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/diplomnaya-rabota/361542

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Трудовое право

ВВЕДЕНИЕ 3
ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ О МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА НАСЕЛЕНИЯ 7
1.1Понятие, источники и значение международно-правового регулирования занятости и трудоустройства населения 7
1.2Принципы международно-правового регулирования занятости и трудоустройства населения 13
ГЛАВА 2 МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА НАСЕЛЕНИЯ 20
2.1Основные права человека в области занятости и трудоустройства населения 20
2.2Международные нормы в области занятости, трудоустройства и профессионального обучения 25
2.3 Основные гарантии в сфере занятости и трудоустройства населения 29
ЗАКЛЮЧЕНИЕ 38
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 41
ПРИЛОЖЕНИЯ 44

Международная нормативная правовая система в области труда - это регулирование на основе международных правовых актов и соглашений государств (многосторонних, двусторонних договоров) отношений по применению трудового процесса, его условиями, охране здоровья работников и защите индивидуальных интересов работников. Международно-правовое регулирование выражается в форме норм труда, которые принимаются ООН и МОТ. В том числе двусторонних и многосторонних соглашениях различных государств. Проблема определения того, является ли международное трудовое право отдельной отраслью права, остается дискуссионной [22, с.8].
Международная организация труда содержит нормы, которые направлены на регулирование трудовых отношений и непосредственно связанных с ним взаимоотношений. Таким образом, в результате этого происходит отнесение международных актов к источникам российского трудового права.
Согласно п.5 ст.16 Конституции РФ[8], общепризнанные принципы и нормы международного права входят в ее правовую систему. Она полностью распространяется на регулирование трудовых и тесно связанных с ними общественных отношений.
На современном этапе пандемической ситуации особое значение приобретает вопрос формирования правовой политики содействия занятости в публично-правовом контексте и эффективной реализации права граждан на свободное использование своих способностей для различных видов экономической деятельности, включая предпринимательство, через призму частноправового подхода. Так, в юридической литературе отмечается, что Конституция РФ и правовые нормы направлены на создание и функционирование конкурентной среды не только для защиты прав собственников (ч.4 ст.35 Конституции РФ), но и прав всех лиц на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской деятельности (ч.1 ст.34 Конституции РФ).
В целях осуществления экономической деятельности и разумного управления имуществом работодатели по смыслу ч.1 и 2 ст.34 и 35 Конституции РФ могут самостоятельно принимать кадровые решения и обеспечивать гарантии трудовых прав работников (ст.37 Конституции РФ).
В то же время, в связи с принятием Закона от 14 марта 2020 года о поправках к Конституции РФ № 1-ФКЗ [12], появились дополнительные конституционные нормы (ч.5-7 ст.75 и ст.75.1), указывающие на усиление социально-трудовой защиты. Усиление роли реализации человеческого потенциала в парадигме устойчивого развития важно и с учетом ключевых международных приоритетов, определенных в семнадцати целях устойчивого развития ООН на 2015-2030 годы, среди которых Цель восемь - устойчивая, инклюзивная и стабильная экономика для всех роста, сформулированная как содействие полной и продуктивной занятости и достойной работе.
Поскольку рынок труда является важной составляющей экономики и определяет условия занятости, уровень безработицы, возможности профессионального развития, повышения квалификации и переподготовки, а также мобильность рабочей силы, развитие экономики РФ зависит от

последовательности правовой политики содействия занятости.
В то же время гибкость рынка труда влияет на реструктуризацию на региональном, отраслевом и профессиональном уровнях трудовой миграции, гибкость трудовых затрат, управление трудовыми ресурсами и определение рабочего времени. Как отмечают эксперты, в условиях устойчивого экономического развития растет число работников с неполной занятостью (32,1% в Нидерландах, 23,3% в Великобритании и 23% в Швейцарии в начале 21 века). Это связано с расширением возможностей занятости для различных групп работников, особенно тех, кто становится менее конкурентоспособным и нуждается в дополнительном свободном времени для решения личных проблем, а также с изменением технологических и организационных условий труда в связи с переходом к новому технологическому образу жизни, на который влияют процессы. В период пандемии также наблюдается активный переход работников на удаленные формы работы [16, с.128].
Так называемые нетипичные формы занятости сегодня широко распространены на практике и требуют внимания со стороны законодателей при условии тщательной проработки соответствующих правовых вопросов.
В процессе регулирования рынка труда все больше проявляются социально-трудовые риски, что приводит к снижению правовых гарантий для работников. Негативное влияние безработицы на социальное положение семей отмечается во многих научных работах. Государство играет важную регулирующую и контролирующую роль в сфере занятости. Правовое регулирование содействия занятости в основном базируется на Конституции РФ, законодательстве и квазизаконодательстве федерального и регионального уровней, среди которых особое место занимает законодательство Министерства труда и социальной защиты РФ - специализированного государственного органа.
Конституционно-правовая база в области содействия занятости и трудоустройства основывается на ст.7 Конституции РФ, которая провозглашает Российскую Федерацию социальным государством, политика которого направлена на создание условий, гарантирующих достойную жизнь и свободное развитие человека, в РФ охраняется труд, гарантируется минимальный размер оплаты труда (МРОТ), устанавливаются социальные и трудовые гарантии) и в ст.37 Конституции РФ предусматривает право на труд, когда каждый волен распоряжаться собой.
В отношениях между работодателем и работником на территории РФ действуют не только нормы отечественного законодательства, но и правила международного права. Таким образом, международные договоры России имеют приоритет перед национальным законодательством.
Согласно ст.10 ТК РФ та часть международного права, которая воплощает общепризнанные нормы и принципы международного права, а также конвенции и другие международные акты по труду, которые ратифицированы Россией, приобретают значение внутреннего российского закона и должны применяться судами [13]. Если международные нормы трудового права установлены другими правилами, чем предусмотренные правовыми актами в области трудовых отношений и законодательством о труде, то применяются правила международного акта. Но только если международными актами предусмотрены лучшие условия, чем российскими нормативными правовыми актами. Положения ч.3 ст.46 Конституции РФ позволяют каждому обратиться за защитой прав и свобод человека в международные органы по защите прав и свобод человека, если исчерпаны внутригосударственные средства правовой защиты.
Необходимо выделить основные направления воздействия международных трудовых норм на российское трудовое право:
-прямое действие международного права в случае его ратификации Российской Федерацией;
-включение международных норм в текст российского законодательства;
-имплементация ратифицированных и нератифицированных положений международного права путем издания соответствующего внутреннего законодательства.
Международное право может быть включено в систему поведения российского трудового права тремя способами: на основе ратификации; путем имплементации; путем обязательного действия (присоединения).
После Октябрьской социалистической революции 1917 года соревнование между капитализмом и социализмом стало оказывать существенное влияние на регулирование трудового права.
В 1919 году важнейшим событием стало создание Международной организации труда, которая издавала нормативные акты (конвенции и рекомендации) [24, с.110].
После Второй мировой войны ООН очень активно работает в области укрепления и защиты прав и свобод человека, в том числе в социальной и экономической сферах: 10 декабря 1948 года Генеральная Ассамблея ООН приняла знаменитую Всеобщую декларацию прав человека, в статье 23 которой "Каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на

защиту от безработицы" [1]. Кроме того, провозглашены права на "равную оплату за равный труд", "справедливое вознаграждение" и "создание профсоюзов и членство в них". Таким образом, Всеобщая декларация прав человека стала первым документом, провозгласившим право на труд как важнейшее международное признанное право человека[1].

Принятие Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах в 1966 году стало следующей вехой в развитии права на труд в международном праве[2].

Статья 6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах гласит: "Государства-участники настоящего Пакта признают право на труд, включая право каждого человека на возможность зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается, и принимать надлежащие меры для защиты этого права".

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах является дальнейшим развитием идей, заложенных во Всеобщей декларации прав человека 1948 года. Впервые в этом документе право на труд было увязано с правом на равное продвижение по службе, основанное исключительно на стаже и квалификации. Во Всеобщей декларации прав человека закреплено огромное количество прав человека, имеющих отношение к сфере труда. К ним относятся, например, право быть занятым, защита от безработицы и право на отдых. По сути, это положение представляет собой демократизацию права на труд в международном масштабе. Международное право характеризуется использованием норм, содержащихся в международных договорах и консультативных документах.

Основой для регулирования трудовых отношений в документах ООН международные пакты - «О гражданских и политических правах» и «Об экономических, социальных и культурных правах», который были приняты в 1966 г. Эти многосторонние конвенции характеризуются более широким перечнем прав, предоставляемых трудящимся, чем Всеобщая декларация прав человека. Первая также предусматривает мониторинг своих положений.

Кроме того, особую роль в сфере труда играют документы ООН, известные как антидискриминационные конвенции. Они включают в себя нормы и принципы международного права и таким образом формируют правовой статус субъектов трудового права и основу для сотрудничества между различными государствами в сфере труда.

Международная организация труда (МОТ) является основным органом, ответственным за регулирование трудовых отношений на международном уровне. Основной целью МОТ, объединяющей 185 государств-членов, является повышение уровня жизни трудящихся и улучшение условий труда. Международно-правовые акты по своей природе основаны на фундаментальных принципах международного права и представляют собой единую систему источников международного трудового права. На этих принципах основаны правила толкования этих источников и разрешения споров, возникающих в рамках данной системы.

В настоящее время международные трудовые стандарты оказывают существенное влияние на формирование системы российского трудового права. Можно выделить основные направления этого влияния:

-прямое применение международных норм при ратификации Российской Федерацией законодательства МОТ;

-включение международных норм в текст российского законодательства, законов, конвенций и соглашений;

-имплементация положений ратифицированных и нератифицированных международных конвенций путем принятия национального законодательства, воспроизводящего или учитывающего международные стандарты.

Таким образом, следует отметить, что на современном этапе развития трудового права в России возрастает роль международных трудовых стандартов. Однако в то же время российское трудовое законодательство находится в существенном противоречии с международными трудовыми стандартами. В условиях построения демократического правового государства дальнейшее развитие системы российского трудового права должно учитывать прогрессивный опыт международного регулирования трудовых отношений. Так, право на труд прошло в своем развитии много этапов, прежде чем было признано международно-правовыми актами [17, с.120].

1.2 Принципы международно-правового регулирования занятости и трудоустройства населения

Международное трудовое право характеризуется распространением как общих принципов международного

права, так и самостоятельных принципов правового регулирования.
Общие принципы международного права - закреплены в Уставе ООН, Декларации о принципах международного права, касающихся дружественных отношений государств 1970 г., Заключительном акте СБСЕ 1975 г.
Принципы международного трудового права - закреплены в Филадельфийской Декларации о целях и задачах Международной организации труда от 10 мая 1944 года, таковыми являются:
Во-первых, труд не является товаром.
Принцип нетоварного характера труда был введен в текст статей о труде мирных договоров 1919 г. под влиянием гуманистических идей ирландского экономиста XIX века Джона Келлса Инграма. Он считал, что труд не может быть отделен от работника, что отношения между хозяином и работником должны быть связаны с моральными условиями, и что договор между работодателем и работником не должен приравниваться к продаже товаров. Делегация США была инициатором включения этого принципа, отчасти потому, что такие принципы уже были закреплены в законодательстве США в Законе Клейтона, антитрестовском законе 1914 года.
Во-вторых, свобода слова и профсоюзная деятельность являются необходимыми условиями для дальнейшего прогресса;
В-третьих, бедность - это угроза общему благосостоянию повсюду;
В-четвертых, борьба с дефицитом должна вестись неустанно во всех государствах. Она также должна вестись посредством постоянных и единых международных усилий, в рамках которых представители трудящихся и предпринимателей пользуются теми же правами, что и их коллеги из правительства, и вместе с ними свободно обсуждают и принимают демократические решения, направленные на повышение общего благосостояния.
Кроме того, в последние десятилетия, начиная с принятия в 1998 году Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, были широко признаны следующие основные принципы:
-эффективное признание права на свободу ассоциации и ведение коллективных переговоров;
-отмена всех форм принудительного или обязательного труда;
-действенное запрещение детского труда;
-запрет дискриминации в сфере труда и занятий.
Эти принципы названы в Декларации как "основополагающие", которые должны соблюдаться государствами-членами независимо от того, ратифицировали они конвенции МОТ или нет, но только при условии соблюдения Устава МОТ и Филадельфийской декларации 1944 года, которая сопровождает Устав.

Нормативные правовые акты:
1. Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Российская газета. – 1995. - № 67
2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах" (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН) – URL: http://www.pravo.gov.ru (дата обращения 03.06.2023). - Текст : электронный.
3. Декларация Международной организации труда "Об основополагающих принципах и правах в сфере труда" (принята в г. Женева 18.06.1998) – URL: http://www.pravo.gov.ru (дата обращения 03.06.2023). - Текст : электронный.
4. Декларация относительно целей и задач Международной Организации Труда (Филадельфия, 10 мая 1944 г.) – URL: http://www.pravo.gov.ru (дата обращения 03.06.2023). - Текст : электронный.
5. Конвенция № 122 Международной организации труда "О политике в области занятости" [рус., англ.] (заключена в г. Женеве 09.07.1964) – URL: http://www.pravo.gov.ru (дата обращения 03.06.2023). - Текст : электронный.
6. Конвенция Международной Организации Труда № 97 о трудящихся-мигрантах (пересмотренная в 1949 году) (Женева, 1 июля 1949 г.) – URL: http://www.pravo.gov.ru (дата обращения 03.06.2023). - Текст : электронный.
7. Конвенция о правах инвалидов (заключена в г. Нью-Йорке 13.12.2006) – URL: http://www.pravo.gov.ru (дата обращения 03.06.2023). - Текст : электронный.
8. Конституция Российской Федерации (принята всенар. голосованием 12 дек. 1993 г. [с учетом поправок внесенных Законами Рос. Федерации о поправках к Конституции Рос. Федерации от 14 марта 2020 № 1-ФКЗ]. – URL: http://www.pravo.gov.ru (дата обращения 03.06.2023). - Текст : электронный.

9. Федеральный конституционный закон от 21.07.1994 № 1-ФКЗ (ред. от 01.07.2021) "О Конституционном Суде Российской Федерации" // Собрание законодательства РФ, 25.07.1994, № 13, ст. 1447
10. Федеральный закон от 15.07.1995 № 101-ФЗ (ред. от 08.12.2020) "О международных договорах Российской Федерации"// Собрание законодательства РФ, 17.07.1995, № 29, ст. 2757
11. Федеральный закон от 31.07.2020 № 248-ФЗ "О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации"// Собрание законодательства РФ", 03.08.2020, № 31 (часть I), ст. 5007
12. Закон РФ о поправке к Конституции РФ от 14 марта 2020 г. № 1-ФКЗ "О совершенствовании регулирования отдельных вопросов организации и функционирования публичной власти"// Собрание законодательства РФ, 16.03.2020, № 11, ст. 1416
13. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ// Собрание законодательства РФ", 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.
14. Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации"// Собрание законодательства РФ", № 17, 22.04.1996, ст. 1915
15. Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 № 298 (ред. от 01.02.2023) "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Содействие занятости населения"// Собрание законодательства РФ, 05.05.2014, № 18 (часть I), ст. 2147.
Научная литература:
16. Абузярова (2018) - Абузярова Н.А. Экономико-правовое регулирование российского рынка труда // Журнал российского права. 2018. № 1. С. 128 - 137.
17. Григорьев И.В. Право социального обеспечения : учебник и практикум для среднего профессионального образования / И. В. Григорьев, В. Ш. Шайхатдинов. - 8-е изд., перераб. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2023. - 431 с.
18. Лушников (2011) - Лушников А.М. Усиление гибкости трудовых отношений как ответ на вызовы XXI века: причины введения и пределы осуществления // Рынок труда в XXI веке: в поисках гибкости и защиты: Матер. Междунар. науч. конф. 12 - 14 мая 2011 г. Вильнюс, 2011. С. 120.
19. Котова (2019) - Котова С.И. Правовое положение прекариата на рынке труда и концепция занятости: Автореферат дис. ... к. ю. н. М., 2019. С. 10.
20. Мачульская, Е. Е. Право социального обеспечения : учебник для академического бакалавриата / Е. Е. Мачульская. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2018. - 441 с.
21. Мачульская (2021) - Мачульская Е.Е. COVID-19: новые вызовы для инвалидов // Социальное и пенсионное право. 2021. № 2. С. 20 - 26.
22. Петюкова О.Н. Занятость населения и реализация прав граждан на свободное использование своих способностей для предпринимательской и иной экономической деятельности // Современный юрист. 2021. № 4. С. 8 - 20.
23. Право социального обеспечения : учебник и практикум для вузов / М. В. Филиппова [и др.] ; под редакцией М. В. Филипповой. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2019. - 406 с.
24. Предпринимательское право: современный взгляд: Монография / Е.А. Абросимова, В.К. Андреев, Е.Г. Афанасьева и др.; Отв. ред. С.А. Карелина, П.Г. Лахно, И.С. Шиткина. М.: Юстицинформ, 2019.
25. Социальная защита семьи: совершенствование механизма правового регулирования: Монография / В.А. Баранов, А.В. Буянова, Н.С. Волкова и др.; Под ред. О.Н. Петюковой. М.: Деловой двор, 2015. 176 с.
26. Цели в области устойчивого развития [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/sustainable-development-goals/ - официальный сайт Организации Объединенных Наций (дата обращения: 03.06.2023).

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/diplomnaya-rabota/361542