 г. направлен на защиту интересов различных категорий трудящихся: наемных работников, учеников, так называемых квазиработников (к числу которых относятся, например, надомники), а также независимых (самозанятых) работников. Принцип равного обращения устанавливается в отношении найма, определения условий труда, выплаты вознаграждения и др. Закон (§ 1 и 7) запрещает всякую дискриминацию, основанную на признаках расы, национальности, пола, религиозной принадлежности, инвалидности, возраста или сексуальной ориентации. По мнению исследователей, особое значение для германского права имеет запрет дискриминации по возрастному признаку, поскольку отныне практически любое правило, устанавливающее различия в правовом положении работников в зависимости от возраста, подлежит пересмотру²⁷. Это относится, в частности, к ранее действовавшим правилам определения преимущественного права на оставление на работе (с учетом возраста и трудового стажа), к нормам о заключении срочных трудовых договоров с работниками, достигшими определенного возраста (52 лет), и др.

Положения о защите от дискриминации в трудовых отношениях можно найти и в законодательстве развивающихся стран. Например, в Алжире Закон от 21 апреля 1990 г. о трудовых отношениях предусматривает, что работники имеют право на «уважение своей моральной неприкосновенности и человеческого достоинства», Закон от 25 декабря 2004 г. под угрозой крупного штрафа запрещает «разглашение работодателем собранных им сведений, персональных данных, способных причинить вред частной жизни лица, нанимающегося на работу»²⁸. Принятый в ЮАР Акт о справедливом найме рабочей силы (закон 1998 г. № 55) установил равенство прав граждан в трудовых отношениях, в том числе запрет дискриминации по признаку расовой, половой принадлежности, в зависимости от семейного статуса, соци-

ального происхождения, сексуальной ориентации, религии, политических убеждений и др. Подобная дискриминация является несправедливой и запрещается законом. В противовес ей в праве ЮАР сложилась концепция так называемой «позитивной дискриминации». Позитивная дискриминация предусматривает установление в законе определенных элементов неравенства, обусловленных требованиями справедливости: к примеру, в целях особой защиты трудовых прав женщин, лиц с семейными обязанностями, инвалидов (особенно в ситуациях найма и увольнения)²⁹.

Еще один глобальный фактор, влияющий на социальное законодательство XXI в., — изменение характера труда. В условиях перехода к постиндустриальной экономике значительная часть капиталов и рабочей силы направляется в сферу информационных услуг. Наем работников осуществляется с помощью электронных посредников, при этом зачастую работник и работодатель находятся в разных концах планеты; отсутствует четкий трудовой распорядок (используется скользящий график, неполный рабочий день и т.п.), сами трудовые функции наполняются новым содержанием. Происходит индивидуализация трудовых отношений, расширение форм занятости, которые ранее именовались «атипичными»: дистанционный труд, работа на дому, заемный труд и др. В связи с этим наблюдается тенденция более детального законодательного регулирования подобных форм занятости в зарубежном социальном законодательстве.

Например, в Великобритании широко обсуждается вопрос о возможностях законодательного регулирования «договора на ноль часов», ставшего очень популярным в последние годы³⁰. Данный договор представляет собой разновидность договора о временной (периодической) работе. Работник обязуется приходить на работу тогда, когда его попросит работодатель. При таком договоре отсутствует гарантированный труд и фиксирован-

²⁷ Seifert A. Actualités juridiques internationales. Allemagne // Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale. 2007. P. 233.

²⁸ Александрова А. В. Индивидуальные свободы в сфере трудовых отношений и их реализация в современных условиях (обзор материалов международного семинара по сравнительному социальному праву) // Государство и право. 2009. № 1. С. 103.

²⁹ Александрова А. В. Указ. соч.

³⁰ Lorber P. Actualités juridiques internationales Royaume-Uni // Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale. 2014. № 2. P. 166—167.

ное рабочее время. Работник приглашается на короткий срок для выполнения конкретного задания. Ему оплачивается только время, потраченное на выполнение данной работы. Согласно статистическим данным, на таких условиях в Великобритании работает от 500 тыс. до 1,4 млн человек³¹ (причем как в частном, так и в публичном секторе). Проблема заключается в том, что человек, трудящийся на таких условиях, не может быть однозначно отнесен к категории «наемный работник», предполагающей целый ряд гарантий в области трудового права. Статус данных лиц может быть определен только судом. Работодатели полагают, что на таких работников не распространяются нормы трудового права (о минимальной оплате труда, гарантиях в сфере социального обеспечения), поэтому число «договоров на ноль часов» возрастает. Тем не менее правительство Великобритании намерено уточнить их статус, для чего в 2014 г. были проведены консультации с представителями работников и бизнес-сообщества. Предвыборная программа лейбористов содержала пункт об ограничении таких форм занятости (однако на выборах 2015 г., как известно, победили консерваторы).

Еще одним примером может быть регламентация труда домашних работников. Данный сектор сферы обслуживания в последние годы динамично развивается³², однако статус домашних работников долгое время оставался за пределами законодательного регулирования. В 2011 г. была принята Конвенция МОТ № 189 о достойном труде домашних работников, которая распространяет на домашних работников действие всех основополагающих трудовых стандартов (таких как право на объединение, коллективные переговоры, защиту от принудительного труда), а также предостав-

ляет им ряд других важных гарантий: право на заключение письменного договора; меры по обеспечению безопасности и гигиены труда; социальные гарантии, включая право на декретный отпуск, и др.

Национальное законодательство зарубежных стран также начинает регулировать данную сферу трудовых отношений. В частности, в Бразилии в целях уравнивания в правах домашних работников и остальных трудящихся в 2013 г. было принято решение о внесении изменений в Конституцию (ст. 7). Ранее данная статья говорила о социальных правах только «городских и сельских трудящихся»³³ (домашние работники в эту категорию не включались). Отныне на домашних работников распространяются 16 видов социальных прав и свобод, а также средства их судебной защиты³⁴. В Словении 23 апреля 2014 г. был принят закон, направленный на урегулирование труда домашних работников, осуществляемого в форме выполнения домашней работы, ухода за приусадебным участком, сбора фруктов и трав и т.п. Положения закона призваны обеспечить государственный контроль над данной сферой: все лица, осуществляющие домашнюю работу в пользу физического лица в перечисленных выше формах, должны быть зарегистрированы в соответствующих административных органах. Работодатели домашних работников обязаны вносить определенную сумму (9 евро за месяц работы) в качестве взносов на пенсионное и медицинское страхование³⁵.

Еще одним фактором, влияющим на развитие современного социального законодательства, является рост безработицы. По данным Международного бюро труда³⁶, глобальный экономический рост, имевший место в начале XXI века (до кризиса 2008 г.), не привел к су-

³¹ Office for National Statistics. URL: <http://www.ons.gov.uk/ons/search/index.html?newquery=zero+hour+contract> (дата обращения: 16 сентября 2015 г.).

³² Варшавская Е. Особенности занятости домашних работников: западный и отечественный опыт // Человек и труд. 2013. № 9. С. 25.

³³ Конституция Федеративной Республики Бразилии от 5 октября 1988 г. // Конституции зарубежных государств: Великобритания, Франция, Германия, Италия, Соединенные Штаты Америки, Япония, Бразилия : учеб. пособие / сост. В. В. Маклаков. М., 2009. С. 401.

³⁴ Machado S. Actualités juridiques internationales. Brésil // Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale. 2014. № 2. P. 122—123.

³⁵ Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno. 23.04.2014 // Uradni list Republike Slovenije. URL: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=117354> (дата обращения: 16 сентября 2015 г.).

³⁶ Глобальная безработица остается на беспрецедентно высоком уровне, несмотря на значительный экономический рост (доклад Международного бюро труда) // Человек и труд. 2007. № 3. С. 3.

щественному увеличению занятости. Это было вызвано, в частности, тем, что экономический рост не был ориентирован на создание рабочих мест. Кроме того, на глобальном рынке труда сложилась аномальная ситуация: с одной стороны, отмечался избыток глобальной рабочей силы и недостаточно эффективное ее использование, а с другой — во многих районах мира налицо была нехватка квалифицированных работников³⁷.

В настоящее время проблема безработицы еще более обостряется. По мнению экспертов Международной организации труда, возможное решение данной проблемы состоит в обеспечении равновесия между гибкостью рынка труда и гарантиями занятости (этот принцип положен в основу концепции *flexicurity* — от английского *flexibilit* — «гибкость» и *security* — «защищенность, безопасность»). Действуя в рамках данной концепции, законодатель сознательно идет на упрощение процедуры найма-увольнения работников (что обеспечивает достаточную мобильность рабочей силы, приспособление ее к меняющимся требованиям рынка), но в то же время уделяет особое внимание мерам профилактики и борьбы с безработицей (требуя активной деятельности по поиску работы и от самого безработного), а также устанавливает высокие ставки пособий по безработице. Наиболее удачно данная концепция была реализована в Дании и Нидерландах³⁸. В Дании большую роль для успешной реализации принципов *flexicurity* сыграла развитая система социального партнерства. Именно эта система позволяет социальным партнерам определять (посредством переговоров как на национальном уровне, так и на уровне отдельных предприятий) разумное соотношение между гибкостью и социальной защищенностью³⁹. Датскую модель *flexicurity* характеризует динамическая связь между внешней численной гибкостью (упрощенной процедурой найма-увольнения), защищенно-

стью доходов (выплатой щедрого пособия по безработице в течение продолжительного периода — максимум 4 лет) и активной политикой на рынке труда (программами повышения квалификации и профессионального переобучения работников). Названные элементы составляют знаменитый «золотой треугольник *flexicurity*». Гибкость в сфере найма и увольнения работников сопровождается повышенной мобильностью рабочей силы, быстрым изменением ситуации на рынке труда. Значительная доля датских работников (25—35 %) в течение года успевает сменить место работы, пройдя при этом через состояние безработицы. Соответственно, датская модель *flexicurity* предполагает обеспечение широких мер материальной поддержки безработных. В частности, уровень выплат по безработице является весьма высоким и составляет от 63 до 78 % заработка (величина пособия увеличивается в зависимости от состава семьи, наличия у безработного иждивенцев и др.). Для лиц, имевших до наступления безработицы невысокий заработок, величина пособия может быть увеличена до 89 % (для лиц, не имеющих семьи) и даже до 96 % (для безработного, воспитывающего двоих и более детей в одиночку)⁴¹.

Однако не во всех странах реализация концепции *flexicurity* проходит успешно. Главная опасность состоит в том, что правительства многих стран делают упор только на усиление гибкости трудового законодательства, не расширяя при этом меры социальной поддержки безработных. Такая ситуация сложилась в странах Южной Европы, например в Испании, где меры по упрощению процедуры увольнения работников не были уравновешены соответствующими мерами по их социальной защите.

В Италии в 2012 г. был принят «закон Форnero» (по имени министра труда и социальной политики Италии Эльзы Форnero). Как говорилось в самом Законе, он был направлен на изменение традиционных институтов трудового

³⁷ Хуан Сомавия: «Причина глобального кризиса занятости — экономический рост, не ориентированный на создание рабочих мест» // Человек и труд. 2007. № 1. С. 6—7.

³⁸ Варшавская Е. *Flexicurity*, или Как обеспечить сочетание гибкости и защищенности на рынке труда // Человек и труд. 2007. № 10. С. 26.

³⁹ Søndergård K. La flexicurite danoise — et tout ce qui l'entoure // Chronique internationale de l'IRES. 2008. № 110. P. 43.

⁴⁰ Bredgaard T., Larsen F., Madsen P. The Flexible Danish Labour Market a Review // CARMA Research Paper. 2005. № 1. P. 69.

⁴¹ OECD Employment Outlook. Paris : OECD, 2004. P. 97.

права, права социального обеспечения и рынка труда, для того чтобы способствовать «созданию рабочих мест, социальному и экономическому росту, а также постоянному снижению уровня безработицы» (ст. 1.1 Закона)⁴². Между тем Закон вызвал серьезную критику и среди профсоюзов, и в научных кругах. В частности, профессор Gianni Loy полагает, что основные положения данного Закона воплощают в себе «руководящие указания» Центрального европейского банка итальянскому правительству и направлены на сокращение государственного регулирования в области труда и снижение стоимости рабочей силы. Профессор не без иронии подчеркивает, что «закон Форнеро» представляет собой результат «недопонимания принципа flexicurity»⁴³. Главной чертой этого Закона он считает ослабление гарантий для работников в случае их увольнения по инициативе работодателя. При этом меры по поддержке безработных (социальные пособия, помощь в трудоустройстве) оказались очень скромными, а некоторые из них так и остались пустыми обещаниями⁴⁴.

«Закон Форнеро» отменяет норму об обязательном восстановлении работника в случае его незаконного увольнения (в отношении крупных и средних предприятий — с численностью работников более 60 человек). Отныне последствием незаконного увольнения является только выплата денежной компенсации работнику (максимальный размер компенсации может равняться заработной плате работника за 24 месяца). Восстановление же на работе теперь возможно лишь в случае:

- а) увольнения по мотивам дискриминации;
- б) увольнения за дисциплинарный проступок при отсутствии законных оснований, но только в том случае, если нет достаточных доказательств совершения работником данного проступка;
- в) массового увольнения работников по экономическим мотивам: восстановление будет иметь место, только если основанием увольнения стала физическая или психи-

ческая неспособность к труду либо было нарушено право работника на сохранение за ним места в случае болезни или несчастного случая на производстве (ст. 2120 Гражданского кодекса Италии).

В качестве еще одной тенденции развития современного социального законодательства следует выделить сужение гарантий в сфере обязательного медицинского страхования. Для многих европейских стран актуален рост расходов на лечение, который опережает по темпам увеличение заработной платы и объемы страховых взносов. Это приводит к «необходимости изыскания дополнительных финансовых ресурсов и усиления режима экономии в части предоставления дорогостоящих видов обследования и лечения»⁴⁵. В качестве примера можно привести реформу здравоохранения, осуществляемую в последние годы в ФРГ. Основными направлениями данной реформы выступают:

- уменьшение количества медицинских услуг, предоставляемых в рамках обязательного медицинского страхования (например, путем увеличения доли участия населения в оплате медицинских услуг);
- изменение порядка взимания страховых взносов (в базу для исчисления страховых взносов будет включаться не только зарплата, но и иные доходы — например, от ценных бумаг, побочной предпринимательской деятельности);
- расширение прав застрахованных лиц (в области предоставления им информации о методах лечения, о лечащих врачах)⁴⁶.

Кроме того, в ходе реформы здравоохранения в ФРГ предполагается усилить контроль за ростом цен на медикаменты, а также установить материальную ответственность врачей за выписку лекарств, стоимость которых превышает законодательно установленные рамки.

Аналогичные меры можно увидеть в социальном законодательстве Чехии последних лет. Соучастие населения в оплате медицинской помощи в этой стране увеличилось с 10 %

⁴² Loy G. La réforme italienne: entre le malentendu de la flexicurity et la tentation du contrat unique // *Revue de droit compare du travail et de la sécurité sociale*. 2012. № 2. P. 39.

⁴³ Loy G. *Op. cit.* P. 38.

⁴⁴ Loy G. *Op. cit.* P. 41.

⁴⁵ Роиш В. Методы организации национальных систем здравоохранения: опыт западных стран // *Человек и труд*. 2013. № 7. С. 27.

⁴⁶ Роиш В. Методы организации национальных систем здравоохранения...

в 2003 г. до 25 % в 2013 г.⁴⁷ Возросло число платных услуг (с 18 в 2012 г. до 70 в 2013 г.), повысилась плата за прием врача-специалиста, за пребывание в стационаре. Согласно новым нормам дешевые лекарства (до 50 крон) гражданам будут оплачивать сами. Происходит перераспределение бремени по финансированию медицинского страхования: с 2015 г. ставка отчислений была повышена для работников с 4,5 до 6,5 % валовой заработной платы, для работодателя — уменьшена с 9 до 7 %⁴⁸.

Серьезным вызовом для систем социальной защиты зарубежных стран стал демографический кризис, проявившийся в конце XX в. Процессы снижения рождаемости, с одной стороны, и увеличения продолжительности жизни — с другой, приводят к постепенному сокращению численности трудоспособного населения и возрастанию числа пенсионеров, что, в свою очередь, вызывает серьезные проблемы с финансированием социальных пособий, прежде всего пенсий. В связи с этим во многих странах на рубеже XX—XXI вв. были инициированы реформы пенсионного законодательства, направленные на сужение круга лиц, имеющих право на пенсию. Это осуществлялось в первую очередь посредством поэтапного увеличения возраста выхода на пенсию — в настоящее время до 65 лет, в ближайшие десятилетия до 67—68 лет. В частности, действующее сегодня в США законодательство предусматривало увеличение нормального возраста выхода на пенсию с 65 лет в 2000 г. до 66 лет в 2005 г. и до 67 лет к 2022 году⁴⁹. Следует отметить, что в американском законодательстве используются понятия «нормальный возраст выхода на пенсию» и «минимальный возраст выхода на пенсию». Нормальный возраст — это возраст, начиная с которого лицо может получать пенсию, предусмотренную Общей федеральной программой (учрежденной в 1935 г.), в полном объеме; до реформы этот возраст составлял 65 лет как для мужчин,

так и для женщин. Минимальный возраст выхода на пенсию — это возраст, по достижении которого гражданин вправе оставить работу и получать пенсию в неполном размере, т.е. возраст досрочного ухода на пенсию; с 1961 г. он составляет 62 года.

Таким образом, увеличение нормального возраста выхода на пенсию, начавшееся в 2000 г., по сути, означало снижение размеров пособия для тех, кто выходит на пенсию досрочно (с 62 лет). Американское законодательство предусматривает сокращение пенсии в зависимости от количества месяцев, «недоработанных» до требуемого возраста. Так, если до достижения нормального возраста выхода на пенсию осталось менее 36 месяцев, пособие снижается на 5/9 % за месяц (или на 0,56 %). Если до достижения нормального возраста осталось свыше 36 месяцев, пособия снижаются на 5/12 % за месяц (или на 0,42 %). Когда нормальный возраст выхода на пенсию в США составит 67 лет (в 2022 году), работник, выходящий на пенсию в 62 года, будет получать выплату, равную 70 % пенсии лица, оставившего работу в 67 лет⁵⁰.

Для работников, пожелавших отложить свой выход на пенсию, американское законодательство устанавливает систему поощрений. Так, с 1999 г. каждый год дополнительного труда после достижения нормального возраста выхода на пенсию прибавлял к пенсии 5,5 %, в 2008 г. бонус был увеличен до 8 % за год.

Еще одним способом сокращения числа лиц, претендующих на получение пенсии, стало установление общего пенсионного возраста для мужчин и женщин. Например, в Великобритании в 1995 г. был принят закон⁵¹, предусматривавший постепенное увеличение пенсионного возраста для женщин с 60 до 65 лет, которое должно осуществляться с 2010 по 2020 гг. Пенсионный возраст мужчин по данному закону не менялся — 65 лет. Таким образом, в настоящее время в Великобритании происхо-

⁴⁷ Кузнецова З. Реформирование системы здравоохранения в Чехии: диверсификация источников финансирования // Человек и труд. 2013. № 9. С. 15.

⁴⁸ Hospodářské noviny — byznys, politika, názory // URL: <http://www.zpravy.ihned.cz> (дата обращения: 16 сентября 2015 г.).

⁴⁹ Social Security Amendments of 1983-Signed on April 20, 1983 // Public Law. 1983. 98—21.

⁵⁰ Turner J. A. Travailler plus vieux, plus longtemps: les politiques d'emploi aux Etats-Unis // Chronique internationale de l'Institut de recherches économiques et sociales. 2007, novembre. № 109. P. 140.

⁵¹ The Pension Act. 19.07.1995 // Office of Public Sector Information. URL: <http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1995/> (дата обращения: 16 сентября 2015 г.).

дит уравнивание в пенсионных правах мужчин и женщин. Следует отметить, что пенсионные реформы будут продолжены: начиная с 2020 г. предусматривается повышение пенсионного возраста для лиц обоего пола (с момента, когда пенсионный возраст женщин и мужчин согласно закону 1995 г. будет окончательно уравнен и составит 65 лет): с 2020 по 2026 гг. он будет постепенно увеличен до 66 лет, с 2036 г. он составит 67 лет, а с 2046 г. — 68 лет. По мнению британского правительства, такое увеличение соответствует ожидаемому росту продолжительности жизни.

К числу возможных способов экономии средств пенсионного страхования относится и увеличение продолжительности страхового стажа, требуемого для получения пенсии. В качестве примера рассмотрим реформы французского пенсионного законодательства, проводившиеся на рубеже XX—XXI вв.

Процесс увеличения продолжительности страхового стажа, необходимого для получения пенсии по старости, был начат во Франции еще в 1993 г.⁵², когда необходимый стаж (в рамках общего пенсионного режима) был увеличен со 150 до 160 кварталов (т.е. до 40 лет). Увеличение происходило постепенно, в течение 10 лет. Кроме того, Закон 1993 г. предусматривал поэтапное увеличение периода, который учитывается при расчете пенсии: если ранее пенсии рассчитывались по заработной плате за 10 лет с наиболее высокой зарплатой, то с 1993 г. этот период постоянно увеличивался и в 2000 г. стал равен 25 годам. В 1993 г. также был увеличен до 65 лет пенсионный возраст для тех, кто не имел требуемого страхового стажа (для лиц, имеющих такой стаж, пенсионный возраст составлял 60 лет).

Последующее увеличение продолжительности страхового стажа до 41 года было осуществлено в 2003 г.⁵³ В 2008 г. специальные пенсионные режимы отдельных категорий работников в отношении требуемого стажа были приравнены к общему режиму: это касалось,

в частности, железнодорожников⁵⁴, энергетиков и работников газовой промышленности⁵⁵, служащих нотариата⁵⁶ и др.

В дальнейшем пенсионные реформы были продолжены: основным их направлением было увеличение пенсионного возраста и страхового стажа, необходимого для получения пенсии в полном объеме. Согласно реформе 2010 г. пенсионный возраст составил 62 года для тех, кто имеет требуемый страховой стаж, а для тех, кто его не имеет, — 67 лет. Планировалось увеличение требуемого периода уплаты страховых взносов до 42 лет к 2018 г. В 2013 г. президентом Франции Ф. Олландом была инициирована очередная пенсионная реформа, предусматривавшая дальнейшее увеличение страхового стажа: к 2035 г. он должен достичь 43 лет. Этот шаг, по мнению аналитиков, «серьезно ударит по тем французам, которые родились после 1973 года. Иными словами, формально не повысив пенсионный возраст, власти заставят часть своих граждан работать дольше»⁵⁷.

Еще одной особенностью развития пенсионного законодательства зарубежных стран в XXI в. стало расширение негосударственных элементов пенсионной системы, ориентация на принцип капитализации (а не распределения) в области формирования пенсионных накоплений. Во многих странах законодателями были предприняты меры, направленные на стимулирование участия населения в развитии накопительных пенсионных программ (как частных, так и государственных). Примерами здесь могут служить пенсионная программа PERP — Народный план пенсионных сбережений — во Франции, профессиональная программа пенсионного страхования «План 401(к)» в США (план получил свое название от одноименной статьи налогового кодекса США, которая предусмотрела право работников вносить часть зарплаты до уплаты подоходного налога на свои личные пенсионные счета).

⁵² Loi № 93-936 du 22 juillet 1993 relative aux pensions de retraite et à la sauvegarde de la protection sociale // Journal Officiel du 23 juillet 1993.

⁵³ Loi № 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites // Journal officiel № 193 du 22 août 2003.

⁵⁴ Décrets № 2008-47 et 2008-48 du 15 janvier 2008 // Journal Officiel du 16 janvier 2008.

⁵⁵ Décret № 2008-69 du 22 janvier 2008 // Journal Officiel du 23 janvier 2008.

⁵⁶ Décret № 2008-147 du 15 février 2008 // Journal Officiel du 17 février 2008.

⁵⁷ Павлов В. Новая пенсионная реформа спасет Францию от бюджетного дефицита // URL: <http://rbcdaily.ru/world/562949988703189> (дата обращения: 22 августа 2015 г.).

В некоторых странах были также проведены реформы, направленные на изменение порядка индексации пенсионных выплат (Франция, США, Дания), уменьшение коэффициента замещения либо увеличение размеров страховых взносов (Швеция, Бельгия, Италия), расширение базы исчисления страховых взносов (Германия, Австрия, Нидерланды).

Таким образом, по итогам проведенного исследования можно сделать следующие выводы. В XXI в. социальное законодательство зарубежных стран претерпевает изменения, связанные с процессами глобализации, индивидуализации труда, старения населения, с кризисными явлениями в мировой экономике. Основной тенденцией его развития становится возложение значительной доли ответственности в области социальной защиты на самого индивида. Речь идет в том числе о финансовом бремени — о развитии добровольных систем социального страхования, накопительных программ — с привлечением к этому процессу частных организаций и фондов. Параллельно происходит снижение государственных гарантий в сфере социального обеспечения (сужение перечня лекарств и медицинских услуг, предоставляемых по программам медицинского страхования; увеличение возраста выхода на пенсию и требуемого страхового стажа, возрастание размеров страховых взносов и др.).

Развитие системы социального обеспечения в зарубежных странах происходит и за счет усиления превентивных подходов (предотвращения реализации рисков — травм на производстве, профессиональных заболеваний и др.)⁵⁸. Современная социальная защита — не просто реакция на происходящее. Речь идет о том, чтобы способствовать снижению рисков

посредством развития человеческого капитала (путем создания программ, направленных на «инвестиции в человека», повышение производительности труда, социальную интеграцию).

В качестве одного из важнейших направлений развития зарубежного социального законодательства в XXI в. можно назвать усиление его гибкости (в том числе упрощение процедуры найма-увольнения, диверсификацию форм трудовых отношений, признание атипичных форм занятости наравне с другими формами), сочетающееся с повышенным вниманием законодателя к гарантиям социальной защиты безработных, способам их социальной адаптации, профессионального переобучения.

Таким образом, несмотря на «глубокий кризис трудового права»⁵⁹, отмечаемый зарубежными учеными, государство по-прежнему остается гарантом организации социальной защиты населения и отношений на рынке труда. Именно оно может корректировать развитие институтов социальной защиты с учетом вызовов глобализации, адаптировать систему образования и профессионального переобучения к требованиям рынка (в целях обеспечения занятости), поддерживать лиц, подвергающихся наибольшему социальному риску в современных экономических условиях (женщин, молодежь, пожилых работников). Способы вмешательства государства в социальную сферу сегодня подвергаются значительным изменениям. Теперь оно все чаще выступает в роли своего рода «государства-аниматора», стимулируя развитие значимых для него сфер. В этой роли государство оформляет свои отношения с различными социальными партнерами посредством договоров, выступая третьей стороной, обеспечивающей соблюдение социальных прав граждан⁶⁰.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Варшавская Е. Особенности занятости домашних работников: западный и отечественный опыт // Человек и труд. 2013. № 9. С. 25—29.
2. Вознесенская Н. Н. Процесс глобализации экономики и иностранные инвестиции (правовые аспекты) // Государство и право. 2006. № 5. С. 67—74.
3. Доморацкая Э. И. Социальное законодательство Франции. — М., 1975. — 175 с.

⁵⁸ Интервью с Генеральным секретарем Международной ассоциации социального обеспечения Х.-Х. Конколевики // Человек и труд. 2008. № 1. С. 6.

⁵⁹ Moreau M.-A. Normes sociales, droit du travail et mondialisation. Paris : Dalloz, 2006. P. 6.

⁶⁰ Vallée G. Diversité des modes d'action de l'État dans le domaine social et le système de relations industrielles // L'État à l'épreuve du social. Paris, 1998. P. 255.

4. Ермаков Д. Оптимизация западных пенсионных систем: опыт, представляющий интерес для России // Человек и труд. — 2013. — № 8. — С. 44—52.
5. Кохно П. России нужна инновационная экономика труда // Человек и труд. — 2013. — № 5—6. — С. 47—52.
6. Кузнецова З. Реформирование системы здравоохранения в Чехии: диверсификация источников финансирования // Человек и труд. — 2013. — № 9.
7. Роик В. Методы организации национальных систем здравоохранения: опыт западных стран // Человек и труд. — 2013. — № 7.
8. Усенин В. И. Реформизм и буржуазное социальное законодательство. — М., 1967.
9. Хуан Сомавия: «Причина глобального кризиса занятости — экономический рост, не ориентированный на создание рабочих мест» // Человек и труд. — 2007. — № 1.
10. Чубарова Т. Социальная ответственность работодателей в контексте мировой экономики // Человек и труд. — 2013. — № 8.
11. Шкира А. Страновые программы достойного труда: зарубежный опыт // Человек и труд. — 2013. — № 7.
12. Bredgaard T., Larsen F., Madsen P. The Flexible Danish Labour Market — a Review // CARMA Research Paper. — 2005. — № 1.
13. Commission des Communautés européennes. Communication de la Commission concernant la Responsabilité sociale de l'entreprise : Une contribution des entreprises au développement durable. — Bruxelles, 2002.
14. Harribey J.-M. Mondialisation capitaliste, démographie et protection sociale: le cas des retraites soumises à la logique financière // Mondialisation, travail et droits fondamentaux / Sous la dir. de I. Daugareilh. — Bruxelles, 2005.
15. ILO: Strategic policy framework, 2002-05, and preview of the Programme and Budget proposals for 2002-05. Consolidating the decent work agenda. GB. 279/PFA/6, 279th Session, Geneva, Nov. 2000.
16. Lorber P. Actualités juridiques internationales Royaume-Uni // Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale. — 2014. — № 2.
17. Loy G. La réforme italienne: entre le malentendu de la flexicurité et la tentation du contrat unique // Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale. — 2012. — № 2.
18. Machado S. Actualités juridiques internationales. Brésil // Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale. — 2014. — № 2.
19. Moreau M.-A. Normes sociales, droit du travail et mondialisation. — Paris : Dalloz, 2006.
20. OECD Employment Outlook. — Paris : OECD, 2004.
21. Old-age in Europe. — Luxembourg : Office for official publications of the European Communities, 2001.
22. Olzak N. Histoire du droit du travail. — Paris, 1999.
23. Perraud-Charmantie A., Riedmatten L. de. Lois sociales. Sécurité sociale. — Paris, 1948.
24. Seifert A. Actualités juridiques internationales. Allemagne // Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale. — 2007.
25. Søndergård K. La flexicurité danoise — et tout ce qui l'entoure // Chronique internationale de l'IRES. — 2008. — № 110.
26. Turner J. A. Travailler plus vieux, plus longtemps: les politiques d'emploi aux Etats-Unis // Chronique internationale de l'Institut de recherches économiques et sociales. — 2007, novembre. — № 109.
27. Vallée G. Diversité des modes d'action de l'État dans le domaine social et le système de relations industrielles // L'État à l'épreuve du social. — Paris, 1998.

Материал поступил в редакцию 12 октября 2015 г.

SOCIAL LEGISLATION OF FOREIGN COUNTRIES IN THE TWENTY—FIRST CENTURY

ALEKSANDROVA Anna Viktorovna — PhD in Law, Associate Professor at Penza State University
 ann—alexandrova@mail.ru
 440026, Russia, Penza, Krasnaya street, 40

Review. The article attempts to synthesize the experience of legal regulation of relations in the sphere of labour and social welfare of the population in foreign countries in the 21st century. On the basis of comparative — legal analysis of acts of modern social legislation the author identifies the main trends in the development of this legislation, such as the increasing

role of international legal standards in the social sphere; the institutionalization of social responsibility of enterprises; scaling up support for those most prone to social risk (youth, women, persons with disabilities, senior citizens); specification of legislative regulation of atypical forms of employment (remote work, household employee, precarious work, etc.); codification of the principles of the concept of "flexicurity" (balance of flexibility of labour relations and social protection of workers); health reform, aimed at narrowing the guarantees in the sphere of obligatory health insurance; reforming pension systems to optimize their funding (increasing the retirement age, reducing the opportunities for early retirement, extension of funded component of the pension, changing of the order of pension indexation, increase in premium rate, etc.)

The novelty of the research lies in the fact that there has been made an attempt to conduct systematic analysis of the main trends of the development of social legislation of foreign countries in the 21st century. The article presents the author's interpretation of the basic stages of development of social legislation of foreign countries. The author provides some findings that can be used to develop further reforms of domestic social legislation. The effectiveness of specific measures of legislative regulation of social workers is illustrated by examples of individual countries.

Keywords: social legislation, labour law, social security law, globalization, individualization of labor trends, the State, human capital, decent work, the concept of "flexicurity", health care reform, pension reform.

The study has been carried out with the financial support of the RSSF within the scientific project No. 16—33—01066

BIBLIOGRAPHY

1. *Varshavskaya E.* Peculiarities of household employees employment: western and domestic experience // *Person and Labour*. 2013. No 9. P.25—29.
2. *Voznesenskaya N. N.* The Process of Globalization of Economy and Foreign Investments (Legal Aspects) // *State and Law*. 2006. No 5. P. 67—74.
3. *Domoratskaya E. I.* Social Legislation in France. Moscow, 1975. — 175 p.
4. *Ermakov D.* Enhancement of Western Pension Schemes: experience of interest for Russia // *Person and Labour*. 2013. No 8. P. 44—52.
5. *Kokhno P.* Russia is in need of Innovative Economy of Labour // *Person and Labour*. 2013. No 5—6. P. 47—52.
6. *Kuznetsova Z.* Reforming the health care system in the Czech Republic: diversification of funding sources // *Person and Labour*. 2013. No 9.
7. *Roik V.* Methods of Organization of the National Health Systems: the Experience of Western Countries // *Person and Labour*. 2013. No 7.
8. *Usenin V. I.* Reformism and Bourgeois Social Legislation. Moscow, 1967.
9. Juan Somavia: "The Reason for a Global Job Crisis Is Economic Growth Not Oriented for Job Creation" // *Person and Labour*. 2007. No 1.
10. *Chubarova T.* Social Responsibility of Employers in the Context of Global Economy // *Person and Labour*. 2013. No 8.
11. *Shkira A.* Decent Work Country Programmes: Foreign Experience // *Person and Labour*. 2013. No 7.
12. *Bredgaard T., Larsen F., Madsen P.* The Flexible Danish Labour Market—a Review. — CARMA Research Paper. 2005. No 1.
13. Commission of the European communities. Communication de la Commission about la Responsabilité sociale de l'entreprise: Une contribution au développement durable up des. Bruxelles, 2002.
14. *Harribey J.-M.* Mondialisation — are making our capitaliste, demographie et protection sociale: Le cas des retraites soumises à la logique financiere//Mondialisation — are making our, travail et droits fondamentaux/ Sous la dir. de I. Daugareilh. Bruxelles, 2002.
15. ILO: Strategic policy framework, 2002—05, and preview of the Programme and Budget proposals for 2002—05. Like the decent work agenda. GB. 279/PFA/6, 279th Session, Geneva, Nov. 2000.
16. *P Lorber.* Actualités juridiques internationales Royaume-Uni//Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale. 2014. No 2. DU-UMR 5114. CNRS. Université de Bordeaux.
17. *Loy (G).* La réforme: italienne entre le malentendu de la flexicurité et la tentation du contrat unique//Revue de droit compare du travail et de la sécurité sociale. Bordeaux, 2012. No. 2.

18. *Machado S.* Actualités juridiques internationales. Brésil//Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale. 2014. No 2. DU—UMR 5114. CNRS. Université de Bordeaux.
19. *Moreau M.-A.* Normes sociales, droit du travail et mondialisation — are making our. Paris: INSERTS JEWELLER FROM SEMIPRECIOUS, 2006.
20. OECD Employment Outlook. Paris: OECD, 2004.
21. Old-age in Europe. Luxembourg: Office for official publications of the European Communities, 2001.
22. *Olzak N.* Histoire du droit du travail. Paris, 1999.
23. *Perraud—Charmantier, I.* de Riedmatten. Lois sociales. SECURITE sociale. Paris, 1999.
24. *Seifert A.* Actualités juridiques internationales. Brésil // Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale. 2014. No 2. DU—UMR CNRS 5114. Université Montesquieu—Bordeaux IV.
25. *Søndergård K.* La flexicurite danoise-et tout ce qui l'entoure//Chronique internationale de l'IRES. 2008. No 110.
26. *John A. Turner* Travailler plus vieux, plus longtemps: Les politiques d'emploi aux Etats—Unis//Chronique internationale de l'Institut de recherches économiques et sociales. 2007, novembre. No. 109.
27. *Vallée G.* Diversité des modes d'action de l ' état dans le domaine social et le système de relations industrielles // L ' état à l'épreuve du social. Paris, 1998.