

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:*

<https://stuservis.ru/doklad/64218>

**Тип работы:** Доклад

**Предмет:** Государственное и муниципальное управление

Введение 3

1. Локальные нормы и особенности трудового договора во Франции 6

2. Соотношение кодифицированного трудового законодательства и локальных актов в Германии 12

Заключение 18

Список использованной литературы 20

Введение

Актуальность темы работы. Трудовые отношения являются неотъемлемым элементом социальной системы в любом современном обществе. Регулирование трудовых отношений необходимо для сохранения социального мира. Правовое регулирование трудовых отношений в различных странах базируется на основе разных моделей. Две основные модели: европейская (континентальная) и англосаксонская (англо-американская). К странам, использующим первую модель, относятся Россия, Франция, Германия и большинство других европейских стран. Вторая модель применяется в США, Великобритании, Австралии, Новой Зеландии и т. д.

Специфика траекторий развития предприятий обуславливает национальные отличия во внутренней структуре предприятий. Несмотря на то, что сегодня большинство крупных предприятий в любой стране действуют с учетом складывающихся на мировом рынке тенденций, наблюдается разнообразие их структур и используемых ими стратегий. Ведь совокупность факторов, повлиявших на выбор траектории организационного развития, в каждой стране уникальна. К факторам, определяющим траекторию организационного развития, следует отнести:

институциональную среду, в том числе траекторию институционального развития;

степень специфичности активов (степень развитости конкурентного рынка);

степень неопределенности внешней среды (степень стабильности рынка);

степень склонности к риску (доля людей, нейтральных к риску, в общем населении страны);

степень сложности сделок, зависящая от общего уровня социально-экономического развития.

Отличия национальных траекторий организационного развития касаются не только структуры, но и целевой функции, поведения предприятия относительно поставщиков, наемных работников и потребителей, целого ряда других параметров функционирования предприятия.

Правовое регулирование труда и экономическое развитие страны тесно взаимосвязаны. Выбор модели правового регулирования трудовых отношений имеет влияние на экономику государства, а уровень развития экономических отношений оказывает воздействие на трудовые отношения и правовое регулирование в государстве.

Локальный нормативный акт организации – это документ, содержащий нормы трудового права, который принимается работодателем в пределах его компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

К основным общим требованиям можно отнести следующие требования:

локальный нормативный акт принимается работодателем единолично или с учетом мнения представительного органа работников в случаях, установленных национальным трудовым законодательством;

нормы локальных нормативных актов не должны ухудшать положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями;

локальные нормативные акты должны быть доведены до сведения работника под роспись;

локальные нормативные акты носят обязательный характер. За неисполнение их положений работника можно привлечь к дисциплинарной ответственности, а работодателя – к административной.

Наиболее распространенные формы таких актов - положение, правила и инструкция.

Локальными актами являются Правила внутреннего трудового распорядка, различные положения (о персональных данных, об оплате труда, об аттестации), инструкции по охране труда и т. п.

К локальным нормативным актам относятся также штатное расписание и график отпусков.

Локальные нормативные акты можно разделить на следующие виды:

обязательные - состав таких актов определен трудовым законодательством. К обязательным, в частности, относятся:

документ, устанавливающий порядок обработки и защиты персональных данных, например, Положение о персональных данных;

документ, устанавливающий систему оплаты труда, например, Положение об оплате труда;

правила внутреннего трудового распорядка;

правила и инструкции по охране труда;

документ, определяющий порядок аттестации.

необязательные - такие документы прямо не предусмотрены трудовым законодательством, работодатель принимает их по своему усмотрению. К необязательным локальным актам можно отнести положения о персонале, о добровольном медицинском страховании, должностные инструкции и т. д.

Объект исследования - локальные нормативные акты трудового права.

Предмет исследования - практика локальных нормативных актов в национальных трудо-правовых подходах.

Цель исследования - сравнительный анализ применения локальных нормативных актов в странах с континентальной правовой культурой.

В соответствии с целью задачи работы предполагают такой анализ по странам: Франция, ФРГ.

## 1. Локальные нормы и особенности трудового договора во Франции

Во Франции в последнее время всё больше случаев, когда отношения между работодателем и наёмным работником регулируются не согласно закону, а по тому договору, который заключается непосредственно между ними. Например: закон требует, чтобы каждый работник (в зависимости от профессии) работал определённое количество часов в неделю, и не больше. Принуждать его работать больше часов, чем указано в законодательстве, работодатель не имеет права. Однако если заключён трудовой договор и там указаны иные условия, то естественно, что с этого момента именно ими будет определяться норма рабочего времени. То же самое относится и ко всем другим сторонам трудового законодательства. Таким образом, сегодня многое регулируется с помощью контрактов. В то же время это возлагает на работника дополнительную ответственность следить за тем, что именно он подписывает, потому что все пункты договора будут обязательны для соблюдения, и в суде можно будет потом доказывать свои права только с позиций того, что указано в договоре.

В Трудовом кодексе Франции не закреплено понятие трудового договора. Однако оно было выработано в 1954 году Кассационным судом Франции, который является высшей судебной инстанцией в стране.

Так, трудовой договор во Франции - это «договор, по которому одна сторона (работник) нанимается выполнять работу в пользу другой стороны (работодателя) и под ее управлением за вознаграждение».

Однако отличительной, необычной чертой французского трудового договора является обязанность работодателя информировать нового работника о том, что последний имеет право на профессиональное развитие, в частности, на повышение квалификации, каждые два года. Кроме того, законодательно установлена обязанность работодателя лично содействовать этому. Данная норма закреплена в Законе Франции от 5 марта 2014 года «О профессиональной подготовке, занятости и социальной демократии». В случае нарушения своего права работники имеют право расторгнуть трудовой договор с таким работодателем с возможностью взыскания с него ущерба.

Трудовое законодательство Франции обширно. Оно регулирует все группы общественных отношений. Оно создавалось при подъеме влияния в стране левых сил. 5 этапов:

1) 1919г. - был принят закон о 8-часовом рабочем дне, закон о юридической силе коллективного договора;

2) 1936 г. - период народного фронта. Приняты следующие законы:

закон о 40-часовой рабочей неделе;

закон о ежегодных 12-дневных отпусках;

закон о делегатах персонала на предприятиях;

действовал принцип всеобщности действия коллективного договора, т.е. он стал распространяться и на не

членов профсоюза;

3) 1946 г. - конец Второй Мировой войны. Левые силы у власти принимают Конституцию 1946 г. При этом восстанавливаются все прежние прогрессивные нормы. Принимаются законы о всеобщем социальном обеспечении, а также закон о комитетах на предприятии;

4) 1968 г. - правительство приняло несколько ордонансов об ухудшении социального обеспечения. После серии забастовок правительство пошло на соглашение с профсоюзами и трудящимися о повышении зарплаты. Был принят закон об осуществлении профсоюзных прав на предприятии. Предприниматели вправе не допускать профсоюзы на свои предприятия;

5) 1980 - 1982 гг. - период участия левых и коммунистических сил. Было принято 3 блока законов: улучшение условий труда: рабочая неделя стала 39 часов; повышение зарплаты и семейных пособий; уменьшение пенсионного возраста; кредиты для профессионального обучения молодежи; пятидневный отпуск вместо 4-недельного;

о расширении прав профсоюзов на предприятии, прав делегатов персонала и комитета предприятия;

1. Антропов Р.В. Современное трудовое право Германии: структурные особенности и тенденции в развитии // Актуальные теоретические и практические вопросы развития юридической науки: общегосударственный и региональный аспекты. - 2015.- № 1. - С. 188-194.

2. Новрадова-Василиади С.М. Опыт совершенствования законодательства о рабочем времени в Европейском Союзе и его отдельных странах //Актуальные проблемы российского права. - 2018.-№7(92).- С.153-160

3. Потудская В.Ф. Продолжительность рабочего времени: отечественный и зарубежный опыт // Бизнес. Образование. Право. - 2016.- №2(35).- С.59-65

4. Филипова И.А. Международное и национальное трудовое право. Учебное пособие. - Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2015. - 80 с.

5. Филипова И.А. Особенности правового регулирования труда по законодательству России и Франции. Сравнительно-правовое исследование: монография – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2016. – 115 с.

6. Чудинов О. Р. Оговорка о неконкурировании как условие трудового договора в соответствии с правом Франции. // Учёные записки Орловского государственного университета. - 2015. - № 1. - С. 275 - 279.

7. Шония Г. В. Общая характеристика трудового права Франции: Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Специальность 12.00.05 Трудовое право; Право социального обеспечения / Г. В. Шония; Науч. рук. К. Н. Гусов. - М., 2009. - 30 с.

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:*

<https://stuservis.ru/doklad/64218>