

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет (национальный
исследовательский университет)»
Институт «Юридический»
Кафедра «Трудовое и социальное право и правоведение»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Зав. кафедрой ТСиП

_____ Г.Х. Шафикова

_____ 20 __ г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА БАКАЛАВРА

ДОСТОЙНАЯ ЗАНЯТОСТЬ ПО ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ
РОССИИ И МЕЖДУНАРОДНЫМ АКТАМ
ЮУрГУ – 40.03.01.2015.Ю-433.

Научный руководитель
выпускной квалификационной работы,
профессор, доктор юридических наук
Константин Данилович Крылов

_____ 20 __ г.

Автор выпускной
квалификационной работы,
Студент группы Ю-433
Попова Екатерина Эдуардовна

_____ 20 __ г.

Нормоконтролер
Филиппова Э.М.
доцент кафедры

_____ 20 __ г.

Челябинск 2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
Глава 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ	7
1.1 Занятость населения: понятие, формы, виды	7
1.2 Стандарты достойной занятости в законодательстве России и международных актах.....	20
1.3 Разграничение понятий достойная занятость, достойный труд и достойный уровень жизни.....	32
Глава 2 ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДОСТОЙНОЙ ЗАНЯТОСТИ	43
2.1 Категория достойная занятость в правоприменительной практике	43
2.2 Перспективы развития законодательства о достойной занятости, как средство в реализации права на достойный уровень жизни.....	62
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	70
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	76

ВВЕДЕНИЕ

Осуществление глубоких социально-экономических преобразований в стране, стержнем которых является переход к экономике рыночного типа, продолжающийся процесс совершенствования правового регулирования, связанный с принятием Трудового Кодекса Российской Федерации, и внесением изменений и дополнений в Закон о занятости населения, обуславливают возникновение целого комплекса новых проблем, в том числе и в сфере занятости, которые требуют своего изучения.

В условиях экономического кризиса, сокращения числа рабочих мест, снижения спроса на рабочую силу при одновременном формировании механизмов рынка труда, поиск работы становится все более трудной задачей. Однако, по мере того, как проблемы занятости обостряются, их обсуждение становится все более противоречивым. С одной стороны, в литературе отмечается стабильность ситуации в сфере занятости, уменьшение размеров зарегистрированной безработицы, с другой, практика свидетельствует о том, что многие проблемы, связанные с занятостью, имеют скрытый характер, хотя являются достаточно серьезными.

В Концепции долгосрочного социально - экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года зафиксировано, что приоритетной целью государства, является достижения такого уровня социального и экономического развития, который будет соответствовать статусу России как ведущей мировой державы XXI века, занимающей передовые позиции в глобальной экономической конкуренции и надежно обеспечивающей национальную безопасность и реализацию конституционных прав граждан. Достижение установленной концепцией всех задач обеспечит высокие стандарты благосостояния человека, повысит показатели уровня доходов и качества жизни россиян, характерные для развитых экономик.

Российская Федерация, согласно конституционным нормам, является демократическим и социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека¹.

Многие международные акты также провозглашают право каждого человека на достойное существование, например в статье 25 Всеобщей декларации прав человека от 1948 года, закреплено: «Каждый человек имеет право на такой жизненный уровень, ... который необходим для поддержания здоровья и благосостояния его самого и его семьи, и право на обеспечение на случай безработицы, болезни,...»².

Средством для достижения достойного уровня жизни и реализации своего права не него, выступает занятость, которая представляет собой социально – экономическую категорию, выраженную в форме взаимоотношений между обществом и государством, для удовлетворения личных и общественных потребностей населения, формирования главной производительной силы общества, опосредованную государственно-правовыми рамками и приносящую доход (заработок).

Занятость населения можно считать главным критерием эффективности проводимой в стране социально-экономической политики.

Именно от того на каком уровне находится занятость зависит уровень жизни людей, стабильность социума, она определяет потенциал общества и его перспективы, поскольку именно в сфере занятости удовлетворяются жизненно важные потребности человека и реализуются его возможности.

В данной работе исследована не просто занятость, как категория осуществления трудовой деятельности, приносящая заработок, а именно

¹Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года // СЗ РФ. 2014. № 31. Ст. 7.

²Всеобщая декларация прав человека принята 10 декабря 1948 года Генеральной ассамблеей ООН // Российская газета. 05.04.1995. № 67.

достойная занятость, отражённая в стандартах МОТ, её конвенциях и рекомендациях.

Достойная занятость, как наиболее важное звено достойного труда представляет собой максимально возможную занятость на рабочих местах, наиболее полно и рационально использующую умения и навыки работника, обеспечивающую достойную заработную плату. Одни из самых важных характеристик, которыми должна обладать именно занятость достойная, это возможность профессионального роста и постоянного совершенствования профессиональных знаний.

Достойной признаётся такая занятость, в которой есть возможность поощрения работников за продуктивный труд, мотивация на успешное выполнение трудовых обязанностей, правильные ценности компании и расставление приоритетов труда и отдыха работника, осуществляются и обеспечиваются безопасные условия труда.

Достойная жизнь напрямую зависит от достойной занятости, однако, рассматривая занятость как средство в реализации права на достойный уровень жизни, законодатель не даёт чётко закреплённой дефиниции достойного уровня жизни, нет критериев, по которым следует, разграничивая какой жизненный уровень достойный, а какой всё - таки нет.

В теории существует достаточное количество источников закрепляющих стандарты достойного труда, достойной занятости и достойного уровня жизни, однако все они носят общий рекомендательный характер, и не в полной мере конкретизированы и реализуются национальным законодательством.

Основная цель выпускной квалификационной работы состоит в том, что бы на основе теоретического анализа международного законодательства и законодательства России, определить категорию достойная занятость, разграничить близкие, взаимосвязанные, но не тождественные понятия, исследовать осуществляются ли на практике стандарты достойной занятости, утверждённые международной организацией, в Российской Федерации.

Реализация данной цели предполагает решение следующих задач:

- рассмотреть понятие занятости населения, её формы и виды;
- раскрыть стандарты достойной занятости в законодательстве России и международных актах;
- разграничить понятия достойный труд, достойная занятость и достойный уровень жизни.
- изучить категорию достойная занятость в правоприменительной практике России;
- выявить перспективы развития законодательства о достойной занятости, как средства в реализации права на достойный уровень жизни.

Объектом исследования выступают отношения связанные с занятостью, трудом и правом на достойный уровень жизни.

Предметом данной работы является действующее законодательство России, международные акты, а также общая и специальная литература, раскрывающая положения занятости, достойного уровня жизни, достойного труда.

Постепенно сложилась структура работы, которая состоит из введения, двух глав, каждая из которых содержит по три параграфа заключения и списка литературы.

Степень разработанности темы. Вопросы достойного труда описывают такие авторы как: Царёва Ю.С., Костин Л.А., Кудрин А.С., Павлова И.Д., и другие. Вопросами в сфере занятости занимаются Лютов Н.Л., Бреев Б.Д., Чукреев, П.А., Кобытова, Е.В, Сулейманова, Г.В., и другие.

В работе рассматриваются международные источники, такие как: Всеобщая декларация прав человека, декларации, конвенции и рекомендации Международной Организации Труда, международные пакты об экономических, социальных и культурных правах, Европейская социальная хартия и др.

В ходе исследования были использованы следующие методы: анализ и синтез, индукция и дедукция, логический, сравнительный и диалектический.

Особенностью данной работы является анализ национального и международного законодательства о занятости, выявление проблем и пробелов в законодательстве, что позволяет использовать данную работу при дальнейшем изучении и исследовании вопроса о достойной занятости.

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

1.1 Занятость населения: понятие, формы, виды

Понятие «занятость» имеет различное количество дефиниций, в соответствии с Федеральным Законом «О Занятости населения в Российской Федерации» – «это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход»¹. Эта формулировка является юридической и регламентирует данное понятие в России.

Это определение в большей части отражает правовое и отчасти социально-экономическое содержание. Однако, занятость это просто не деятельность, а именно общественные отношения, прежде всего экономические и правовые, между людьми, по поводу включения работника в конкретную кооперацию труда на определенном рабочем месте.

Занятыми в соответствии с законом считаются граждане:

1. работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы;
2. граждане, зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей, в том числе нотариусы, занимающиеся частной практикой, адвокаты и иные лица, чья деятельность подлежит государственной регистрации и лицензированию;
3. занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;
4. выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг,

¹Федеральный закон «О занятости населения» от 19 апреля 1991 г. № 1032–1 ФЗ // СЗ РФ. 1996. № 17. Ст. 1915.

- авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей);
5. избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;
 6. проходящие военную службу, альтернативную гражданскую службу, а также службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;
 7. обучающиеся по очной форме обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, включая обучение по направлению государственной службы занятости населения;
 8. временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами;
 9. являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) некоммерческих организаций, организационно-правовая форма которых не предполагает права учредителей (участников) на получение дохода от деятельности этих организаций, включая членов товариществ собственников жилья, а также членов жилищных, жилищно-строительных, гаражных кооперативов и иных специализированных потребительских кооперативов, создаваемых в целях удовлетворения потребностей граждан, которые не получают доход от их деятельности;
 10. являющиеся членами крестьянского (фермерского) хозяйства.

В научной литературе огромное внимание уделяется рассмотрению занятости в экономическом контексте и слабо исследуется как социальная категория.

В своих трудах зарубежные классики определяли занятость с разных позиций, так Адам Смит, в работе под названием « Исследование о природе и причинах богатства народов» говорит о том, что стремление и деятельность людей основываются на их собственных интересах и личной выгоде, удовлетворении материальных и духовных потребностей¹. Но получить материальные или духовные блага для себя человек может, только оказывая услуги другим людям, предлагая им в обмен свой труд или продукты труда.

Занятость, с его позиции, напрямую зависит от профессии, личной квалификации, однако он не рассматривал непосредственную связь занятости с заработной платой, утверждая, что доход изменяется в зависимости от степени труда, почётности и статуса самого рода занятия и состояния условий труда.

Карл Маркс, поднимает вопрос влияния возрастания капитала на положение рабочего класса и занятости. Он заключает в том, что: «рабочее население, производя накопление капитала, как следствие в возрастающих размерах производит средства, которые делают его относительно избыточным населением»², т. е. безработными.

Занятость, с его позиции - это форма воплощения существующих производственных отношений, которая базируется на соответствующем уровне производительных сил. Это обусловлено тем, что К. Маркс рассматривал производственные (общественные) отношения как продукт развития производительных сил: «В общественном производстве своей жизни люди вступают в определённые, необходимые от их воли независимые отношения – производственные отношения, которые соответствуют определённой ступени развития их материальных производительных сил. На известной ступени своего развития материальные производительные силы общества приходят в противоречие с существующими отношениями, или –

¹Дикусарова М. Ю. Агрицкая А. И. Волуулина А. Н. Теоретико-методологические подходы к исследованию занятости населения // Молодой ученый. 2018. №3 . С. 3.

²Гаги В. А. Экономика и социология труда. Томск: Издательство Томского университета. 2008. С. 142.

что является только юридическим выражением последних – с отношениями собственности, внутри которых до сих пор развивались»¹.

Трудовые отношения для марксистов являются формой принуждения: «Трудовой договор якобы добровольно заключается обеими сторонами. Но его считают заключенным добровольно потому, что закон на бумаге ставит обе стороны в равное положение. Власть, которую различное классовое положение дает одной стороне, давление, которое в силу этого оказывается на другую сторону, то есть действительное экономическое положение обеих сторон - это закона не касается. И на время действия трудового договора обе стороны опять-таки должны быть равноправными, коль скоро ни одна из них определенно не отказалась от своих прав. Закону опять - таки нет дела до того, что экономическое положение заставляет рабочего отказываться даже от последней видимости равноправия»².

В современных условиях существует огромное количество интерпретаций понятия занятости, определяющих её социально – экономическую сущность.

Учёные в своих научных трудах определяют занятость следующим образом, приведу некоторые из них:

В.Н. Ягодкин понимает под занятостью «обеспеченность всего трудоспособного населения работой, трудом в различных отраслях и сферах общественного производства или общественно полезной деятельностью»³.

Б.Д. Бреев в своей научной статье «Занятость населения современность и перспективы» пишет о том, что занятость – это «сложное социально-экономическое явление, выступающее составной частью общественного производства»⁴.

¹Маркс К. Энгельс Ф. Собрание сочинений. Т. 13. М.: Госполитиздат, 1959. С. 7-8.

²Энгельс Ф. Происхождение семьи, частной собственности и государства. СПб.; Лениздат, 2014. С. 88-89.

³Ягодкин В.Н. Воспроизводство рабочей силы и повышение эффективности использования трудовых ресурсов. М.: МГУ? 1971. С.56.

⁴Бреев Б. Д. Становление рыночных отношений и занятость населения // Общество и экономика. 1995. № 7–8. С. 163.

А.Э. Котляр дает следующее определение: «Занятость – это категория общественного воспроизводства, которую нельзя отождествлять с трудом и использованием рабочей силы. Она характеризует экономически активное население относительно вещественных факторов производства и отражает отношения между людьми по поводу их участия в общественном производстве»¹.

О.М. Медведев рассматривает занятость в узком и широком смысле. В узком смысле под занятостью он подразумевает: «совокупность экономических, социальных, организационно-правовых и других мероприятий, способствующих достижению удовлетворения потребности трудоспособного населения в сфере общественного и личного труда в не противоречащих законодательству формах, направленную на получение заработка (трудового дохода) или иного вознаграждения. Что касается понимания занятости в широком смысле, то автор к ранее указанному определению добавляет: «совокупность названных выше мероприятий должна способствовать также сохранению и поддержанию уже достигнутой занятости»².

Н. Гаузнер, рассматривал занятость как основную жизненную потребность населения, одновременно обеспечивающую формирование главной производительной силы общества³.

По мнению Г.В. Сулеймановой, под занятостью понимается трудовая деятельность по найму или другим основаниям, приносящая регулярный доход⁴.

Обобщая вышеупомянутые подходы учёных, можно сформулировать вывод, что занятость в первую очередь выступает как экономическая

¹Котляр А.Э. Теоретические проблемы занятости остаются актуальными // Человек и труд. 1996. №5. С.9.

²Медведев О.М. Правовые проблемы обеспечения занятости населения. М., 1994. С. 47.

³Гаузнер Н. Д. Методы регулирования занятости в странах Запада // Проблемы теории и практики управления. 1993. № 1. С. 97.

⁴Сулейманова Г.В. Трудоустройство и занятость. Правовое регулирование. М.: ПРИОР, 1999. С.147.

категория, существующая во всех общественных формациях, во-вторых, является совокупностью экономических отношений, которые связаны с обеспечением рабочими местами и участием людей в хозяйственной деятельности. Занятость выражает одну из сторон трудовых отношений по поводу непосредственного включения работника в процесс труда. Именно категория занятости в большей мере характеризует проблемы функционирования экономически активного населения относительно вещественных факторов производства¹.

Говоря о классификации занятости, нужно изучить её формы и виды, но необходимо чётко разграничивать данные понятия.

Под видами занятости мы будем подразумевать распределение активной части трудовых ресурсов по сферам и отраслям народного хозяйства². Непосредственно формы занятости представляют собой организационно - правовые способы, условия трудоустройства.

Существует основная и вспомогательная (инструментальная) форма занятости.

Под основной формой занятости понимается непосредственное участие в создании общественного продукта или национального дохода, который обеспечивает воспроизводство жизни общества в целом и каждого индивида в отдельности, за счет оплаты его занятости в процессе совместного трудового воспроизводства жизни общества³.

Под вспомогательной (инструментальной) формой занятости понимают деятельность человека, которая создаёт предпосылки для реализации основной формы, это занятость в сфере образования, здравоохранения, науки, культуры, политики.

Помимо вышеуказанных форм занятости выделяют ещё две:

¹Чукреев П.А. Корытова Е.В. Занятость населения и её регулирование. Улан-Удэ: ВСГТУ, 2010. С.22.

²Там же. С.37.

³Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. М.: Министерства юстиции СССР, 1948. С. 153.

Стандартную, когда занятость наёмного работника определяется работой у одного работодателя, стандартной нагрузкой в течение рабочего дня и работой в производственном помещении, предоставляемом работодателем.

К нестандартной форме, относятся любая занятость неподходящая под признаки стандартной, например: частичная, временная, надомная занятость, самозанятость, а также работа по совместительству.

Стоит рассмотреть каждую форму занятости поподробнее:

Частичная занятость имеет главный отличительный признак – сокращённый объём недельной трудовой нагрузки. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормальная продолжительность рабочей недели составляет не более 40 часов. В кодексе так же установлена меньшая продолжительность недельного рабочего времени для:

Работников в возрасте до 16 лет

Инвалидов I и II группы

Работников занятых на работах с вредными или опасными условиями труда.

Для отдельных категорий работников, например, педагоги, медицинские работники и др. устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени.

Во всех остальных случаях сокращение трудовой нагрузки даёт основание считать занятость частичной.

Временная занятость характеризуется тем, что трудовые отношения ограничены определённым периодом. На время выполнения временных работ заключается срочный трудовой договор, срок которого не может превышать 5 лет. Обычно временные работники нанимаются для исполнения обязанностей отсутствующих постоянных работников, «за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным

договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы»¹.

Временная занятость так же используется для выполнения сезонных, разовых, случайных работ.

Надомная занятость, является весьма специфической формой занятости, так как предполагает выполнение трудовых обязанностей установленных трудовым договором на дому. При этом материалы, инструменты и механизмы, предназначенные для выполнения тех или иных работ предоставляются работодателем или приобретаются непосредственно самим надомным работником за свой счёт. Важно отметить, что работы для надомных работников не должны быть противопоказаны им по состоянию здоровья, их выполнение должно полностью осуществляться и соответствовать условиям и требованиям охраны труда.

Самозанятость, как одна из форм, характеризуется тем, что лицо получает необходимое для жизни вознаграждение за свой труд непосредственно от заказчиков, в отличие от наёмной работы. Для самозанятости характерны трудовые отношения в форме подряда. По заключаемому договору подряда занятый (подрядчик) обязуется выполнить по заданию заказчика определенную работу, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его².

На данной нестандартной форме занятости хотелось, бы сделать акцент, так как по состоянию на 2019 год в Российской Федерации начинает своё действие Федеральный закон «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход», в городе федерального значения Москве, в Московской и Калужской областях, а также в Республике Татарстан (Татарстан). Эксперимент проводится до 31 декабря 2028 года включительно.

¹Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

²Гражданский кодекс Российской Федерации, часть первая, от 30 ноября 1994 года № 51-ФЗ // СЗ РФ. 1994. № 32.

Основной его целью является вывод из тени граждан, получающих доход, но по различным причинам не регистрирующихся в качестве плательщиков налогов.

Начиная с 2013 года, Правительство РФ пыталось разработать понятие самозанятых граждан, чтобы установить для них налоговую нагрузку. Предпосылкой к введению мер стало то, что налоговый кодекс не регулирует систему налогообложения граждан, не зарегистрированных в качестве индивидуальных предпринимателей, но получающей доход от предоставления услуг.

Говоря о самозанятых речь идёт в первую очередь о представителях малого бизнеса, без прохождения процедуры регистрации и не имеющих наёмных работников.

Для легального осуществления деятельности требуется патент на самозанятость. Документ позволит законно работать и регулярно пополнять Пенсионный фонд, не бояться ответственности.

Государственная пошлина за приобретение патента на самозанятость составляет 100 рублей.

Физические лица при применении специального налогового режима вправе вести виды деятельности, доходы от которых облагаются налогом на профессиональный доход, без государственной регистрации в качестве индивидуальных предпринимателей, за исключением видов деятельности, ведение которых требует обязательной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя в соответствии с федеральными законами, регулирующими ведение соответствующих видов деятельности.

Перечень видов деятельности самозанятых не является закрытым, в него включены: репетиторы, лица осуществляющие уход за ребёнком (няни) или присмотр за больными людьми (сиделки), фрилансеры осуществляющие работу по переводу, написанию и редактированию текстов, удаленное программирование, настройка рекламы и т.д., клининг, проведение фото- и

видеосъемки с последующей обработкой материала перед предоставлением конечному заказчику и другие.

Налоговые ставки устанавливаются в следующих размерах:

1. 4 процента в отношении доходов, полученных налогоплательщиками от реализации товаров (работ, услуг, имущественных прав) физическим лицам;
2. 6 процентов в отношении доходов, полученных налогоплательщиками от реализации товаров (работ, услуг, имущественных прав) индивидуальным предпринимателям для использования при ведении предпринимательской деятельности и юридическим лицам.

Самым главным отличием самозанятых от индивидуальных предпринимателей является невозможность нанимать сотрудников. Так как эта форма занятости предполагает личное выполнение работ, услуг.

В зарубежных странах, таких как США, Великобритания, Латвия, Германия налог для самозанятых является распространённой и устоявшейся практикой, которую позаимствовала Россия. При этом в каждом государстве предусмотрены определённые особенности, от которых зависит размер налога и правила его оплаты.

Существует ещё одна специфическая форма занятости, такая как совместительство. Она предполагает выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время¹. Работа по совместительству может быть выполнена как по месту основной работы работника, так и у других работодателей.

Однако стоит отметить, что при утрате основной работы, место работы по совместительству основным не становится.

Помимо всех вышеуказанных форм нужно отметить существование скрытой занятости. Это занятость граждан, находящаяся вне учета

¹Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

официальных органов в незарегистрированных хозяйственных структурах, которые не платят налогов. К такому виду занятости относится теневая экономика или ее неформальный сектор - нелегальное производство товаров, строительные работы, сфера бытовых услуг, торговля с рук¹.

Помимо форм занятости, необходимо разобраться в видах занятости. В литературе выделяются три основных вида: полная, продуктивная и свободно избранная занятость.

Полная занятость – это состояние, при котором обеспечены работой все нуждающиеся в ней и желающие работать, что соответствует наличию сбалансированности между спросом и предложением рабочей силы².

Продуктивная занятость должна отвечать двум основным требованиям: приносить работникам доход, который обеспечит им достойный уровень жизни, и быть полной противоположностью формальной деятельности.

Свободно избранная занятость – это занятость, суть которой заключается в том, что право распоряжаться собственной способностью к труду принадлежит исключительно самому работнику.

Приведенные выше виды занятости отражают состояние количественной и качественной балансировки между потребностью населения в работе и рабочими местами, при которых создаются благоприятные условия для социально-экономического прогресса общества.

Полная занятость отображает состояние занятости с количественной стороны, а с позиции качества занятость отождествляется с эффективной занятостью. В основе это связи "лежит" ориентация на потребности и интересы человека.

Под эффективной формой необходимо понимать занятость, которая обеспечивает работнику достойный доход, рост образовательного и профессионального уровня для каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда, здоровье. Эффективную занятость

¹Рофе А.И. Экономика труда. М.: КНОРУС, 2010. С. 138.

²Ермолаева С.Г. Рынок труда. Екатеринбург: Урал, 2015. С 39.

так же можно рассмотреть с двух точек зрения: с экономической – как наиболее рациональное использование человеческого ресурса; с социальной – как наиболее полное соответствие труда интересам человека¹.

Неэффективная занятость, проявляется в следующих формах: недоиспользование рабочего времени работников; концентрация работающих граждан на убыточных предприятиях; значительные масштабы занятости граждан в неформальном секторе экономики.

Таким образом, по результатам рассмотрения теоретических основ занятости, можно сделать вывод, что занятость населения – это социально-экономическая категория, выраженная в форме взаимоотношений между обществом и государством, для удовлетворения личных и общественных потребностей населения, формирования главной производительной силы общества, опосредованная государственно-правовыми рамками и приносящая доход (заработок).

Следует отметить, что отношения занятости являются в большей степени отношениями социальными, так как они возникают на основе социальных взаимодействий субъектов, в результате чего происходит удовлетворение их потребностей и интересов.

Одни авторы, раскрывая понятие, делают упор на рассмотрении данной категории как взаимоотношений между людьми по поводу их участия в общественном производстве, другие изучают занятость с позиции деятельности способствующей обеспечить общество средствами существования. Третьи представляют занятость как жизненную потребность и производительную силу общества.

На наш взгляд, занятость как категорию следует рассматривать в узком и широком смысле слова. В узком смысле занятость - это прежде всего отношения, в которые люди вступают между собой по поводу участия в общественно-полезном труде, и которые отображают степень их участия. В

¹Масленников П.В. Антонов Г.Д. Жиронкин С.А. Экономика и социология труда. Кемерово: КТИПП, 2002. С. 21.

широком смысле занятость - это деятельность, связанная с формированием эффективной системы социальных взаимодействий по поводу вовлечения трудоспособного населения в сферу труда, результатом которой является удовлетворение потребностей человека и общества, посредством получения дохода.

Анализируя классификацию занятости, приходим к мнению, что разделение происходит в основном по признакам работы у одного или нескольких работодателей, нагрузкой в течение рабочего времени, и то в каком месте работник осуществляет свои трудовые функции.

Существующая нестандартная форма занятости, как совместительство, после многих попыток законодательного закрепления, с 1 января 2019 года, будет регулироваться специализированным Федеральным законом «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход», тем самым способствуя выведению значительной части населения страны из теневой экономики. Исследование показало, что в странах Европы, США, самозанятость уже давно урегулирована законом и облагается налогами.

Помимо основных форм, признающихся законодательством, существует ещё одна, но уже противоправная форма занятости - скрытая, она находится вне учета официальных органов в незарегистрированных хозяйственных структурах, которые не платят налогов. Можно сказать, что данная занятость, является острой проблемой государства, так как порождает ряд негативных экономических факторов, таких как: теневая экономика или ее неформальный сектор - нелегальное производство товаров и другие.

1.2 Стандарты достойной занятости в законодательстве России и международных актах

Международно-правовое регулирование труда представляет собой регламентирование с помощью международных соглашений государств (многосторонних и двусторонних договоров) и других международно-

правовых средств, вопросов, связанных с применением наемного труда, улучшением его условий, охраной труда, защитой индивидуальных и коллективных интересов работников.

Формальным выражением такого регулирования являются нормы (стандарты) труда, закрепленные в актах, принятых ООН, МОТ, региональными объединениями государств в Европе, а также в двусторонних соглашениях различных государств.

Стандарты достойного труда, представляют собой нормы – объект внимательного изучения, заимствования, практического использования в качестве признанного в цивилизованном мире эталона, своего рода международного кодекса труда.

Международно-правовое регулирование труда при помощи стандартов происходит с целью защиты трудовых прав работников и их профессиональных организаций, улучшения условий труда, и обеспечения достойного уровня жизни трудящихся, путём установления гарантий.

Необходимо начать изучения данного вопроса именно с изучения международных актов, закрепляющих основные положения о стандартах достойного труда и достойной занятости.

Основным источником, который закрепляет основные права человека, в частности и на достойный труд и занятость, является Всеобщая декларация прав человека, принятая Генеральной Ассамблеей ООН в 1948 г.

Она содержит право на труд, свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы, так же право на безопасные условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, равный и достойный заработок, обеспечивающий достойный уровень жизни человека и его семьи¹.

Касаемо международных правовых стандартов в сфере труда, то их разработкой занимаются Международные организации: ООН (Организация

¹Всеобщая декларация прав человека принята 10 декабря 1948 года Генеральной ассамблеей ООН // Российская газета. 05.04.1995. № 67.

объединенных наций) и ее специальный орган – Международная организация труда (МОТ), созданная в 1919 году.

В круг рассматриваемых вопросов МОТ включает тему достойного труда и достойной занятости.

Основополагающими документами Международной Организации Труда (МОТ) служат Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 года¹, а также целый корпус конвенций и рекомендаций.

Декларация устанавливает обязанность МОТ использовать все свои ресурсы и потенциал, для достижения в рамках глобальной стратегии социально - экономического развития того, чтобы экономическая политика и социальная политика взаимно усиливали друг друга, создавая условия для широкомасштабного и устойчивого развития².

Международная организация труда, должна обращать непосредственное внимание на проблемы, которые стоят перед лицами, имеющими особые социальные нужды.

В Декларации закреплены четыре основных принципа, представляющие собой совокупность прав, соблюдение которых обязательно для всех без исключения стран – членов МОТ вне зависимости от ратификации ими соответствующих конвенций. При этом каждому такому принципу соответствует по две конвенции МОТ, получивших название – Основополагающие стандарты в сфере труда (или Основополагающие конвенции):

1. Первый принцип свободы объединения и действительного признания права на ведение коллективных переговоров закрепляются Конвенцией МОТ № 87 «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию», которая гласит что все трудящиеся и предприниматели имеют право по своему выбору и без

¹Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» от 18 июня 1998 г. // Российская газета. № 238. 16.12.1998.

²Бекашев Д. К. Международная организация труда: правовой статус и основные направления деятельности М.: Проспект, 2015. С. 29.

предварительного разрешения создавать организации, а так же вступать в них, на условии подчинения уставам¹. Организации и предприниматели сами вырабатывают свои уставы и выбирают своих представителей, организуют деятельность и аппарат. Защиту от любых дискриминационных актов и вмешательства, закрепляет Конвенция МОТ «О применении права на организацию и заключение коллективных переговоров» № 98²;

2. Конвенция МОТ о принудительном или обязательном труде 1930 г. № 29³ и Конвенция МОТ об упразднении принудительного труда 1957 г. № 105⁴, закрепляет принцип упразднения всех форм принудительного или обязательного труда, основополагающие принципы упразднения принудительного или обязательного труда, во всех формах его проявления. То есть всякую работу или службу, выполняемую под угрозой какого-либо наказания или без добровольного предложения лицом своих услуг;
3. Конвенция МОТ о минимальном возрасте для приема на работу 1973 г. № 138⁵ и Конвенция МОТ о запрещении и немедленных

¹Конвенция МОТ №87 «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию», принята в г. Сан-Франциско 09 июля 1948 г. на 31-ой сессии Генеральной конференции МОТ // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XIX. М., 1960. С. 278 .

²Конвенция МОТ № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров», принята в г. Женеве 01 июля 1949 г. на 31-ой сессии Генеральной конференции МОТ // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XIX. М., 1960. С. 292.

³Конвенция МОТ №29 «Относительно принудительного или обязательного труда», принята в г. Женеве 28 июня 1930 г. на 14-ой сессии Генеральной конференции МОТ // Ведомости ВС СССР. 1956. №13. Ст. 279.

⁴Конвенция МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда», заключена в г. Женеве 25 июня 1957 г. // СЗ РФ. 2001 г. № 50. Ст. 4649.

⁵Конвенция МОТ № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу», заключена в г. Женеве 26 июня 1973 г. // Российская газета. № 22-23. 1999.

- мерах по искоренению наихудших форм детского труда 1999 г. № 182¹ закрепляют принцип действенного запрещения детского труда;
4. Конвенция МОТ о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности 1951 г. № 100² и Конвенция МОТ о дискриминации в области труда и занятий 1958 г. № 111³, закрепляют четвёртый принцип недопущения дискриминации в области труда и занятий.

Данные принципы взаимодействуют и дополняют друг друга, тем самым образуя систему и условия для создания и реализации достойного труда и достойной занятости.

17 июня 2011 года в Женеве, завершилась юбилейная 100-я сессия Международной конференции труда, делегаты которой приняли ряд решений в ответ на призыв Генерального директора МОТ Хуана Сомавия к построению «новой эры социальной справедливости». На сессии активно обсуждались проблемы глобализации и поддержки странами программы Достойного труда, соответствие состояния труда и занятости достойному.

По итогам были приняты масштабные международные нормы, призванные улучшить условия труда десятков миллионов домашних работников во всем мире – Конвенция 2011 года о домашних работниках (№189)⁴ и соответствующая Рекомендация (№201).

Появление таких документов обусловлено тем, что домашний труд по-прежнему недооценивается и остается незаметным и в основном

¹Конвенция МОТ № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда», заключена в г. Женеве 17 июня 1999 г. // СЗ РФ. 2004. №20. Ст.1924.

²Конвенция МОТ № 100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности», заключена в г. Женеве 29 июня 1951 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. 1956. №10. Ст.102.

³Конвенция МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий», принята в г. Женеве 25 июня 1958 г. на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ // Ведомости Верховного Совета СССР. 1961 г. № 44. Ст. 448.

⁴Конвенция МОТ № 189 «О достойном труде домашних работников», заключена в г. Женеве 16 июня 2011г. // [Электронный ресурс] URL: www.ilo.org (дата обращения 08.05.2019).

выполняется женщинами и девочками, многие из которых являются мигрантами или членами неимущих общин и которые особенно уязвимы перед дискриминацией с точки зрения условий труда и занятости, равно как и перед другими проявлениями нарушений прав человека¹.

Конвенция закрепляет положения о законодательной трактовке понятия «домашний труд» и «домашний работник», обеспечивает то, чтобы домашние работники, как и работники в целом, пользовались справедливыми условиями занятости, а также достойными условиями труда, принимает меры для обеспечения того, что бы на домашних работников распространялись положения о минимальной заработной плате, и другие нормы защищающие права на достойный труд и занятость данной категории работников.

На Конференции особое внимание было уделено необходимости построения новой эры социальной справедливости, в том числе в рамках обсуждений представленного Генеральным директором доклада «Новая эра социальной справедливости», содержащего принципиально новые подходы и посвященного положению в сфере труда после кризиса.

Премьер-министр Российской Федерации Владимир Путин заявил, что политика России «идет в русле» разработанной МОТ «Программы достойного труда». Он предложил провести в будущем году в России международную конференцию по вопросам практической реализации данной программы.

Выступая перед делегатами 100-й сессии Международной конференции труда. В. Путин заявил: «Эффективность Международной организации труда во многом основана на ее уникальном трехстороннем формате, что позволило МОТ «выйти на оптимальные и взвешенные инициативы в ходе глобального финансово-экономического кризиса 2009- 2010 годов»². Речь идет о таких инициативах, как принятый в 2009 году Глобальный пакт о

¹Крестьянинов А.Н. Международная организация труда и ее деятельность в условиях глобализации // Труд и социальные отношения. 2012. №04. С.23.

²Стенограмма выступления В.В. Путина на 100- ой сессии Международной Конференции труда // Вестник. 2011. №2. С.2

рабочих местах. «В России не только поддерживают Глобальный пакт, но и делают все возможное, чтобы груз экономических неурядиц не ложился на плечи людей»».

Президент выделил задачу ввести Россию в «пятерку» крупнейших экономик мира. Для достижения этой цели необходимо как минимум в два раза повысить производительность труда и создать не менее 25 миллионов современных, высокооплачиваемых рабочих мест.

В 2012 году в городе Москва, была проведена Международная конференция высокого уровня по вопросам Достойного труда.

Конференция в Москве стала первым международным мероприятием на высоком уровне, посвященным вопросам достойного труда и организованным Правительством Российской Федерации при поддержке МОТ.

Московская Федерация профсоюзов, которая считает что достойный труд это актуальная потребность и необходимость для общества в целом, определяющая его будущее, что каждая организация должна устанавливать собственные цели для сокращения дефицита достойного труда, сообразуясь с собственными особенностями, условиями, возможностями, уровнем развития. Но ориентиром для этих целей должны быть общепринятые международные нормы и стандарты.

В рамках подготовки данной конференции, Федерация Независимых Профсоюзов России (далее по тексту ФНПР) совместно с Международной Организацией Труда провели в федеральных округах научно-практические конференции «Достойный труд – основа социальной политики». По итогам работы были сформулированы и приняты Стандарты достойного труда, которые включают в себя следующие разделы:

1. 7 стандартов в сфере заработной платы;
2. 5 стандартов в сфере занятости;
3. 6 стандартов в сфере социального партнерства.

Таким образом, ФНПР к основным элементам достойного труда относят достойную зарплату, эффективную занятость и безопасные условия труда.

Далее рассмотрим стандарты достойной занятости, как один из разделов Стандартов достойного труда и механизмы их реализации.

В Постановление VII съезда ФНПР от 14.01.2011, установлено 5 стандартов достойной занятости¹, раскроем каждый из них:

Первый стандарт – это полная занятость населения, которая представляет собой наличие рабочих мест в достаточном количестве для желающих трудиться трудоспособного населения страны, практическое отсутствие продолжительной безработицы, возможность предоставить желающим трудиться рабочие места, соответствующие их образованию, опыту работы.

Международный пакт ООН «Об экономических, социальных и культурных правах» (1966г.)² предусматривает полную, продуктивную и свободную избранную занятость.

Согласно Конвенции МОТ № 168 «О содействии занятости и защите от безработицы»³ от 21.06.1988г., ст.7 закреплено, что в качестве основополагающей цели предусмотрена политика, направленная на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости всеми соответствующими мерами, включая социальное обеспечение⁴.

¹Постановление VII съезда ФНПР от 14.01.2011 «О Программе ФНПР «Достойный труд - основа благосостояния человека и развития страны» // [Электронный ресурс] URL: <https://www.fnpr.ru> (дата обращения 01.05.2019)

²«Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах», принят 16 декабря 1966 г. на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН // Ведомости Верховного Совета СССР. 1976 г. № 17. Ст. 291.

³Конвенция МОТ № 168 «О содействии занятости и защите от безработицы», заключена в г. Женеве 21 июня 1988 г. // Конвенции и рекомендации, Принятые Международной Конференцией труда. 1991. с. 1957-1990.

⁴Конвенции и рекомендации, Принятые Международной конференцией труда. 1991. с. 1957 - 1990 // [Электронный ресурс] URL: www.lib.ru (дата обращения 15.05.2019).

В этой же Конвенции указывается на необходимость стремления к созданию специальной программы, которая будет способствовать созданию дополнительных рабочих мест и содействию в вопросах занятости.

Европейская социальная хартия, принятая в городе Страсбурге, 3 мая 1996 года, закрепляет признание одной из своих первоочередных целей и обязанностей достижение и поддержание как можно более высокого и стабильного уровня занятости в целях достижения полной занятости¹.

Для реализации данного стандарта в Российской Федерации была утверждена Государственная программа «Содействие занятости населения» от 15 апреля 2014 г. N 298².

Второй стандарт – это стабильная занятость населения, то есть это стандартная занятость по трудовому договору с неограниченным сроком действия, заключенному с одним работодателем и предусматривающему защиту от необоснованного увольнения, обеспечивающая работнику достойный доход, исключающий необходимость искать дополнительный заработок. Стандарт закреплён во многих важных и значимых международных актах, например:

Конвенция № 158³ и Рекомендация № 166⁴ установили целый ряд гарантий трудящихся в случае увольнения по инициативе работодателя.

Такие как:

право любого работника быть заблаговременно предупрежденным о предстоящем увольнении (и не только при увольнении по сокращению штатов или ликвидации предприятия);

¹«Европейская социальная хартия» от 03 мая 1996 г. №163 // СЗ РФ. 2010. № 8.Ст.781.

²Постановление Правительства РФ «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения»» от 15 апреля 2014 г. N 298//СЗ РФ. 2014 г. № 18. Ст. 2147.

³Конвенция МОТ № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя», заключена в г. Женеве 22 июня 1982 г. // Конвенции и рекомендации, Принятые Международной Конференцией труда. 1991. С. 1957-1990.

⁴Рекомендация МОТ № 166 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя», принята в г. Женеве 22 июня 1982 г. на 68-ой сессии Генеральной конференции МОТ // Конвенции и рекомендации, Принятые Международной Конференцией труда. 1991. С. 1957-1990.

в течение срока предупреждения об увольнении рабочий должен освободиться от работы для подыскания другой работы;

работникам, с которыми трудовые отношения были прекращены по причинам экономического характера, должны предоставляться преимущества первоочередного приема на работу¹;

Опять же обратимся в уже указанной Европейской социальной хартии, она закрепляет права на достойную занятость и реализацию данного стандарта в статье 24, а именно право на защиту в случае увольнения без достаточных оснований.

В 1966 г. Резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи ООН был принят Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, который закрепляет что государства признают право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая, в частности:

вознаграждение, обеспечивающее, как минимум, всем трудящимся:

справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия, причем, в частности, женщинам должны гарантироваться условия труда не хуже тех, которыми пользуются мужчины, с равной платой за равный труд;

условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены²;

Стандарт третий - востребованность граждан Российской Федерации на рынке труда, получивших профессиональное образование, включает в себя несколько подразделов:

1. Востребованность молодежи на рынке труда
2. Оптимизация привлечения иностранной рабочей силы.
Реализуется с помощью Постановления Правительства РФ от 12 сентября 2013 г. N 800.

¹ Иванов С.А. Применение Конвенций МОТ в России в переходный период. Некоторые проблемы // Наука 1994. № 8-9. С. 67.

² Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г. Принят резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи// Ведомости Верховного Совета СССР. 1976. №17. Ст. 291.

Стандарт четвёртый - обеспечение непрерывного профессионального развития работника¹.

Рекомендация 1962 г. № 117 о профессиональном обучении предусматривает создание национальных систем профессионального обучения, регламентирует их планирования и управления, устанавливает мероприятия по профессиональной ориентации и отбора, допрофессиональной подготовки, организации самого обучения, т.е. фактически предлагает детальный план государственных мероприятий по организации профессионального обучения².

В феврале 1968 г. Конференция по профессиональному образованию и техническим усовершенствованием, созванная Всемирной федерацией профсоюзов, приняла Хартию о профессиональном обучении³. Такое обучение должно быть поставлено на постоянную основу. Оно является обязанностью государства, должно стать составной частью планов социального и экономического развития и включаться в общую систему образования. Конференция специальной резолюцией МОТ предложила принять новую конвенцию о право всех трудящихся на профессиональную подготовку, постоянное профессиональное обучение и техническое усовершенствование.

В 1979 г. была принята Всемирная программа занятости. Она базируется на Декларации принципов и программе действий, принятых Всемирной конференцией по вопросам занятости в 1976 г. По результатам

¹Постановление Правительства РФ «Об утверждении Правил подготовки предложений по определению потребности в привлечении иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы, утверждению квоты на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности, а также квоты на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию на основании визы, разрешений на работу» от 12 сентября 2013 г. № 800// СЗ РФ. 2013. N 38. Ст. 4814.

²Рекомендация МОТ № 117 «О профессиональном обучении», принята в г. Женеве 27 июня 1962 г. на 46-ой сессии Генеральной конференции МОТ // Конвенции и рекомендации, Принятые Международной Конференцией труда. 1991. С. 1957-1990.

³Хартия профессионального обучения, принята в г. Турин 2 февраля 1968 г. на Международной профсоюзной конференции по вопросам профессионального обучения // [Электронный ресурс] URL: www.search.rsl.ru (дата обращения 28.05.2019).

Всемирной конференции по вопросам занятости, состоявшейся в 1979 г., была принята резолюция о мерах по выполнению программы занятости.

Примером реализации данного стандарта достойной занятости в России служит Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», в части ст.73 «Организация профессионального обучения»¹. А так же в будущем, может служить начатая в рамках программы дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет, в 2020 – 2024 годах.

Стандарт пятый – это достойный уровень жизни безработных граждан.

Реализуется на национальном уровне с помощью внесения изменений в законодательство, а именно:

Внесение изменений в нормативную правовую базу Российской Федерации в части установления двух видов пособия по безработице: социального базового пособия по безработице, выплачиваемого из средств федерального бюджета, и страхового пособия по безработице, выплачиваемого из средств социального страхования от безработицы.

Внесение изменений в нормативную правовую базу Российской Федерации в части установления размера социального базового пособия по безработице на уровне прожиточного минимума трудоспособного населения Российской Федерации, механизмов и сроков его индексации.

Внесение изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» в части обеспечения безработных граждан социальным базовым пособием по безработице независимо от наличия трудового и страхового стажа гражданина.

Внесение изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» в части обеспечения безработных

¹Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ // СЗ РФ. 2012. № 53. Ст. 7598.

граждан социальным базовым пособием по безработице независимо от наличия трудового и страхового стажа гражданина¹.

Данные стандарты находят своё отражение в национальном законодательстве, а именно в Государственной программе Российской Федерации «Содействие занятости населения», основная цель которой – создание правовых, экономических и институциональных условий, способствующих развитию эффективно функционирующего рынка труда и обеспечению социальной стабильности в обществе.

Важнейшими задачами Программы также являются: удовлетворение спроса на квалифицированную рабочую силу – как за счет внутренних ресурсов, так и за счет внешней трудовой миграции, проведение содержания и структуры профессионального образования в соответствии с потребностями рынка, обеспечение сохранения здоровья работников путем улучшения условий труда.

«Привлечение в реальный сектор экономики квалифицированных рабочих кадров требует создания комфортных и безопасных рабочих мест, отвечающих современным стандартам охраны и безопасности труда»².

«Модернизация экономики требует роста производительности, что должно отражаться на повышении конкурентоспособности и устойчивости предприятий, а также на повышении оплаты труда, включая минимальный размер оплаты труда и заработную плату работников бюджетного сектора экономики».

Таким образом, можно сделать вывод, что стандарты служат некой своеобразной нормативной субстанцией трудового права³, которая отражает результаты деятельности государств и направлена на внесение в рыночную экономику социальных ценностей.

¹Соколов О.В. Достойный труд — основа благосостояния человека и развития страны // [Электронный ресурс] URL: www.hse.ru (дата обращения 01.06.2019).

²Царёв Ю.С. Международные правовые стандарты в сфере труда и их применение в Российском законодательстве. М.: Учебно-исследовательский центр Московской Федерации профсоюзов. 2013. С.56.

³Барет-Рид П. Неотъемлемые признаки достойного труда // Человек и труд. 2003. №3. С. 8.

Стандарты занятости закреплены в международных конвенциях, которые в последующем находят своё отражение и в национальном законодательстве.

Говоря о достойной занятости, то по стандартам она должна быть максимально возможной, обеспечивать рациональное использование знаний, умений и навыков работника, достойную заработную плату, возможность профессионального роста и повышение квалификации, мотивацию работников к труду, грамотную организацию труда и отдыха работника, безопасные условия труда.

1.3 Разграничение понятий достойная занятость, достойный труд и достойный уровень жизни.

Труд и занятость, две близкие, но не тождественные категории.

Под трудом принято понимать – целесообразную, сознательную деятельность человека, которая направленная на создание различных благ и удовлетворение потребностей индивида и общества.

Отсюда следует, что трудовая занятость – это наличие работы у лиц трудоспособного возраста, которые осуществляют трудовую деятельность.

Ранее международное и российское законодательство не давало легального определения термина «достойный труд», оно вытекало из анализа ст.23 Всеобщей декларации прав человека, принятой 10 декабря 1948 г. Генеральной Ассамблеей ООН, из ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах от 19 декабря 1966 г¹. о том, что каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него и его семьи, из ст. 2 Конституции РФ о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью.

¹Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, принят в г. Нью-Йорк 19 декабря 1966 г. Резолюцией 2200 (XXI) на 1946-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН // [Электронный ресурс] URL: www.consultant.ru (дата обращения 01.06.2019).

В 1999 году Международной Организацией Труда (МОТ) было разработано и введено в оборот понятие достойного труда. Согласно данной концепции, достойным трудом, признаётся такой труд, который является свободным, справедливо оплачиваемым, безопасным, социально защищенным, не принижающим достоинство человека, открывающий равные стартовые возможности для всех, гарантирующий участие в принятии управленческих решений и саморазвитие личности¹.

В научной литературе неоднократно предпринимались попытки определения понятия «достойный труд». Например, Л.А. Костин понимал под термином «достойный труд» как высокоэффективный труд в хороших и безопасных производственных условиях, дающий работнику удовлетворение, возможность в полной мере проявить свои способности, навыки и мастерство, труд с достойной оплатой и справедливым распределением плодов прогресса, труд, когда права трудящихся защищены, и они активно участвуют в деятельности организации, внося максимально возможный вклад в общее благополучие².

Ещё один российский исследователь А.С. Кудрин определил понятие достойный труд, как «многоаспектное понятие, охватывающее собой экономические, политические и правовые явления, создающее условия для эффективного и производительного труда, содействующее достижению общественного, культурного и технического прогресса в целях социальной защиты трудящихся и их семей, способствующее развитию сущностных сил человека, раскрытию творческого потенциала каждого»³.

Отметим тот факт, что под достойным трудом понимается целая система мероприятий, выраженная в Программе достойного труда. Данный международный акт был принят на 87-й Сессии Генеральной конференции

¹Доклад Генерального директора. Международная конференция труда. 87-я сессия. 1999. // [Электронный ресурс] URL: www.search.ru (дата обращения 01.06.2019).

²Костин Л.А. Достойный труд в XXI веке. М.: ТЕИС, 2005. С.16.

³Кудрин А.С. О значении социального и правового воздействия субъектов права на трудовые отношения в контексте обеспечения достойного труда. // Вестник Пермского университета. 2014.№1. С.257.

МОТ. Таким образом, деятельность МОТ с 1999 года осуществляется в рамках этой программы. Основное ее назначение – устранение бедности во всем мире и обеспечение условий для свободного развития. Следует отметить, что вопросы достойного труда вновь стали предметом для обсуждения на 97-й Сессии Генеральной Конференции МОТ, которая проходила в 2008 году, в которой особое внимание уделяется вопросам достойного труда.

Важно понимать, что достойный труд является общим понятием, и включает в себя четыре составляющих компонента: занятость, права, защита и диалог. Достойный труд основывается на признании необходимости учета всех четырех компонентов для создания наилучших перспектив для социального прогресса и развития¹.

Ряд учёных: Р. Анкер, Ф. Эггер, Дж. Ритгер, И. Чернышев, выделяли шесть критериев достойного труда (вероятность найти работу, свободный труд, производительность труда, и др.), охватывающие обязательные требования к качеству занятости.

Ф. Бонне, Ж. Фигуэредо, Г. Стендинг ввели новое методическое понятие - индекс достойного труда и использовали несколько индексов достойного труда, уделяя основное внимание безопасности и защищенности работника в самом широком понимании.

Различные группы трудящихся, воспринимают достойный труд с неодинаковых позиций, на восприятие в первую очередь влияют многочисленные факторы, первый из таких – занятость.

Так, лица, заключившие трудовой договор с работодателем, напрямую зависят от его финансового благополучия. Такие работники ассоциируют достойный труд с высоким уровнем оплаты, соответствующим показателю сложности выполняемой работы. Для данной группы работников важен уровень социального страхования и пенсионная составляющая.

¹Козлова О.Н. Труд в социальной жизни. М.: Научно-образовательное издание 2003. № 12. С. 95.

Лица, осуществляющие трудовую деятельность самостоятельно, имеют другие представления о достойном труде, поскольку сами определяют удовлетворяющий их потребности уровень оплаты труда и сами формируют свой пенсионный капитал.

Следующий немаловажный фактор, влияющий на восприятие достойного труда – возраст. Для молодых лиц, достойным представляется такой труд, который предполагает возможность карьерного роста, высокую заработную плату, коммуникабельность и мобильность, для возрастных работников, важна стабильность трудовых отношений и приемлемый заработок.

Образовательный показатель, также определяет уровень достойного труда. Лица с высоким показателем интеллекта и образования отождествляют достойный труд не только с высокой заработной платой, но и возможностью развития своих профессиональных, научных способностей. Для лиц с наличием общего образования, приемлема возможность динамики оплаты труда и нормальные условия труда.

Можно выделить и другие критерии влияющие на оценку достойности труда, в них входит территориальный критерий, то есть городской или сельский житель, семейное положение работника и другие.

Исходя из вышеперечисленного многообразия различных критериев определяющих достойный труд, можно упомянуть позицию Л.С. Мамуты, который вовсе утверждал: «достоинство – категория слишком трудно поддающаяся конкретизации, стабильной и однозначной трактовке. А поскольку нет ясного понимания того, какова субстанция «достоинства человека», вряд ли можно с толком размышлять о правах, которые возникают из этой непонятной субстанции, об их основании и содержании¹».

Достойная занятость, как наиболее важное звено достойного труда представляет собой максимально возможную занятость на рабочих местах,

¹Мамут Л.С. Социальное государство с точки зрения права // Государство и право. 2001. №7. С. 10.

которая наиболее полно и рационально использует умения и навыки работника, обеспечивает достойную заработную плату, даёт возможность профессионального роста и постоянного совершенствования профессиональных знаний (повышения квалификации). Достойной признаётся занятость, в которой имеется возможность поощрения работников за хороший труд, мотивация на успешное выполнение трудовых обязанностей, правильное расставление приоритетов труда и отдыха работника, безопасные условия труда.

Так же понятие «достойная занятость» можно рассмотреть с двух аспектов: на уровне рынка рабочей силы, на индивидуальном уровне.

В первом случае речь идёт о таком состоянии рынка труда, когда каждый может свободно себя реализовать, в соответствии со своими профессиональными навыками, умениями, образованием. Например, большинство грамотных специалистов, не работают по своей специальности, так как заработная плата, условия труда не позволяют обеспечить достойный уровень жизни, поэтому лицо выбирает ту деятельность, которая будет удовлетворять его материальный (финансовый) аспект, но всё – же на профессиональном уровне, который будет максимально раскрывать возможности и потенциал человека он реализован не будет.

Во втором случае говорится о том, что при трудоустройстве лицо гарантировано получит все причитающиеся ему «достойной занятостью» блага, а его работа будет осуществляться в достойных условиях. В данном случае роль играет то, что если работодатель желает «видеть» на своём предприятии, грамотных, квалифицированных сотрудников, хорошо исполняющих свои трудовые обязанности и как раз-таки раскрывающие весь свой потенциал для достижения хороших трудовых результатов, он должен обеспечить не просто минимальный, закреплённый законодательно уровень рабочего места, заработной платы и тд., а сделать его максимально привлекательным, благоприятным, для работников.

Говоря о занятости, необходимо определить критерии, которые относили бы её к категории достойной, хотелось бы отметить, что при исследовании данного вопроса, в литературе их выявлено не было, тем самым на основании исследованного материала были выявлены авторские критерии достойной занятости.

Первый определяющий фактор, это доход, который обеспечивает достойные средства к существованию работника и всей его семьи¹.

Второй критерий, условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены.

Возможность профессионального роста и регулярного совершенствования профессиональных знаний, так как в условиях постоянно развивающегося технического и научного прогресса, в любой деятельности происходят изменения и нововведения и работник для качественного выполнения своих трудовых функций должен о них знать и уметь применять в теории и практики.

Система стимулирования, мотивации и поощрения работников за качественное выполнение трудовых обязанностей и высоких показателей трудовой активности².

Сбалансированная система труда и отдыха. В данный критерий необходимо включить создание благоприятной атмосферы способствующей комфортному пребыванию на работе.

При наличии соблюдения всех вышепредложенных мною критериев занятость может считаться достойной, так как учитываются факторы, создающие условия для работника качественно и комфортно трудиться, тем самым раскрывая свой потенциал и получая за это достойную заработную плату. Отметим, что такая категория занятости эффективна не только для

¹Конвенция МОТ № 26 «О создании процедуры установления минимальной заработной платы», заключена в г. Женеве от 16 июня 1928 г. // [Электронный ресурс] URL: www.ilo.org (дата обращения 21.05. 2019).

² Sagandykov M., Shafikova G. Salary administration as part of employee incentive system at industrial enterprises // [Электронный ресурс] <https://shs-conferences.org> (дата обращения 01.05.2019).

работника, но и для работодателя, ведь при таких условиях эффективность труда повышается, за счёт этого увеличивается доход всей организации в целом.

Считаю необходимым упомянуть слова из доклада генерального директора МОТ на Международной Конференции Труда (87-я сессия 1999 г.): «Ни одно общество не сможет добиться успеха в условиях глобализации, если его граждане не будут обладать надлежащими знаниями и квалификацией»¹. Это значит, что центральная роль в обеспечении занятости принадлежит образованию и профессиональной подготовке.

Одним из самых главных показателей достойной занятости можно считать доход, который обеспечивает достойные средства существования, не только для себя, но и для членов семьи. Следовательно, можно разграничить вышеперечисленные определения с ещё одним понятием «достойный уровень жизни»².

Во Всеобщей декларации прав человека от 1948 года, а именно в статье 25 говорится: «Каждый человек имеет право на такой жизненный уровень, включая пищу, одежду, жилище, медицинский уход и необходимое социальное обслуживание, который необходим для поддержания здоровья и благосостояния его самого и его семьи, и право на обеспечение на случай безработицы, болезни, инвалидности, вдовства, наступления старости или иного случая утраты средств к существованию по не зависящим от него обстоятельствам».

В нормативных актах России официальная дефиниция «достойный уровень жизни» отсутствует, что следует считать пробелом в национальном законодательстве, так как данное понятие не редко встречается в отдельных

¹ Доклад Генерального директора. Международная конференция труда. 87-я сессия. 1999. // [Электронный ресурс] URL: www.search.ru (дата обращения 02.06.2019).

² Попова Е.Э. Генезис понятия права на труд в Российской Федерации // Современные проблемы юридической науки: материалы XVIII Международной научно-практической конференции молодых исследователей. Челябинск: Цецера, 2017. С. 325.

нормах, но не разъясняется, тем самым каждое лицо понимает его по-своему.

В научной литературе понятие «достойный уровень жизни» рассматривается с различных позиций, однако после каждого прочтённого определения автора возникает вопрос, состоящий в том, какой же всё-таки уровень жизни следует считать достойным?

Филиппова Э. М. в своей статье пишет о том, что ориентация на достойный уровень жизни гражданина выступает как важнейшая конституционная цель развития государства, и как один из основных принципов социального государства. Однако трактовка понятия «достойная жизнь» определяется каждым лицом по-разному исходя из субъективных составляющих его жизни. Поэтому рассматривать данное понятие логичнее с точки зрения морально-нравственной категории, нежели нормативной¹.

Достойный уровень жизни в первую очередь «мера личного потребления, обеспечивающая воспроизводство квалифицированной рабочей силы и развитие личности человека»². Достойный уровень жизни в современном обществе - это возможность обладать и пользоваться благами современной цивилизации. А именно иметь хорошие жилищные условия, здоровое питание, получать качественное медицинское обслуживание, средства передвижения, возможность пользоваться услугами предприятий сферы обслуживания, культурными благами и др.

Уровень жизни нельзя назвать достойным без свободного развития личности, предоставления ей возможности усвоить достижения науки, культуры, получить профессию. Поэтому в число показателей достойного уровня жизни необходимо включать и такие, которые характеризуют

¹Филиппова Э. М. Принцип «ориентация на достойный уровень жизни» в социальном обеспечении Российской Федерации // Вестник ЮУрГУ. Серия: "Право". 2014. N 4. С. 62.

²Павлова И.Д. Формирование концепции достойного уровня жизни населения Российской Федерации: автореферат дис. ... кандидата экономических наук. Саратов, 2015. С 36.

ситуацию с возможностью удовлетворения духовных потребностей в сферах образования и культуры.

В ходе рассмотрения и анализа существующих трактовок достойного уровня жизни, было выведено авторское определение понятия, а именно достойный уровень жизни - это право человека пользоваться благами современного общества, в рамках образовательного, культурного развития, с предоставлением разумного объёма материальных благ, а именно: жилищные условия, питание, получение качественных медицинских услуг, средство передвижения и отдых на территории страны.

Таким образом, можно сделать вывод, что достойный, свободно избранный труд лежит в основе мандата МОТ. Кроме того, право на труд выступает своего-рода фундаментом, на котором базируются все остальные права и свободы в сфере труда. Без него невозможно добиться достойного жизненного уровня, социального и экономического развития и самореализации личности.

Учёными не раз принимались попытки в своих трудах определить понятие более точно, однако попытки освоились к тому, что трактовка исходила из личных убеждений и представлений автора, по субъективной оценке критериев. Некоторые авторы вовсе, утверждали, что достойный труд - это некий идеальный феномен, который человечество никогда не сможет достигнуть. По исследуемым критериям достойного труда прослеживается, что у разных категорий трудящихся, восприятие понятия «достойный» неодинаковое, оно напрямую зависит от влияния многочисленных факторов. Например, возраст, занятость, образовательный показатель, территориальный критерий и другие.

Значит, достойный труд – это многоаспектовое, обобщающее понятие, представляющее собой основополагающее конституционное право человека на труд, свободу труда, запрет принудительного труда, соответствие требованиям безопасности, вознаграждение не ниже установленного законом минимального размера оплаты. Свободный, справедливо оплачиваемый

труд, оказывающий равные для всех стартовые возможности, гарантии участия в принятии управленческих решений и личного развития личности.

Достойная занятость, это «вытекающая» из достойного труда его принципов, деятельность, представляющая собой не просто деятельность, направленную на получение доходов, но и способ всестороннего формирования личности, форму самореализации человека в сфере экономики. Это полная, стабильная занятость, обеспечивающая непрерывное профессиональное развитие работника и достойный уровень жизни граждан. В частности право на достойную занятость развивает и конкретизирует право на достойный труд.

При исследовании была выявлена проблема отсутствия в литературе точных критериев определяющих занятость как достойную, однако исходя из определений и дополнительной научной информации их удалось сформулировать. В современных условиях глобализации критерии которым должна отвечать достойная занятость должны быть следующими: достойный доход, обеспечивающий достойные средства к существованию работника и его семьи, условия труда, отвечающие высоким стандартам безопасности и гигиены, возможность профессионального, карьерного роста и регулярное повышение квалификации, система мотивации на эффективное исполнение трудовых обязанностей и поощрения работников за хороший труд, сбалансированная система труда и отдыха, наличие благоприятной обстановки на предприятии.

Тем самым достойной признаётся занятость, которая отвечает вышеперечисленным критериям.

Достойный труд и достойная занятость, необходимые компоненты реализации достойного уровня жизни. Который в свою очередь отражает результат труда и занятости лица, путём возможности иметь хорошие жилищные условия, здоровое питание, получать качественное медицинское обслуживание, средства передвижения, возможность пользоваться услугами предприятий сферы обслуживания, культурными благами и тд.

Важно отметить, что данные понятия, объединяются в определенную систему, в рамках которой одно субъективное право может быть обеспечено за счет реализации другого права.

ГЛАВА 2 ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДОСТОЙНОЙ ЗАНЯТОСТИ

2.1 Категория достойная занятость в правоприменительной практике

В Российской Федерации основным ориентиром при разработке политики занятости служит уровень безработицы, по данным федеральной службы государственной статистики, за второй квартал 2018 года уровень безработицы в стране составил 4,8%. Это один из самых низких показателей за всю историю Российской Федерации. В отношении с 2016, 2017 годом статистика отображает увеличение занятости на 0,7 пунктов.

Самый высокий показатель безработицы наблюдался в 1998 году, стабильно уменьшается с 1999-го года. Всплески нетрудоустроенности наблюдались только в кризисные года: 2009 и 2015.

Динамика занятости в России, согласно отчетам ФСГС, показывает, что уровень безработицы в 2019 году сокращается по сравнению с предыдущими годами: в среднем по стране он уменьшился с 5,5% в 2017 году до 4,8%.

С одной стороны отмечается стабильность ситуации в сфере занятости, с другой стороны, как свидетельствует практика, в стране значительно растёт теневой сектор, а за ним соответственно скрытая безработица. В европейских странах подсчёт уровня занятости производится с учётом скрытой безработицы, чего, к сожалению, нет в России, в результате уровень безработицы является одним из самых низких в мире.

Уровень безработицы существенно зависит сложности проблем занятости населения в условиях структуризации рынка труда, то есть в разделении его по демографическим и профессиональным признакам.

В рамках структуризации рынка труда различают проблемы занятости молодёжи, инвалидов, лиц предпенсионного возраста и пенсионеров, рынок труда женщин.

Рассмотрим некоторые категории работников отдельно.

Ежегодно число безработных пополняется незанятой молодёжью, шансы их устройства на работу снижаются из-за отсутствия стажа и опыта работы.

Занятость молодёжи имеет свои особенности и особую значимость, так как именно от данной категории зависит развитие общества в ближайшей и отдалённой перспективе.

Понятие "молодёжь" одним из первых в отечественной социологии в 1968 году, раскрыл В.Т. Лисовской: «Молодежь – это поколение людей, проходящих стадию социализации, усваивающих, а в более зрелом возрасте уже усвоивших образовательные, профессиональные, культурные и другие социальные функции»¹.

На рынке труда выделяется несколько групп молодёжи:

1. подростковая (до 18 лет), она включает в основном учащихся средних школ и профессиональных училищ. В связи со снижением уровня жизни населения, данная группа всё чаще выходит на рынок труда как самозанятые.
2. молодёжь в возрасте от 18-24 лет, к данной группе относятся в основном студенты, или лица завершающие или завершившие профессиональную подготовку. Они являются самой уязвимой группой, вступающей в отношения занятости, так как не имеют достаточного профессионального и социального опыта и в силу этого менее конкурентоспособны.
3. молодые люди в возрасте 25–29 лет, которые уже в основном имеют определенную квалификацию, некоторый жизненный и профессиональный опыт.

На состояние молодёжи в сфере занятости влияют три немаловажных фактора, во-первых недостаток профессиональных знаний, квалификации и навыков, в результате чего при приёме на работу работодатель отдаёт предпочтение квалифицированным работникам. Во-вторых, отсутствие

¹Лисовской В.Т. Социология молодёжи СПб.: Издательство Санкт-Петербургского университета, 1996. С. 52.

централизованного распределения выпускников учреждений среднего и начального профессионального образования, в-третьих, трудовая нестабильность вызванная призывом в армию, учебным процессом, отпусками в связи рождением и воспитанием детей¹.

Таким образом, сложившаяся ситуация в трудовой сфере заставляет студентов и молодых специалистов вырабатывать новые адаптационные стратегии, позволяющие эффективно интегрироваться в социально-трудовые отношения. Суть этих стратегий заключается в следующем: желание получить второе высшее образование по другой специальности, выбор профессиональной деятельности, не связанной со специальностью, полученной в высшем учебном заведении, занятие профессиональных ниш, не соответствующих образовательному уровню.

По данным Федеральной службы государственной статистики на 2018 год, соответствие работы трудоустроенных выпускников 2015-2017 годы выпуска специальности, полученной в образовательной организации высшего образования варьируется в пределах 70%, выпускников специальности, полученной в образовательных организации среднего профессионального образования в пределах 40%.

Тем самым увеличивается динамика статистических показателей в области структуры образования, то есть приём студентов в вузы значительно возрос, это порождает увеличение квалифицированных рабочих кадров, которые будут претендовать на лучшие высокооплачиваемые рабочие места, количество которых ограничено².

Молодёжь при поиске работы сталкивается с проблемой невозможности выхода на работодателя. Поэтому распространённым каналом поиска работы становится не центр занятости, а социальные сети

¹Дадашев А. З. Регулирование рынка труда в Российской Федерации // Вопросы экономики. 2008. № 12. С.28.

²Шафикова Г.Х. К вопросу о занятости молодёжи, в том числе выпускников профессиональных учебных заведений // Правовая реформа в Казахстане. 2017. №1. С. 10.

или же личные связи, тем самым появляются новые неформальные каналы трудоустройства.

По данным Федеральной службы государственной статистики, в ноябре 2017 г. 58,6% безработных использовали свои личные связи в поисках работы. Как оказалось, «планируя свое трудоустройство, выпускники, в первую очередь рассчитывают на помощь родственников, друзей и знакомых (суммарно около 70%)»

Данная проблема связана не только с трудностью поиска работодателей, но и с тем, что отсутствие опыта работы не дает возможности выпускникам успешно конкурировать с другими работниками в рамках обращения к формальным посредническим структурам, не удовлетворяет требованиям последних.

При трудоустройстве при помощи неформальных каналов работодатель и человек, ищущий работу, как правило, встречаются, уже владея, друг о друге какой-нибудь информацией. Значительная часть наймов происходит в результате явления, которое Грановеттер назвал «силой слабых связей». Он утверждает, что люди с гораздо большей вероятностью узнают об открывшейся вакансии через какую-то свою «слабую связь» (через знакомого, и т.д.)¹.

Многочисленные социологические исследования показывают важность именно неформальных связей при поиске работы и зависимость успешности трудоустройства от позиции человека в сети социальных связей. Так, С. Кларк, исследуя изменения, происходящие в конце прошлого века на российском рынке труда, отмечает, что социальные неформальные связи имели огромное значение на различных этапах трудоустройства². Тем, кто

¹Козина И. М. Поведение на рынке труда: анализ трудовых биографий // Социологические исследования. 1997. № 4. С. 56.

²Магун В.С., Энговатов М.В. Структура и межпоколенная динамика жизненных притязаний молодежи и стратегий их ресурсного обеспечения // Вестник общественного мнения. 2008. № 4. С.64.

вынужден в связи с потерей работы искать новое рабочее место, родственники и знакомые помогают получить информацию о наличии вакансий. Тем, кто имеет возможность выбирать место работы между несколькими доступными, персональные связи помогают получить информацию обо всех предлагаемых рабочих местах, чтобы выбрать из них наиболее подходящее в смысле должности или зарплаты¹.

Следующая категория граждан, это инвалиды, в России по данным на 1 января 2018 года зарегистрировано 12,1 млн. человек всех групп инвалидности. Общая численность рабочих инвалидов - более 1,1 млн. человек. Остальные или не могут найти работу из-за своей болезни, или даже не ищут из-за неуверенности в возможном трудоустройстве.

Инвалид – человек, у которого возможности его жизнедеятельности в обществе ограничены из-за его физических, умственных, сенсорных или психических отклонений²

В Российской Федерации установление статуса «инвалид» осуществляется учреждениями медико-социальной экспертизы. Определение группы инвалидности несет в себе как юридический, так и социальный смысл, так как предполагает определенные особые взаимоотношения с обществом: льготы, выплата пенсии по инвалидности, ограничения в работоспособности. В настоящее время зачастую используется более корректная форма обозначения инвалида – «человек с ограниченными возможностями здоровья».

Большинство развитых зарубежных стран, давно осознали потенциал людей с ограниченными возможностями, который они не используют или не могут использовать. Трудоустройство инвалидов в первую очередь вносит существенный вклад в развитие национальной экономики, позволяет уменьшить расходы на выплату пособий по инвалидности и сократить

¹Абрамова Е. М. Верпаховская Ю. Б. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания // Социологические исследования. 2006. № 4. С. 41.

²Кузнецов С. А. Большой толковый словарь русского языка СПб.: Норинт. 1998. С. 174.

уровень бедности. Улучшение положения людей с ограниченными возможностями в сфере трудоустройства и занятости пойдет на пользу не только самим инвалидам, но и работодателям, обществу в целом¹.

В Марте 2017 года, на заседании правительства, премьер-министр Российской Федерации Дмитрий Медведев призвал улучшить систему трудоустройства инвалидов. По словам Медведева: «нужно совершенствовать сам механизм квотирования, стимулировать работодателей к тому, чтобы они принимали на работу людей с ограничениями по здоровью. Пока этот механизм представляет собой резервирование рабочих мест, которые не всегда соответствуют квалификации инвалидов и не учитывают их возможности»².

До 90-х годов социальная политика в отношении инвалидов имела преимущественно компенсационный характер, и совсем малая доля внимания была направлена на восстановление их трудоспособности.

После принятия в 1995 году ФЗ О социальной защите инвалидов в Российской Федерации, приоритетное значение стало придаваться профессиональной реабилитации инвалидов.

Данный закон предусматривает такую меру по содействию в трудоустройстве инвалидов, как установление квоты для приёма на работу.

Законом субъекта РФ по закону о трудоустройстве инвалидов в Российской Федерации должна быть введена квота в отношении работодателей для приема на работу инвалидов в пределах от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников — если общая численность работников составляет более 100 человек.

По усмотрению субъекта РФ также может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере до 3 процентов среднесписочной

¹Павловская О. Ю. Занятость и трудоустройство инвалидов: правовые аспекты и актуальные проблемы правоприменения // Право и экономика. 2015. № 1. С. 77.

²Кузьмин В. А. Льготы и квоты // Российская газета. 2017. № 50. С.3.

численности работников — если численность работников составляет не менее 35 человек и не более 100 человек.

Квотирование является одной из наиболее эффективных гарантий, поскольку создает реальные возможности для трудоустройства инвалидов. Но можно выделить и ряд проблем касаясь данной гарантии. Так, в законодательстве не содержится чёткого определения «квота, что вызывает трудности при ее расчете, и как следствие споры, решаемые в суде.

Как свидетельствует практика, чаще всего, в счет квоты работодателем выделяются малозатратные низкооплачиваемые рабочие места, это приводит к тому, что значительное количество квотируемых мест остается незанятым, а инвалиды – нетрудоустроенными.

Для улучшения ситуации необходимо стимулировать работодателей в принятии на работу инвалидов.

Выделяется ещё одна немаловажная проблема в законодательстве, она заключается в том, что за нарушение нормы о квотировании рабочих мест для инвалидов наступает административная ответственность в соответствии со статьей 5.42 КоАП РФ, в которой установлена ответственность должностных лиц за отказ в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты, а также необоснованный отказ в регистрации инвалида в качестве безработного. Скачкова Г.С. отмечает, что символическая сумма штрафа вряд ли «напугает» работодателя, поэтому, по ее мнению, более эффективными были бы меры экономического стимулирования работодателей со стороны государства путем предоставления льгот в налогообложении, финансировании создания дополнительных мест для работников с пониженной трудоспособностью¹.

В некоторых городах России такие меры предусмотрены и показывают значительные результаты, например, в Санкт-Петербурге работодателям, выполняющим и перевыполняющим квоты, предоставлено

¹Старовойтова, Л.И., Золотарева, Т.Ф. Занятость населения и её регулирование М.: Академия, 2001. С.57.

преимущественное право на получение государственного и муниципального заказов на их продукцию¹, в Москве работодателям, осуществляющим мероприятия по созданию и сохранению (модернизации) квотируемых рабочих мест, а также по обеспечению беспрепятственного доступа инвалидов к рабочим местам и инфраструктуре организаций, предоставляются следующие меры экономической поддержки: размещение государственных заказов, предоставление налоговых льгот в соответствии с соответствующими федеральными и московскими нормативными правовыми актами, предоставление средств на реализацию мероприятий по созданию рабочих мест для инвалидов и их беспрепятственного доступа к рабочим местам и инфраструктуре организаций², такие методы в настоящее время предусмотрены только на уровне субъектов РФ.

Решением многих проблем правового регулирования особенностей труда инвалидов может послужить введение в Трудовой Кодекс Российской Федерации специальной главы, посвященной этим вопросам. На необходимость это сделать указывается в научных работах М.Ю. Рогожина³. Подобная глава есть в Трудовых кодексах Белоруссии (глава 21 «Особенности регулирования труда инвалидов»⁴), Казахстана (глава 24 «Особенности регулирования труда инвалидов»⁵). В настоящее время раздел XII ТК РФ содержит 19 глав, но отдельной главы касающейся инвалидов не предусмотрено.

¹Закон Санкт-Петербурга от 27 мая 2003 года № 280-25 «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Санкт-Петербурге» // Санкт-Петербургские ведомости. 2004. № 115. С. 18–24.

²Маслова А.В. Ответственность работодателя по вопросам трудоустройства инвалидов. Судебная практика и ее анализ // Трудовое право. 2016. № 12. С. 102.

³Рогожин М.Ю. Особенности работники: регулирование труда инвалидов // Кадровые решения 2017. № 5. С. 92.

⁴Трудовой Кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 296-3 // [Электронный ресурс] URL: [www:belzakon.net](http://www.belzakon.net) (дата обращения 22.05.2019).

⁵Трудовой Кодекс Респблики Казахстан от 15 мая 2007 года № 251- III ЗРК [Электронный ресурс] URL: www:pavlodar.com (дата обращения 22.05.2019).

В соответствии с Постановлением VII съезда ФНПР от 14.01.2011, установлено 5 стандартов достойной занятости, которые были раскрыты мною в данной работе¹.

Каждый стандарт имеет своё отражение и реализуется в нормах национального законодательства.

Для понимания того как в Российской Федерации практически используются указанные стандарты, проведём анализ правоприменительной практики.

Осуществление достойной занятости в частности реализуется через стандарт, содержащий в себе положение о достойном доходе, исключающий необходимость искать дополнительный заработок.

Анализируя статистику федеральной инспекции труда, нарушение трудовых прав работников в области заработной платы очень велики.

Так, в 2009 году в следственные органы прокуратуры поступило 1908 материалов на должностных лиц, виновных в невыплате заработной платы, из которых возбуждено всего 67 уголовных дел, а осуждено только 15 человек. В 2012 году таких материалов уже 867, из которых возбуждено 31 дело, а осужденных вообще нет. Статистика показывает снижение отрицательных показателей. Однако нарушений трудовых прав работников не становится меньше.

Стоит рассмотреть основные проблемы защиты заработной платы в правоприменительной практике Российской Федерации и соответственно через неё реализацию стандарта достойной занятости.

Основной проблемой является несоответствие МРОТ минимальному прожиточному минимуму.

Низкие доходы граждан не позволяют ощущать себя достойно.

¹Вопленко, Н.Н., Рожнов, А.П. Правоприменительная практика: понятие, основные черты и функции: Монография. Волгоград: ВолГУ. 2014.С. 115.

Еще одной существенной проблемой, связанной с МРОТ является то, что в современной России очень высок уровень дифференциации заработной платы по регионам и социальным группам.

Трудовой кодекс РФ в 1 абзаце ст. 129 гласит, что величина оплаты труда напрямую зависит от качеств самого работника (квалификации) и свойств выполняемой работы (сложности, объема, условий труда и др.).

Безусловно данная проблема решается путём районных коэффициентов и региональных надбавок, но дифференциацию по профессиям и другим факторам такая система регулировать не может.

Районные коэффициенты - это своего рода надбавка, к заработной плате, установленная в процентном отношении к ней.

Их сущность в первую очередь состоит в компенсации работникам различия с центром России в стоимости жизни по отдельным регионам, которые обусловлены неодинаковыми потребностями. Например, набор потребительской корзины и разным уровнем тарифов на платные услуги ЖКХ, цен на товары и др.

В случае проблемы дифференциации заработной платы по регионам и социальным группам, можно предложить такие пути решения как повышение заработной платы и создание тех условий и льгот жителям отдалённых от Центрального регионов, которые им положены по законодательству.

Проблема дифференциации заработной платы требует создания действенного правового механизма, позволяющего учитывать при оплате труда уровень квалификации, особенности региональных и отраслевых условий труда работников. Одним из путей улучшения создавшейся ситуации является совершенствование правового регулирования заработной платы, в том числе в части, касающейся ее дифференциации.

Конституционный суд 07 декабря 2017 года провозгласил постановление на своем официальном сайте: «Правовое регулирование в сфере оплаты труда должно основываться на принципах равенства и справедливости, позволяющих определять заработную плату на основе

квалификации работника, объективных критериев трудовой деятельности и с учетом условий её осуществления. Вознаграждение за труд не ниже установленного МРОТ гарантируется каждому, а его величина устанавливается одновременно на всей территории России. Однако географическое расположение страны обязывает учитывать и негативное воздействие, которое оказывает на здоровье человека работа в особых климатических условиях, в том числе, в районах Крайнего Севера. Для этого законодатель установил систему специальных гарантий и компенсаций, включающих повышенную оплату труда — районные коэффициенты и процентные надбавки»¹.

К типичным нарушениям в области трудового законодательства, и в том числе прав на достойную занятость в России, по данным проводимых проверок, можно отнести следующие:

1. не со всеми работниками организации оформлены трудовые договора (нелегальная занятость);
2. уровень заработной платы, установленной в трудовом договоре, не соответствует фактически начисляемым и выплачиваемым суммам;
3. нарушаются сроки выплаты заработной платы;
4. выходное пособие при увольнении работника по сокращению штата выплачивается только исходя из размера должностного оклада, в то время как в среднюю заработную плату в соответствии с Трудовым кодексом включаются также все виды надбавок, доплат и премий;
5. не устанавливается сокращенный рабочий день для лиц, не достигших 18 лет;
6. при увольнении работника не выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск;

¹Постановление Конституционного Суда РФ от 07 декабря 2017 г. № 38-П // СЗ РФ. 2017. №51. Ст. 7913.

7. устанавливается размер заработной платы ниже минимального уровня, утвержденного региональным законодательством;

Такой внушительный список нарушений свидетельствует о необходимости усиления контрольной функции государства в области трудовых отношений. Одной из основных проблем трудовых взаимоотношений в РФ является, с одной стороны, недостаточный уровень информированности занятого населения о своих правах, а с другой, - их повсеместное нарушение работодателями¹.

Одной из главных проблем являются вопросы судебного применения законодательства о специальной оценке условий труда. В соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» с 1 января 2014 года, все работодатели обязаны проводить специальную оценку условий труда рабочих мест, которая введена взамен аттестации рабочих мест, в целях определения на них вредных и опасных факторов, воздействующих на работников. Исключением являются лишь надомники и работники трудящиеся удалённо.

Под специальной оценкой условий труда рабочих мест понимается единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и опасных производственных факторов и оценке уровня их воздействия на работника.

По итогам проведения такой спецоценки для разных категорий работников устанавливаются классы и подклассы условий труда. Результаты специальной оценки условий труда применяются, в частности, для предоставления работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, а также для установления дополнительных тарифов страховых взносов в Пенсионный Фонд России, расчета надбавок к тарифу взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на

¹Лютов Н. Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования. М.: Юстицинформ, 2012. С. 96.

производстве и профзаболеваний и обоснования финансирования мероприятий по улучшению условий охраны труда¹.

Проанализировав судебную практику, складывается вывод, что многие работодатели пренебрегли возложенной на них обязанностью, это обусловлено тем, что ориентировочная стоимость специальной оценки условий труда за одно рабочее место варьируется от 880 рублей до 1232. В пример, я брала среднее количество офисных рабочих мест 100, и по и тогу выходили суммы от 88000 до 123200 и более.

Обратимся к статье 5.27.1.КоАП, которая закрепляет: Нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение, - влечет предупреждение или наложение административного штрафа на индивидуальных предпринимателей - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц от шестидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей².

Таким образом, работодателями повсеместно следует нарушение одного из критериев достойной занятости, так как заплатить штраф за нарушение гораздо экономичнее для предпринимателя, чем проводить специальную оценку условий труда, дабы обеспечить работникам, выполняющим свои трудовые функции на основании трудового договора безопасные рабочие места.

Решить стоящую проблему было бы гораздо быстрее, лишь с повышением размера штрафной санкции за данное правонарушение. И хотелось бы отметить, что в статье предусматривается ответственность за повторное нарушение нормы, с большим штрафом, варьирующимся от наложения административного штрафа на индивидуальных

¹Федеральный закон «Специальной оценке условий труда» от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ // СЗ РФ. 2013. № 52. Ст. 6991.

²Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 года № 195-ФЗ // СЗ РФ. 2002. №1. Ст.1.

предпринимателей от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на должностных лиц в размере от сорока тысяч до пятидесяти тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на юридических лиц - от ста тысяч до двухсот тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Такое большое расхождение между первой и второй санкцией, на мой взгляд, намеренно влечёт нарушение нормы со стороны работодателей, иными словами "до следующего раза", чего быть совершенно не должно. Поэтому помимо существенного увеличения наказания за первое нарушение, повторное следует ужесточить вплоть до уголовной ответственности.

Еще одной проблемой, связанной с защитой трудовых прав граждан на достойную занятость, является недостаточное использование судебными органами международно-правовых норм.

Судья Верховного Суда РФ Б.А. Горохов в своей статье, посвященной вопросам дискриминации в трудовых отношениях и соотношения регулирующих их норм с нормами, устанавливающими особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников, отмечает, что в последнее время особую актуальность приобретает прямое применение судами положений конвенций и рекомендаций МОТ и норм иных международных соглашений, ратифицированных Российской Федерацией¹.

Высшая судебная инстанция страны указывает на необходимость использования международно-правовых норм при осуществлении правосудия. Кроме того, в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003 г. № 5 дополнительно подчеркивается необходимость применения судами Европейской конвенции с учетом практики Европейского Суда по

¹Горохов Б.А. Обсуждение обзора судебной практики // Журнал российского права. 2006. № 6. С. 35.

правам человека. Применительно к трудовым отношениям следование данной рекомендации бывает иногда затруднительно вследствие отсутствия у судей текстов ратифицированных конвенций МОТ. Обращает на себя внимание то обстоятельство, что суды общей юрисдикции редко используют в качестве непосредственных регуляторов международных стандарты трудовых прав человека при рассмотрении конкретных дел. В большинстве случаев международные нормы применяются только при явных коллизиях соответствующих норм. Кроме того, такая практика объясняется и тем, что в Российской Федерации еще не накоплен достаточный опыт применения этих норм. Вполне понятно, что это может привести к недостаточно эффективной правовой защите¹.

Важной проблемой, которую так же хотелось бы рассмотреть в данной работе, является необоснованное увольнение работника. Нарушение стандарта о стабильной занятости нередкое явление, работодатели часто увольняют работников с нарушением процедур, описанных в нормативных актах, сотрудников у которых есть своего рода "иммунитет", то есть льготные категории работников, увольнение которых запрещено по Трудовому кодексу РФ или вовсе увольнение происходит без особых причин.

В проведенном мною анализе судебной практики Суды в большей части встают на сторону защиты работников, если те доказали в полной мере необоснованность своего увольнения и нарушения со стороны работодателя.

Из некоторых примеров, можно сделать вывод, о защищенности сотрудников в данном вопросе. Например, Нижегородский областной суд сделал вывод, что нельзя уволить по собственному желанию работника, который отозвал по телефону заявление об уходе, сообщив о желании продолжить трудовые отношения. Хотя практика по этому вопросу не однозначна, но при наличии достаточных оснований и невозможности подать

¹Борисов О. А. Проблемы судебной защиты трудовых прав // Арбитражный и гражданский процесс. 2006. № 3. С. 56.

заявление в письменном виде, такое действие сотрудника будет признано допустимым и суд может признать увольнение незаконным¹.

Нельзя сократить отца, который содержит на свою зарплату ребенка-инвалида младше 18 лет. Этот запрет действует, когда супруга не работает, а сотрудник является единственным кормильцем ребенка. Работодатель в аналогичной ситуации не может сократить не только родителя ребенка, но и усыновителя, опекуна (попечителя)².

Нельзя сократить работника, если его должность лишь переименована. Работодатель, при сокращении штата исключил должность из штатного расписания и включил в него другую должность с аналогичными обязанностями. По мнению апелляции, расторгнуть трудовой договор в связи с сокращением численности или штата работников в этом случае нельзя. Фактически имело место не сокращение штата, а переименование должности. Организационных и технологических изменений условий труда не было. Тот факт, что к новой должности предъявлялись новые требования, не является определяющим при решении вопроса, произошло ли сокращение прежней должности. В судебной практике подобная позиция уже встречалась³.

Если работнику предложены не все вакансии, уволить его по сокращению штата нельзя. Работодатель при увольнении по сокращению численности или штата предложил сотруднику не все вакантные должности, соответствующие его квалификации. По мнению апелляции, в этой ситуации

¹Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 17.01.2017 по делу № 33-449/2017 // [Электронный ресурс] URL: <https://www.consultant.ru> (дата обращения 01.05.2019).

²Апелляционное определение Ростовского областного суда от 18.01.2016 по делу № 33-623/2016 // [Электронный ресурс] URL: <https://www.consultant.ru> (дата обращения 01.05.2019).

³Апелляционное определение Верховного суда Чувашской Республики от 18.04.2016 по делу № 33-1840/2016 // [Электронный ресурс] URL: <https://www.consultant.ru> (дата обращения 01.05.2019).

расторжение трудового договора незаконно. Такого подхода придерживаются большинство судов¹.

Если сотрудник вынужден подрабатывать из-за невыплаты зарплаты, уволить за прогул нельзя. В этом случае дисциплинарное взыскание в виде увольнения за прогул не соответствует тяжести проступка и обстоятельствам его совершения. Сотрудник вынужден отсутствовать на рабочем месте с целью подработки, так как работодатель не исполняет свою обязанность по своевременной и полной оплате труда².

Важно отметить, что в данном случае реализуется два стандарта категории достойная занятость. И защита от необоснованного увольнения и право на достойный доход, исключающий возможность искать дополнительный заработок.

Таким образом можно сделать вывод, что по статистическим показателям уровень безработицы в России достиг минимальной отметки за все предыдущие года, однако значительно увеличился уровень теневого сектора экономики, что в свою очередь способствует скрытой безработицы в стране.

Некоторые категории граждан являются наиболее проблемными, и не могут трудоустроиться без соответствующей помощи государства. Для содействия таким категориям разрабатываются специализированные программы.

В параграфе рассмотрены две такие категории молодёжь и инвалиды, по каждой из них сделан соответствующий вывод, так характеристики молодежи как особой категории населения во многом обуславливают особенности молодежной безработицы, и связаны, в первую очередь, с возрастными, образовательными, ценностными характеристиками.

¹Апелляционное определение Московского городского суда от 24.05.2016 по делу № 33-19948/2016 // [Электронный ресурс] URL: <https://www.consultant.ru> (дата обращения 01.05.2019).

²Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 13.05.2015 по делу N 33-2977/2015 // [Электронный ресурс] URL: <https://www.consultant.ru> (дата обращения 01.05.2019).

В настоящее время сфера образования демонстрирует ряд ограничений, как для молодежи, так и для других участников рынка.

В первую очередь, отсутствуют предпосылки для перехода молодежи в сферу занятости с необходимым уровнем квалификации и опытом работы, что сдерживает возможности реализации молодых специалистов на начальном этапе трудовой деятельности. Образование рассматривается как некая ступень получения высоких доходов и определенного социального статуса, именно по этой причине характерно возрос спрос на поступление выпускников школ в высшее учебное.

Только содействие государства в помощи трудоустройства выпускников позволит снизить молодёжную безработицу, например такими мерами как разработка конкретных направлений государственной поддержки молодежи, способствующих дальнейшему трудоустройству различных категорий молодежи через развитие системы льгот для работодателей; масштабных молодежных программ (как государственных, так и негосударственных), формирования базовых компетенций у молодого специалиста в соответствии с требованиями работодателя и тенденциями рынка труда, практик и стажировок для старшеклассников, развития проектной деятельности для студентов, заканчивая адаптацией молодого специалиста на рабочем месте.

В настоящее время в России возрастает необходимость согласования интересов различных социальных групп, имеющих противоположные интересы в экономической сфере. Среди многих категорий граждан, испытывающих трудности в поиске работы, особо выделяются инвалиды.

Трудовая деятельность имеет для инвалидов двойственную социально-экономическую природу. Во-первых, она является базой для достижения инвалидами приемлемого уровня жизни, поскольку государственные выплаты не позволяют им полностью компенсировать свои потребности и

активно участвовать в жизни общества. Во-вторых, это важный элемент интеграции инвалидов в общество¹.

Действующее законодательство не предусматривает направление денежных средств, полученных вследствие уплаты административных штрафов, целевым назначением на создание рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

Анализ законодательства показывает, что нормы, устанавливающие льготное регулирование труда инвалидов, расплочены в различных статьях ТК РФ, относящимся к разным главам, а также содержатся в других нормативных актах, что затрудняет их применение, поэтому внедрение в ТК отдельной главы было бы довольно целесообразно.

Своеобразная система советского законодательства долгие годы не предполагала реального применения международных актов в решении конкретных прикладных задач, стоящих перед отдельными организациями и гражданами. Отчасти именно по этой причине использование международных стандартов труда в повседневной работе пока еще не слишком привычно для российских специалистов, несмотря на то, что ратификация некоторых из них насчитывает многие десятилетия. Однако в ситуации постепенно начинает улучшаться.

Основными проблемами правоприменительной практики, снижающими эффективность правового механизма защиты заработной платы в России являются низкий уровень МРОТ, сильная дифференциация заработной платы по профессиям и территориям, низкая правовая дисциплина трудовых правоотношений, высокая доля теневых выплат, несоблюдение прав работников по срокам и составу выплат заработной платы, выплатам социальных гарантий, низкая эффективность деятельности надзорных органов. Так как достойная занятость и достойный уровень жизни непосредственно связаны с доходом лица, следовательно, с рядом указанных проблем, он реализуется неэффективно.

¹Новикова И. Н. Новая идеология квотирования //Человек и труд. 1999. №6. С.36

Одной из главных проблем являются вопросы судебного применения законодательства о специальной оценке условий труда. Проанализировав судебную практику, складывается вывод, что многие работодатели пренебрегли возложенной на них обязанностью, приходим к выводу, что заплатить штрафную санкцию за нарушение законодательства работодателю гораздо экономичнее, чем проводить специальную оценку условий труда, дабы обеспечить работникам, выполняющим свои трудовые функции на основании трудового договора безопасные рабочие места. Решить стоящую проблему было бы гораздо быстрее, лишь с повышением размера штрафной санкции за данное правонарушение.

Проблема необоснованного увольнения работника, решается достаточно эффективно, что прослеживается из анализа судебной практики, а именно суды в большей части встают на сторону защиты работников, если те доказали в полной мере необоснованность своего увольнения и нарушения со стороны работодателя.

2.2 Перспективы развития законодательства о достойной занятости, как средство в реализации права на достойный уровень жизни

Трудовые нормы российского трудового права — это постоянно развивающиеся, динамичные нормы, отражающие реалии современной жизни и развития не только Российской Федерации, но и международные, европейские, интеграционные.

На протяжении многих столетий общество развивало различные сферы деятельности людей. Согласно марксистской концепции оно постоянно переходило из одной формации в другую. Впервые определение права на труд было дано французским революционным коммунистом-утопистом Гракхом Бабефом, во второй половине XVIII века: «Общество должно обеспечить всем своим членам работу и определить заработную плату, с тем, чтобы этой заработной платы было достаточно для приобретения продовольствия и удовлетворения всех потребностей каждой семьи.

В условиях постоянно развивающейся экономики, появления новых благ современной цивилизации, право на достойный уровень жизни человека видоизменяется, приобретает новые потребности. Ранее в работе поднимался вопрос, зависимости достойного уровня жизни от достойной занятости, тем самым развитие законодательства о занятости, повышает уровень реализации данного права.

Концепция достойного труда, предложенная Международной организацией труда (МОТ) оказала большое влияние на развитие и совершенствование трудового законодательства.

Между тем в современной России существует ряд факторов, препятствующих реализации Концепции достойного труда определим каждый из них:

1. Экономический (низкий уровень заработной платы, незначительное участие работников в распределении результатов труда собственником средств производства, недостаточное применение инновационных методов хозяйственной деятельности). Так, статья 7 Конституции Российской Федерации устанавливает: "Российская Федерация - социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека". В этой связи ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации закрепляет необходимость обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи. Именно это направление государственной политики в сфере труда должно являться приоритетным. В Программе ФНПР "Достойный труд - основа благосостояния человека и развития страны", принятой 14 января 2011 года Постановлением VII съезда ФНПР, подчеркивается: "Российская действительность демонстрирует серьезное противоречие в сфере заработной платы (крайне низкая оценка труда большинства работающих и завышенная оценка труда управленцев), обусловившее резкую дифференциацию

заработной платы и крайне недостаточный уровень средней заработной платы, не соотносящийся с уровнем нагрузки на нее. Существенную роль в этом сыграло не обоснованное ни с экономической, ни с социальной точки зрения сдерживание минимального размера оплаты труда, устанавливаемого государством в качестве государственной гарантии, одного из основных элементов, характеризующих качество распределения социальной ответственности между государством и предпринимателями.

Поэтому целесообразным представляется закрепление на законодательном уровне распределительных механизмов и гарантий, обеспечивающих право работников на денежную долю в результатах собственного труда в целях повышения жизненного уровня населения и развития человеческого потенциала.

2. Организационный (необходимость создания благоприятных условий труда, анализ и оценка рабочих мест с точки зрения не только охраны труда, но и возможности повышения производительности труда путем внедрения новой техники и технологии, финансовой поддержки рационализаторских предложений работников).

Принятый в 2014 году Федеральный Закон «О специальной оценке условий труда» обязывает всех работодателей проводить специальную оценку условий труда рабочих мест, в целях определения на них вредных и опасных факторов, воздействующих на работников. тем самым политика государства в этом случае направлена на создание безопасных условий труда работников. Но мною в работе, было выявлено, что на практике не все, а точнее единицы исполняют предписанную законом норму.

3. Социокультурный и социально-психологический (необходимость признания и уважения достоинства работника работодателем и государством).

4. Политический (необходимость поддержки публичной властью социального партнерства между наемными работниками и собственниками средств производства).

Таким образом, в настоящее время в России возрастает необходимость согласования интересов различных социальных групп, имеющих противоположные интересы в экономической сфере. Прежде всего, речь идет о сбалансированности интересов работников и работодателей по вопросам применения наемного труда, сглаживания социальной напряженности и обеспечения общественной справедливости. Правовым выражением такого баланса выступает феномен достойного труда, предложенный Международной организацией труда как средство согласования интересов между наемным трудом и капиталом в целях достижения эффективного социального и экономического развития и обеспечения нового, более высокого уровня жизни граждан Российской Федерации. Создание МОТ Концепции достойного труда следует признать как важнейший способ международного воздействия на трудовые отношения в национальных государствах в целях повышения социальной защищенности работников, недопущения их эксплуатации, признания ценности наемного труда и его непосредственного исполнителя - человека.

Одним из основных инструментов политики занятости и социально-экономической политики в целом является разработка на федеральном и региональном уровнях программ содействия занятости населения. Программы разрабатываются в соответствии с Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», постановлениями Правительства Российской Федерации, правовыми актами представительных и исполнительных органов власти субъектов Российской Федерации и органов самоуправления.

Основной целью как федеральной, так и территориальных программ содействия занятости населения является смягчение социальной напряженности в соответствующих субъектах Федерации средствами реализации государственной политики занятости, направленной на развитие гибкого рынка труда, переориентацию экономически активного населения на новые формы трудовых отношений, повышение стимулов к активному

поиску работы безработных граждан, повышение сбалансированности количества предложений рабочей силы и числа рабочих мест, предупреждение массовой безработицы, повышение мобильности трудовых ресурсов, и как следствие – увеличение уровня занятости населения.

Огромную перспективу в развитии достойной занятости, должна осуществить принятая «Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года».

Стратегической целью, которой является достижение уровня экономического и социального развития, соответствующего статусу России как ведущей мировой державы XXI века, занимающей передовые позиции в глобальной экономической конкуренции и надежно обеспечивающей национальную безопасность и реализацию конституционных прав граждан. Достижение этой цели означает формирование качественно нового образа будущей России к концу следующего десятилетия.

В высокие стандарты благосостояния человека Концепция включает, то, что уровень доходов и качество жизни россиян к 2020 году достигнет показателей, характерных для развитых экономик. Это означает высокие стандарты личной безопасности, доступность услуг образования и здравоохранения требуемого качества, необходимый уровень обеспеченности жильем, доступ к культурным благам и обеспечение экологической безопасности.

Обобщающий показатель уровня жизни - валовой внутренний продукт на душу населения по паритету покупательной способности - увеличится с 13,9 тыс. долларов США в 2007 году (42 процента от среднего уровня государств - членов Организации экономического сотрудничества и развития) до более чем 30 тыс. долларов США в 2020 году (70 процентов).

Охват высшим и средним профессиональным образованием населения составит 60 - 70 процентов (2007 год - около 50 процентов), средний уровень

обеспеченности жильем достигнет к 2020 году около 30 кв. м на человека (или около 100 кв. м на среднестатистическую семью)¹.

Расширение понятийного аппарата, один из немаловажных факторов в перспективе развития российского трудового законодательства, путем заимствования из международных трудовых норм. Очевидно, что этот процесс будет сопряжен с появлением в российском трудовом законодательстве ряда новых терминов и понятий, например, таких как «достойный труд», «достойная занятость», «достойный уровень жизни».

Усиление контроля за соблюдением трудового законодательства, решит ряд проблем препятствующих достижению целей достойного труда. Исходя из анализа практики большая проблема Российской Федерации состоит не в том, что часть норм не соответствует международным стандартам, а в том, что даже те, что соответствуют или предоставляют более выгодное положение работнику, не исполняются должным образом².

Перспективой развития законодательства о достойной занятости, как средства осуществления права на достойный труд, может послужить заимствование опыта зарубежных стран в решении аналогичных проблем. По мнению И.И. Лукашука, «каждое государство развивается самостоятельно, но все больше появляется элементов общности в экономике, политике, идеологии, включая правосознание, и в праве»³

В данном случае речь идет не о копировании отдельных норм и институтов, а об изучении того положительного и отрицательного опыта в решении проблем, с которыми сталкивается Россия в регулировании трудовых отношений и отношений занятости. Изучение опыта применения международных трудовых норм позволит прогнозировать развитие

¹Распоряжение Правительства РФ «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» от 17 ноября 2008 г. №1662 // СЗ РФ. 2008. №47. Ст. 5489.

²Герасимова Н.В. Наша общая забота — человек труда / Информационная подборка материалов к парламентским слушаниям. М.: Парламентская библиотека 2009. С. 4–5.

³Лукашук И.И. Нормы международного права в правовой системе России М.: Спарк. 1997. С. 5.

российского трудового законодательства и не повторить ошибок других государств.

«Одна из примет сегодняшнего времени — модернизация общества и связанные с ней изменения в структуре производства, внедрение новых технологий. Модернизация невозможна без учета международных норм и соответствующих изменений в законодательстве. Она направлена в первую очередь на качественное обновление производства, рост производительности труда»¹.

Таким образом, можно сделать вывод, что в современных условиях уровень занятости, состояние рынка труда приобретают все большее значение, т. к. они влияют не только на материально-вещественные, но и в первую очередь на социальные показатели развития общества. Современные экономические условия требуют совершенствования качества рабочей силы, перераспределения структуры занятости в пользу более квалифицированных, интеллектуально насыщенных видов труда, развития образования и обучения кадров, чтобы они могли гибко приспосабливаться к постоянно изменяющимся требованиям.

Предложенная МОТ Концепция достойного труда, оказала большое влияние на развитие и совершенствование трудового законодательства.

В Российской Федерации существует ряд факторов, которые препятствуют осуществлению и реализации данной Концепции, но это и является существенным мотиватором к совершенствованию национального законодательства в сфере труда и занятости.

Законодательство не находится в состоянии «застоя», а развивается по мере необходимости потребностей общества. Наряду с проблемами, возникающими на пути к созданию достойного труда, занятости, уровня жизни, наблюдаются и положительные аспекты, замечено стремление государства создать благоприятные, безопасные условия труда, повысить

¹ Шестерякова И.В. Проблемы совершенствования трудового законодательства // Вестник Саратовской юридической академии. 2014. №1. С.257.

заработную плату, достичь уровня экономического и социального развития, соответствующего потребностям общества XXI века.

Одним из приоритетных инструментов занятости и социально-экономической политики в целом является разработка на федеральном и региональном уровнях программ содействия занятости населения.

Огромную перспективу в развитии достойной занятости, должна осуществить принятая «Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года».

Стратегической целью, которой является достижение уровня экономического и социального развития, соответствующего статусу России как ведущей мировой державы XXI века, занимающей передовые позиции в глобальной экономической конкуренции и надежно обеспечивающей национальную безопасность и реализацию конституционных прав граждан.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, по результатам рассмотрения теоретических основ занятости, можно сделать вывод, что отношения занятости являются в большей степени отношениями социальными, так как они возникают на основе социальных взаимодействий субъектов, в результате чего происходит удовлетворение их потребностей и интересов.

Одни авторы, раскрывая понятие, делают упор на рассмотрении данной категории как взаимоотношений между людьми по поводу их участия в общественном производстве, другие изучают занятость с позиции деятельности способствующей обеспечить общество средствами существования. Третьи представляют занятость как жизненную потребность и производительную силу общества.

На наш взгляд, занятость как категорию следует рассматривать в узком и широком смысле слова. В узком смысле занятость - это прежде всего отношения, в которые люди вступают между собой по поводу участия в общественно-полезном труде, и которые отображают степень их участия. В широком смысле занятость - это деятельность, связанная с формированием эффективной системы социальных взаимодействий по поводу вовлечения трудоспособного населения в сферу труда, результатом которой является удовлетворение потребностей человека и общества, посредством получения дохода.

Фактическим выражением достойного труда и достойной занятости выступают стандарты, закрепленные в актах, принятых ООН, МОТ, региональными объединениями государств в Европе, а также в двусторонних соглашениях различных государств. Стандарты взаимодействуют и дополняют друг друга, тем самым образуя систему.

Не раз представители различных государств собирались сессии Международных Конференций Труда, для обсуждения проблем глобализации и поддержки странами программы Достойного труда.

Главной тенденцией мировой экономики, является повышение уровня производительности труда, для осуществления этой задачи необходимо увеличить и проработать такую категорию как достойная занятость, которая в свою очередь выступает как средство реализации права на достойный уровень жизни.

Однако на данном, этапе выявляются факторы препятствующие достижению эффективного результата.

На основании изученного материала сделаны некоторые выводы и предложения.

1. В законодательстве России и международных актах, отсутствует чёткая дефиниция понятия достойная занятость и достойный уровень жизни, по результатам исследования представлено авторское определение этих понятий, так достойной признаётся занятость направленная на всестороннего формирования личности, форму самореализации человека в сфере экономики, полная, стабильная занятость, обеспечивающая непрерывное профессиональное развитие работника и достойный уровень жизни граждан и членов из семьи. Достойный уровень жизни - это право человека пользоваться благами современного общества, в рамках образовательного, культурного развития, с предоставлением разумного объёма материальных благ, а именно: жилищные условия, питание, получение качественных медицинских услуг, средство передвижения и отдых на территории страны.

2. Законодатель не устанавливает чёткие критерии, по которым работодатель и работник могли бы оценить уровень достойной занятости. По результатам анализа, были выявлены и предложены следующие критерии:

- доход, который обеспечивает достойные средства к существованию работника и всей его семьи;
- условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

- возможность профессионального роста и регулярного совершенствования профессиональных знаний, так как в условиях постоянно развивающегося технического и научного прогресса, в любой деятельности происходят изменения и нововведения и работник для качественного выполнения своих трудовых функций должен о них знать и уметь применять в теории и практики;
- наличие системы стимулирования, мотивации и поощрения работников за качественное выполнение трудовых обязанностей и высоких показателей трудовой активности;
- сбалансированная система труда и отдыха. В данный критерий необходимо включить создание благоприятной атмосферы способствующей комфортному пребыванию на работе
- в ходе рассмотрения категорий населения, которым проблематичнее всего трудоустроиться или получить наиболее достойную занятость, были выявлены некоторые нюансы в национальном законодательстве, а именно, настоящее время сфера образования демонстрирует ряд ограничений, как для молодежи, так и для других участников рынка.

В первую очередь, отсутствуют предпосылки для перехода молодежи в сферу занятости с необходимым уровнем квалификации и опытом работы, что сдерживает возможности реализации молодых специалистов на начальном этапе трудовой деятельности. Образование рассматривается как некая ступень получения высоких доходов и определенного социального статуса, именно по этой причине характерно возрос спрос на поступление выпускников школ в высшее учебное.

Только содействие государства в помощи трудоустройству выпускников позволит снизить молодёжную безработицу, например такими мерами как разработка конкретных направлений государственной поддержки молодежи, способствующих дальнейшему трудоустройству различных

категорий молодежи через развитие системы льгот для работодателей; масштабных молодежных программ (как государственных, так и негосударственных), формирования базовых компетенций у молодого специалиста в соответствии с требованиями работодателя и тенденциями рынка труда, практик и стажировок для старшеклассников, развития проектной деятельности для студентов, заканчивая адаптацией молодого специалиста на рабочем месте.

Среди многих категорий граждан, испытывающих трудности в поиске работы, особо выделяются инвалиды.

Необходимо предпринять меры по экономическому стимулированию работодателей со стороны государства путем предоставления льгот в налогообложении, финансировании создания дополнительных мест для работников с пониженной трудоспособностью.

Решением многих проблем правового регулирования особенностей труда инвалидов, может послужить введение в Трудовой Кодекс Российской Федерации специальной главы, посвященной этим вопросам. В настоящее время раздел XII ТК РФ содержит 19 глав, но отдельной главы касающейся инвалидов не предусмотрено.

5. Одной из главных проблем являются вопросы судебного применения законодательства о специальной оценке условий труда. Проанализировав судебную практику, складывается вывод, что многие работодатели пренебрегли возложенной на них обязанностью. Решить стоящую проблему было бы гораздо эффективнее, лишь с повышением размера штрафной санкции за данное правонарушение.

Таким образом, в настоящее время в России возрастает необходимость согласования интересов различных социальных групп, имеющих противоположные интересы в экономической сфере. Прежде всего, речь идет о сбалансированности интересов работников и работодателей по вопросам применения наемного труда, сглаживания социальной напряженности и обеспечения общественной справедливости.

Одним из основных инструментов политики занятости и социально-экономической политики в целом является разработка на федеральном и региональном уровнях программ содействия занятости населения. Программы разрабатываются в соответствии с Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», постановлениями Правительства Российской Федерации, правовыми актами представительных и исполнительных органов власти субъектов Российской Федерации и органов самоуправления.

Огромную перспективу в развитии достойной занятости в Российской Федерации, должна осуществить принятая «Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года».

Усиление контроля за соблюдением трудового законодательства, решит ряд проблем препятствующих достижению целей достойного труда. Перспективой развития законодательства о достойной занятости, как средства осуществления права на достойный труд, может послужить заимствование опыта зарубежных стран в решении аналогичных проблем.

Изучение опыта применения международных трудовых норм позволит прогнозировать развитие российского трудового законодательства и не повторить ошибок других государств.

«Одна из примет сегодняшнего времени — модернизация общества и связанные с ней изменения в структуре производства, внедрение новых технологий. Модернизация невозможна без учета международных норм и соответствующих изменений в законодательстве. Она направлена в первую очередь на качественное обновление производства, рост производительности труда»¹.

Таким образом, до настоящего времени не полностью сформирована законодательная и нормативная база для регулирования и обеспечения

¹Шестерякова И.В. Проблемы совершенствования трудового законодательства // Вестник Саратовской юридической академии. 2014. №1. С.257.

достойной занятости, как средства в реализации права на достойный уровень жизни.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

РАЗДЕЛ 1 НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ И ИНЫЕ ОФИЦИАЛЬНЫЕ АКТЫ

1. Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года // СЗ РФ. 2014. № 31. Ст. 7.
2. Всеобщая декларация прав человека принята 10 декабря 1948 года Генеральной ассамблеей ООН // Российская газета. 1995. № 67.
3. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ//Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
4. Гражданский кодекс Российской Федерации, часть первая, от 30 ноября 1994 года № 51-ФЗ//СЗ РФ. 1994. № 32.
5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 года № 195-ФЗ // СЗ РФ. 2002. №1. Ст.1.
6. Федеральный закон «О занятости населения» от 19 апреля 1991 г. № 1032–1 ФЗ // СЗ РФ. 1996. № 17 . Ст. 1915.
7. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ // СЗ РФ. 2012. № 53. Ст. 7598.
8. Федеральный закон «Специальной оценке условий труда» от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ // СЗ РФ. 2013. № 52. Ст. 6991.
9. Постановление Правительства РФ «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения»» от 15 апреля 2014 г. N 298//СЗ РФ. 2014 г. № 18. Ст. 2147.
10. Постановление Правительства РФ «Об утверждении Правил подготовки предложений по определению потребности в привлечении иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы, утверждению квоты на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности, а также квоты на выдачу

- иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию на основании визы, разрешений на работу» от 12 сентября 2013 г. № 800// СЗ РФ. 2013. N 38. Ст. 4814.
11. Распоряжение Правительства РФ «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» от 17 ноября 2008 г. №1662 // СЗ РФ. 2008. №47. Ст. 5489.
 12. Распоряжение Правительства РФ от 17 апреля 2012 года № 506-р «Об утверждении Концепции государственной молодежной политики в субъектах Российской Федерации, входящих в Северо-Кавказский федеральный округ, до 2025 года» // СЗ РФ. 2012. № 17. Ст. 2062.
 13. Закон Санкт-Петербурга от 27 мая 2003 года № 280-25 «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Санкт-Петербурге» // Санкт-Петербургские ведомости. 2004. № 115. С. 18–24.
 14. Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» от 18 июня 1998 г. // Российская газета. N 238. 16.12.1998.
 15. Конвенция МОТ №87 «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию», принята в г. Сан-Франциско 09 июля 1948 г. на 31-ой сессии Генеральной конференции МОТ // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XIX. М. 1960. С. 278 – 284.
 16. Конвенция МОТ № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров», принята в г. Женеве 01 июля 1949 г. на 31-ой сессии Генеральной конференции МОТ // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XIX. М. 1960. С. 292 – 297.
 17. Конвенция МОТ № 26 «О создании процедуры установления минимальной заработной платы», заключена в г. Женеве от 16 июня

- 1928 г. // [Электронный ресурс] URL: www.ilo.org (дата обращения 21.05.2019).
18. Конвенция МОТ №29 «Относительно принудительного или обязательного труда», принята в г. Женеве 28 июня 1930 г. на 14-ой сессии Генеральной конференции МОТ // Ведомости ВС СССР. 1956. №13. Ст. 279.
 19. Конвенция МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда», заключена в г. Женеве 25 июня 1957 г. // СЗ РФ. 2001 г. № 50. Ст. 4649.
 20. Конвенция Международной Организации Труда N 138 «О минимальном возрасте для приема на работу», заключена в г. Женеве 26 июня 1973 г. // Российская газета. № 22-23. 1999.
 21. Конвенция МОТ № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда», заключена в г. Женеве 17 июня 1999 г. // СЗ РФ. 2004. №20. Ст.1924.
 22. Конвенция МОТ № 100 « Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности», заключена в г. Женеве 29 июня 1951 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. 1956. №10. Ст.102.
 23. Конвенция МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий», принята в г. Женеве 25 июня 1958 г. на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ // Ведомости Верховного Совета СССР. 1961 г. № 44. Ст. 448.
 24. Постановление VII съезда ФНПР от 14.01.2011 "О Программе ФНПР "Достойный труд - основа благосостояния человека и развития страны"
 25. «Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах», принят 16 декабря 1966 г. на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН // Ведомости Верховного Совета СССР. 1976 г. № 17. Ст. 291.
 26. Конвенция МОТ № 168 «О содействии занятости и защите от безработицы», заключена в г. Женеве 21 июня 1988 г. // Конвенции и

- рекомендации, Принятые Международной Конференцией труда. 1991. С. 1957-1990.
27. Конвенции и рекомендации, Принятые Международной конференцией труда. 1991. с. 1957 - 1990. // [Электронный ресурс] URL: www.libraru.ru (дата обращения 17.05.2019).
28. «Европейская социальная хартия» от 03 мая 1996 г. №163//СЗ РФ. 2010. №8.Ст.781.
29. Конвенция МОТ № 189 «О достойном труде домашних работников», заключена в г. Женеве 16 июня 2011г. // [Электронный ресурс] URL: www.ilo.org (дата обращения 08.05. 2019).
30. Конвенция МОТ № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя», заключена в г. Женеве 22 июня 1982 г. // Конвенции и рекомендации, Принятые Международной Конференцией труда. 1991. С. 1957-1990.
31. Рекомендация МОТ № 166 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя», принята в г. Женеве 22 июня 1982 г. на 68-ой сессии Генеральной конференции МОТ // Конвенции и рекомендации, Принятые Международной Конференцией труда. 1991. С. 1957-1990.
32. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г. Принят резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи// Ведомости Верховного Совета СССР. 1976. №17. Ст. 291.
33. Рекомендация МОТ № 117 «О профессиональном обучении», принята в г. Женеве 27 июня 1962 г. на 46-ой сессии Генеральной конференции МОТ // Конвенции и рекомендации, Принятые Международной Конференцией труда. 1991. С.1957-1990.
34. Хартия профессионального обучения, принята в г. Турин 2 февраля 1968 г. на Международной профсоюзной конференции по вопросам

- профессионального обучения // [Электронный ресурс] URL: www.search.rsl.ru (дата обращения 28.05.2019).
35. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, принят в г. Нью-Йорк 19 декабря 1966 г. Резолюцией 2200 (XXI) на 1946-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН // [Электронный ресурс] URL: www.consultant.ru (дата обращения 01.06.2019).
36. Доклад Генерального директора. Международная конференция труда. 87-я сессия. 1999. // [Электронный ресурс] URL: www.search.ru (дата обращения 01.06.2019).
37. Трудовой Кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 296-3 // [Электронный ресурс] URL: www.belzakon.net (дата обращения 22.05.2019).
38. Трудовой Кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 года № 251-III ЗРК // [Электронный ресурс] URL: www.pavlodar.com (дата обращения 22.05.2019).

РАЗДЕЛ II ЛИТЕРАТУРА

1. Абрамова, Е. М. Верпаховская, Ю. Б. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания / Е.М. Абрамова, Ю.Б. Верпаховская // Социологические исследования. 2006. № 4. С. 41-49.
2. Александров, Н. Г. Трудовое правоотношение / Н.Г. Ануфиева. М.: Министерства юстиции СССР. 1948. 337 с.
3. Барет-Рид, П. Неотъемлемые признаки достойного труда / П. Барет-Рид // Человек и труд. 2003. №3. С. 4 – 10.
4. Бекашев, Д. К. Международная организация труда: правовой статус и основные направления деятельности / Д. К. Бекашев. М.: Проспект 2015. 257 с.
5. Борисов, О. А. Проблемы судебной защиты трудовых прав / О.А. Борисов // Арбитражный и гражданский процесс. 2006. № 3. С. 56-82.

6. Бреев, Б. Д. Становление рыночных отношений и занятость населения / Б.Д. Бреев // Общество и экономика. 1995. № 7–8. С. 162–165.
7. Вопленко, Н.Н., Рожнов, А.П. Правоприменительная практика: понятие, основные черты и функции: Монография / Н.Н. Вопленко, А.П. Рожнов. Волгоград: ВолГУ. 2014. С. 205.
8. Гаги, В. А. Экономика и социология труда / В.А. Гаги. Томск: Издательство Томского университета. 2008. 340 с.
9. Гаузнер, Н. Д. Методы регулирования занятости в странах Запада / Н.Д. Гаузнер // Проблемы теории и практики управления. 1993. № 1. С. 97-102.
10. Герасимова, Н.В. Наша общая забота — человек труда / Н.В. Герасимова // Информационная подборка материалов к парламентским слушаниям. М.: Парламентская библиотека 2009. 257 с.
11. Горохов, Б.А. Обсуждение обзора судебной практики / Б.А. Горохов // Журнал российского права. 2006. № 6. С. 35 - 64.
12. Дадашев, А. З. Регулирование рынка труда в Российской Федерации / А. З. Дадашев // Вопросы экономики. 2008. № 12. С.24-38.
13. Дикусарова, М. Ю., Агрицкая, А. И., Волуулина, А. Н. Теоретико-методологические подходы к исследованию занятости населения / М.Ю. Дикусарова, А.И.Агрицкая, А.Н. Волуулина // Молодой ученый. 2018. №3 . С. 1- 4.
14. Ермолаева, С.Г. Рынок труда / С.Г. Ермолаева. Екатеринбург: Урал. 2015. 108 с.
15. Иванов, С.А. Применение Конвенций МОТ в России в переходный период. Некоторые проблемы / С.А. Иванов. // Наука 1994. № 8-9. С. 66-73.
16. Козина, И. М. Поведение на рынке труда: анализ трудовых биографий / И.М. Козина // Социологические исследования. 1997. № 4. С. 55 - 64.
17. Козлова, О.Н. Труд в социальной жизни / О.Н. Козлова. Научно-образовательное издание 2003. № 12. С. 95-115.

18. Костин, Л.А. Достойный труд в XXI веке./ Л.А. Костин. М.: ТЕИС, 2005. 422 с.
19. Котляр, А.Э. Теоретические проблемы занятости остаются актуальными / А.Э.Котляр // Человек и труд. 1996. №5. С. 7 - 13.
20. Крестьянинов, А.Н. Международная организация труда и ее деятельность в условиях глобализации / А.Н. Крестьянинов // Труд и социальные отношения. 2012. №04. С.23 - 39.
21. Кудрин, А.С. О значении социального и правового воздействия субъектов права на трудовые отношения в контексте обеспечения достойного труда / А.С. Кудрин // Вестник Пермского университета. 2014. №1. С. 256-259.
22. Кузнецов, С. А. Большой толковый словарь русского языка / С.А. Кузнецов. СПб.: Норинт. 1998. 1536 с.
23. Кузьмин, В.А. Льготы и квоты / В.А. Кузьмин // Российская газета. 2017. № 50. С.3 - 11.
24. Лисовской, В.Т. Социология молодёжи / В.Т. Лисовский. СПб.: Издательство Санкт-Петербургского университета. 1996. 361 с.
25. Лукашук, И.И. Нормы международного права в правовой системе России / И.И. Лукашук. М.: Спарк. 1997. 275 с.
26. Лютов, Н. Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования./ Н.Л. Лютов. М.: Юстицинформ, 2012. 128 с.
27. Магун, В.С., Энговатов, М.В. Структура и межпоколенная динамика жизненных притязаний молодежи и стратегий их ресурсного обеспечения / В.С. Магун, М.В. Энговатов // Вестник общественного мнения. 2008. № 4. С.49 – 77.
28. Мамут, Л.С. Социальное государство с точки зрения права / Л.С. Мамут // Государство и право. 2001. №7. С. 5 - 14.
29. Маркс, К., Энгельс, Ф. Собрание сочинений. Т. 13. / К. Маркс, Ф. Энгельс. М.: Госполитиздат. 1959. 805 с.

30. Масленников, П.В., Антонов, Г.Д., Жиронкин, С.А. Экономика и социология труда / П.В. Масленников, Г.Д. Антонов, С.А.Жиронкин. Кемерово: КТИПП. 2002. 112 с.
31. Маслова, А.В. Ответственность работодателя по вопросам трудоустройства инвалидов. Судебная практика и ее анализ / А.В. Маслова // Трудовое право. 2016. № 12. С. 101–102.
32. Медведев, О.М. Правовые проблемы обеспечения занятости населения: автореф. дисс. ... докт. юр. наук. / О.М. Медведев. М., 1994. 357 с.
33. Миронов, В.И. Трудовое право России / В.И. Миронов. М.: Управление персоналом. 2009. 864 с.
34. Новикова, И. Н. Новая идеология квотирования / И.Н. Новикова // Человек и труд. 1999. №6. С.36-37.
35. Павлова, И.Д. Формирование концепции достойного уровня жизни населения Российской Федерации: автореферат дис. ... кандидата экономических наук. / И.Д. Павлова. Саратов, 2015. 279 с.
36. Павловская, О.Ю. Занятость и трудоустройство инвалидов: правовые аспекты и актуальные проблемы правоприменения / О.Ю. Павловская // Право и экономика. 2015. № 1. С. 76–77.
37. Попова, Е.Э. Генезис понятия права на труд в Российской Федерации / Е.Э. Попова // Современные проблемы юридической науки: материалы XVIII Международной научно-практической конференции молодых исследователей. Челябинск: Цецero, 2017. С. 325- 326.
38. Рофе, А.И. Экономика труда / А.И. Рофе. М.: КНОРУС, 2010. 400 с.
39. Соколов, О.В. Достойный труд — основа благосостояния человека и развития страны // [Электронный ресурс] URL: www.hse.ru (дата обращения 01.06.2019).
40. Старовойтова, Л.И., Золотарева, Т.Ф, Занятость населения и её регулирование / Л.И. Старовойтова, Т.Ф. Золотарёва. М.: Академия, 2001. 192 с.

41. Стенограмма выступления В.В. Путина на 100 - ой сессии Международной Конференции труда // Вестник. 2011. №2. С. 12-20.
42. Сулейманова, Г.В. Трудоустройство и занятость. Правовое регулирование. / Г.В. Сулейманова. М.: Издательство ПРИОР 1999. 189 с.
43. Филиппова, Э.М. О принципах в праве социального обеспечения / Э.М. Филиппова // Вестник ЮУрГУ: Серия «Право». 2013. № 2. С. 66-69.
44. Царёв, Ю.С. Международные правовые стандарты в сфере труда и их применение в Российском законодательстве. / Ю.С. Царёв. М.: Учебно-исследовательский центр Московской Федерации профсоюзов. 2013. 240 с.
45. Чукреев, П.А., Корицова, Е.В. Занятость населения и её регулирование / П.А.Чукреев, Е.В. Корицова :Улан-Удэ: ВСГТУ, 2010. 212 с.
46. Шафикова, Г.Х. К вопросу о занятости молодёжи, в том числе выпускников профессиональных учебных заведений / Г.Х. Шафикова // [Электронный ресурс] URL: <https://www.library.psu.kz> (дата обращения 01.05.2019).
47. Шестерякова, И. В. Проблемы совершенствования трудового законодательства / И.В. Шестерякова // Вестник Саратовской юридической академии. 2014. №1. С.253-259.
48. Энгельс, Ф. Происхождение семьи, частной собственности и государства / Ф. Энгельс. СПб.: Лениздат, 2014. 256 с.
49. Ягодкин, В.Н. Воспроизводство рабочей силы и повышение эффективности использования трудовых ресурсов / В.Н. Ягодкин. М.: МГУ. 1971. 186 с.
50. Sagandykov M., Shafikova G. Salary administration as part of employee incentive system at industrial enterprises // [Электронный ресурс] <https://shs-conferences.org> (дата обращения 01.05.2019).

1. Постановление Конституционного Суда РФ от 07 декабря 2017 г. № 38-П // СЗ РФ. 2017. №51. ст. 7913.
2. Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 17.01.2017 по делу N 33-449/2017 // [Электронный ресурс] URL: <https://www.consultant.ru> (дата обращения 01.05.2019).
3. Апелляционное определение Ростовского областного суда от 18.01.2016 по делу N 33-623/2016 // [Электронный ресурс] URL: <https://www.consultant.ru> (дата обращения 01.05.2019).
4. Апелляционное определение Верховного суда Чувашской Республики от 18.04.2016 по делу N 33-1840/2016 // [Электронный ресурс] URL: <https://www.consultant.ru> (дата обращения 01.05.2019).
5. Апелляционное определение Московского городского суда от 24.05.2016 по делу N 33-19948/2016 // [Электронный ресурс] URL: <https://www.consultant.ru> (дата обращения 01.05.2019).
6. Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 13.05.2015 по делу N 33- 2977/2015 // [Электронный ресурс] URL: <https://www.consultant.ru> (дата обращения 01.05.2019).