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/esse/89590

Тип работы: Эссе

Предмет: Институциональная экономика

-

Институты трудового права

Согласно типологии социального обеспечения, можно выделить три базовых модели социального развития: патерналистскую, корпоративистскую, этатическую. Скандинавские страны являются классическим примером реализации последней модели. Стержнем данного направления общественного развития является социальная политика, основанная на социальной справедливости, выравнивании доходов граждан, сглаживании имущественного неравенства и создании государства всеобщего благосостояния . Данная политика государства не могла не отразиться на системе трудового права и его основных институтах, таких как:
- партнерство в социальной сфере;
- трудовой договор;
- время работы и отдыха;
- оплата за труд;
- охрана персональных данных;
- трудовые гарантии и компенсации;
- дисциплина труда;
- переподготовка и повышение квалификации;
- ответственность работника и работодателя;
- охрана труда;
- разрешение споров и защита прав работников и другие.

В Финляндии трудовое законодательство основано на принципе защиты работника. Закон о трудовом договоре является наиболее важным в действующем трудовом законодательстве и регулирует трудоустройство, как в частных фирмах, так и в государственных организациях.
В трудовом законодательстве есть, например, обязательные положения, согласно которым увольнение работника не допускается без видимой причины и с финансовыми для него потерями. Трудовое законодательство регламентирует трудовые отношения в целом; практические вопросы трудовой жизни конкретно для каждого предприятия регулируются коллективными трудовыми договорами (TES). Так, положения, касающиеся порядка изменения трудового договора в Финляндии, включены в коллективные договоры. В коллективном договоре могут присутствовать нормы, изменяющие нормы трудового законодательства. Если нормы коллективного договора не исполняются ни одной из сторон, то профсоюз может, в том числе, потребовать возмещения ущерба.
Основным нормативно-правовым актом, регулирующим трудовые отношения в Финляндии, является Закон «О трудовых договорах». В Акте указывается, что он распространяется на договоры (трудовые договоры), заключаемые работником или совместно несколькими работниками в составе одной команды, которые в обмен на выплату заработной платы или иного вознаграждения лично соглашаются выполнять работу для работодателя под руководством и надзором работодателя. Кроме того, отмечается, что Закон применяется независимо от отсутствия какого-либо соглашения о вознаграждении, если факты указывают на то, что работа не была предназначена для выполнения без вознаграждения. Определение трудового договора, данное в Законе, применимо, в том числе, на работников, занятых на неполный рабочий день, срочных работников, надомников и работников фирм, занимающихся временной работой. Действие финского закона «О трудовых договорах» не распространяется на следующие ситуации: возникновение трудовых отношений или служебных обязанностей, подпадающих под публичное право; обычные хобби; заключение договоров о выполняемых работах, регулируемых отдельными законами.

Список литературы

1. Охрана труда в Финляндии. Национальный обзор // URL: https://www.base.safework.ru (дата обращения 16.01.2020).
2. Профсоюзы. Финляндия на твоем языке // URL: https://www.infofinland.fi (дата обращения 16.01.2020).
3. Туарменский В.В., Фирсова Д.Н. Социальная политика стран Северной Европы // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2019. - № 2 (36). – С. 86-94.

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/esse/89590