**План**

Введение

1. Международно-правовые акты и национальное законодательство о понятии «занятость»

2. Формы занятости и круг лиц, являющихся занятыми

3. Правовой статус безработного

4. Трудоустройство и его виды в РФ

Заключение

Задача

Список использованной литературы

**Введение**

Рыночная трансформация российской экономики оказалась всеобъемлющей и затронула, в большей или меньшей мере, все ее сферы. при этом смена характера социально-трудовых отношений приняла специфически российские формы. В значительной степени это было обусловлено тем, что трудовые отношения были наиболее жестко регулируемым сегментом плановой экономики.

В период рыночных реформ произошел переход от полной и безусловной занятости, соответствующей всеобщности и обязательности труда в условиях планово-административной экономики, к системе рыночной активности, отвечающей критериям рыночного хозяйства.

В дореформенный период российская рабочая сила существенно отличалась от рабочей силы других стран, особенно со зрелой рыночной экономикой. Российская занятость отражала гипериндустриализированный характер экономики. Это поставило на повестку дня вопрос о качественных и институциональных структурных изменениях в экономической активности и занятости[[1]](#footnote-1).

Динамика занятости показывает, что рынок труда, в конечном счете, оптимизировал в соответствии с уровнем экономического развития структуру занятости, сохранив для наемных работников привлекательность государственного сектора и ограничив привлекательность частного.

В рамках данной работы считаю необходимым рассмотреть вопросы международных положениях регулирования занятости и трудоустройства, о формах занятости и правовом положении безработного.

**1. Международно-правовые акты и национальное законодательство о понятии «занятость»**

В системе российского законодательства о занятости населения находятся международно-правовые акты по данной проблеме, ратифицированные Российской Федераций.

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

В конвенциях и рекомендациях МОТ много внимания уделяется вопросам занятости.

Согласно ст. 1 Конвенции МОТ № 122 «О политике в области занятости» от 09.07.1964г.[[2]](#footnote-2) в целях стимулирования экономического роста и развития, повышения уровня жизни, удовлетворения потребностей в рабочей силе и ликвидации безработицы и неполной занятости, каждый член Организации провозглашает и осуществляет в качестве главной цели активную политику, направленную на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости.

Эта политика имеет целью обеспечение того, чтобы:

а) имелась работа для всех, кто готов приступить к работе и ищет работу;

b) такая работа была как можно более продуктивной;

c) существовала свобода выбора работы и самые широкие возможности для каждого трудящегося получить подготовку и использовать свои навыки и способности для выполнения работы, к которой он пригоден, независимо от расы, цвета кожи, пола, религии, политических взглядов, национальной принадлежности или социального происхождения.

Эта политика должна учитывать надлежащим образом стадию и уровень экономического развития и взаимную связь между целями в области занятости и другими экономическими и социальными целями, и она должна осуществляться с помощью методов, соответствующих национальным условиям и практике.

Согласно ст.7 Конвенции МОТ № 168 «О содействии занятости и защите от безработицы» от 21.06.1988г.[[3]](#footnote-3) (не ратифицирована в РФ) в качестве приоритетной цели предусмотрена политика, направленная на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости всеми соответствующими мерами, включая социальное обеспечение. Такие меры должны включать, среди прочего, службы занятости, профессиональную подготовку и профессиональную ориентацию.

Также указано на необходимость стремления ввести, сообразуясь с национальными законодательством и практикой, специальные программы, способствующие созданию дополнительных рабочих мест и содействию в вопросах занятости, а также способствующие получению продуктивной и свободно избранной занятости для определенных категорий, находящихся в неблагоприятном положении лиц, которые сталкиваются или могут сталкиваться с трудностями в поисках стабильной занятости, таких как женщины, молодые трудящиеся, инвалиды, пожилые трудящиеся, лица, являющиеся безработными продолжительное время, трудящиеся - мигранты, проживающие в стране на законных основаниях, и трудящиеся, которых затронули структурные изменения. (ст. 8).

Международно-правовые акты устанавливают основные принципы трудовых отношений, в том числе в области повышения занятости и трудоустройства. Так, Конвенция МОТ № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда» от 28.06.1930г.[[4]](#footnote-4) обязывает упразднить применение принудительного или обязательного труда во всех его формах в возможно кратчайший срок. Ввиду такого полного упразднения принудительный или обязательный труд может применяться в течение переходного периода единственно для общественных целей и в порядке исключения на условиях и при гарантиях, установленных в нижеследующих статьях.

Термин «принудительный или обязательный труд» означает всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания и для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг (ст. 2). Однако этот термин в смысле Конвенции № 29 не включает в себя: обязательную военную службу; работу являющуюся частью обычных гражданских обязанностей граждан; работу или службу, требуемую от какого-либо лица вследствие судебного акта; d) всякую работу или службу, требуемую в условиях чрезвычайных обстоятельств; e) мелкие работы общинного характера.

Компетентные власти не должны ни предписывать, ни разрешать предписывать принудительный или обязательный труд в пользу частных лиц, компаний или обществ (ст. 4).

Международно-правовые акты предусматривают основные права граждан в области обеспечения занятости. Так, Конвенция МОТ № 168 устанавливает право:

- на содействие занятости и защите от безработицы (право на проведение государственной политики по обеспечению полной и продуктивной занятости, право на выбор места работы, право на трудоустройство);

- на пособие в случае полной безработицы, выплачиваемое в форме периодических выплат в размере, обеспечивающем получателю частичное и временное возмещение утраченного дохода и в то же время, чтобы не снижать стимулов к получению работы или к созданию занятости (ст. 14).

- на медицинское обслуживание лиц, получающих пособие по безработице, если оно ставится в зависимость от профессиональной деятельности (ст. 23).

- на учитывание периодов, в течение которых выплачиваются пособия по безработице, для получения права на пособия по инвалидности, старости и в связи со смертью кормильца; для получения права на медицинское обслуживание и на пособия по болезни, по беременности и родам и на семейные пособия по истечении периода безработицы, если законодательство заинтересованного государства - члена предусматривает такие пособия и ставит их в прямую или косвенную зависимость от профессиональной деятельности. (ст. 24).

Конвенция МОТ № 44 «О пособиях лицам, являющимся безработными по независящим от них обстоятельствам» от 23.06.1934г.[[5]](#footnote-5) предусматривает следующие права граждан:

- на возмещение (выплата которого связана со взносами, уплачиваемыми ввиду принадлежности получателя в связи со своей работой к обязательной или добровольной системе страхования) или на пособие (вознаграждение за труд на общественных работах) (ст.1). При этом право на получение возмещения или пособия может предоставляться лишь на ограниченный срок, продолжительность которого, как правило, не может быть менее 156 рабочих дней в год и ни в коем случае менее 78 рабочих дней в год (ст. 11). Согласно ст. 13 возмещение выплачивается деньгами, но дополнительная помощь, имеющая целью облегчить трудоустройство застрахованного лица, может предоставляться натурой. Пособия могут назначаться натурой.

- на пособие или возмещение лицам, занятость которых сокращена (ст. 3).

Конвенция МОТ № 122 предусматривает такие права граждан, как:

- право на получение как можно более продуктивной работы,

- право на свободу выбора работы,

- право на получение подготовки и использование своих навыков и способностей для выполнения работы, к которой он пригоден.

Согласно Конвенции МОТ № 122 гражданам предоставлены следующие права:

- право на ограничение принудительного труда – согласно ст.12 максимальный период, в течение которого какое-либо лицо может быть привлечено к принудительному или обязательному труду различных форм, не должен превышать шестидесяти дней в году, причем время, необходимое на проезд к месту работы и обратно, должно быть включено в эти шестьдесят дней.

- право на приравнивание требований к условиям принудительного труда к условиям вольного труда. Согласно ст. 13 продолжительность нормального рабочего дня каждого лица, привлеченного к принудительному или обязательному труду, должна быть такой же, как и продолжительность рабочего дня, практикуемая в условиях труда по вольному найму, а время, проработанное сверх обычной нормы, должно оплачиваться по тем же ставкам, которые практикуются при оплате сверхурочной работы при труде по вольному найму. Один день отдыха в неделю должен быть предоставлен всем лицам, привлеченным к какой-либо форме принудительного или обязательного труда, и этот день должен по мере возможности совпадать с тем днем, который определяется традициями или обычаями данной страны или района.

**2. Формы занятости и круг лиц, являющихся занятыми**

Согласно ст.1 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991г. № 1032-1 (в ред. от 18.10.2007г.)[[6]](#footnote-6) занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход (далее - заработок). Гражданам принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному, творческому труду. Принуждение к труду в какой-либо форме не допускается, если иное не предусмотрено законом.

Конституция РФ не обязывает трудоспособного гражданина трудиться: она запрещает принудительный труд, указывая в ст. 37, что труд свободен. Понятие «занятые» шире понятия «работники». Работником является гражданин, работающий по трудовому договору.

Согласно ст. 2 закона занятыми 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, за исключением общественных работ.

2) зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей;

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, в том числе по договорам, заключенным с индивидуальными предпринимателями, 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) проходящие очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях, 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) общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов, объединений юридических лиц (ассоциаций и союзов), которые не имеют имущественных прав в отношении этих организаций.

Согласно ст. 56 Трудового кодекса РФ от 30.12.2001г.[[7]](#footnote-7) трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующее в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Гражданско-правовым договором признается соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей (ч.1 ст. 420 Гражданского кодекса РФ (ч.1) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (в ред. от 05.02.2007г.)[[8]](#footnote-8)). Согласно ст. 422 ГК РФ договор должен соответствовать обязательным для сторон правилам, установленным законом и иными правовыми актами, действующим в момент его заключения. Граждане могут быть занятыми по таким договорам, как подряд, оказание услуг, авторский договор, договор поручения, агентский договор и др.

Наиболее часто возникает необходимость разграничения договора подряда и трудового договора. Их близость предопределена тем, что оба договора охватывают правовым регулированием процесс труда. При этом сложившиеся в хозяйственной практике формы организации труда настолько сближают эти две формы правового регулирования отношений в сфере найма труда, что грань между ними становится недостаточно четкой[[9]](#footnote-9).

Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров сводятся: 1) к предмету договора (повседневная трудовая функция в трудовом договоре и овеществленный конечный результат труда – изобретение, построенный дом, проведение конкретного мероприятия и т.д.), 2) работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, выполняет определенную меру труда, 3) обязанность работодателя организовать труд работника (ст. 22 ТК РФ).

Рассматривая предпринимательскую деятельность как одну из форм занятости считаю необходимым отметить следующее. В существующих российских условиях наиболее динамичными категориями занятых должны и будут выступать работающие за свой счет (работодатели, самозанятые, члены производственных кооперативов, учредители, помогающие члены семьи и т.п.) и на малых предприятиях.

Официальная статистика показывает, что количество малых предприятий в российской экономике за последние 15 лет не достигало и миллиона (860-890 тыс.), а на постоянной основе в секторе малого предпринимательства работали 6,5-7,5 млн. человек, что составляло 10-12 % от общей занятости[[10]](#footnote-10).

Кроме постоянных работников малые предприятия активно привлекают персонал на условиях совместительства или по договорам гражданско-правового характера – таких насчитывалось до 2,5 млн. человек. Таким образом, малые предприятия, по существу, - новый частный сектор, удерживали не менее 15% занятых в экономике. Логично предположить, что данную категорию работников составляют преимущественно профессионально подготовленные и экономически активные люди, качество рабочей силы которых позволяет улавливать конъюнктуру рынка труда.

Самозанятость (работа не по найму) является важной характеристикой экономической активности населения. В переходных экономиках расширение сферы применения ненаемного труда выполняет важную роль: самозанятость предотвращает всплеск возможной безработицы. Абсолютное большинство работающих не по найму, обеспечивают занятость только самим себе. Значительное расширение сферы торговли и услуг способствовало и увеличению работающих за свой счет. Масштабы ненаемного труда обусловливаются прежде всего потребностями развития совместного труда, достигнутым уровнем развития экономики и производительности труда.

Непоследовательность в проведении реформ, в том числе в сфере социально-трудовых отношений, привела к неадекватному взаимному переплетению на российском рынке труда регулируемого (открытого) и нерегулируемого (теневого) его секторов. Наиболее заметными проявлениями этого стали вторичная и неформальная занятость. Исследователями эти формы занятости рассматриваются как разновидности нестандартной, к которой относят также неполную и случайную, а также занятость в личном подсобном хозяйстве[[11]](#footnote-11).

Несмотря на то, что неформальный сектор рынка труда сдерживает в российской экономике падение уровня жизни населения и рост безработицы, его существование порождает ряд острых социально-экономических проблем (нелегальная миграция, недобросовестная конкуренция, нарушения гражданских прав, преступность и т.п.). В долгосрочной перспективе это создает предпосылки к внутренней «утечке мозгов»[[12]](#footnote-12) утрате работниками квалификации, здоровья, деформациям в психологии, снижению стоимости человеческого капитала.

Незанятость граждан не может служить основанием для привлечения их к административной и иной ответственности (ст.1 Закона РФ о занятости). Реализация принципа свободы труда – это свободный, добровольный акт гражданина. Он может и не реализовывать данное право, но от этого он не теряет его и в любое время может пожелать его осуществить[[13]](#footnote-13).

**3. Правовой статус безработного**

Взаимодействие традиционного государственного сектора и вновь образуемого частного в области занятости заключается, во-первых, в активном сбросе излишней рабочей силы госпредприятиями, с другой – в росте найма рабочей силы частными фирмами. Безработица при этом должна стать рыночным институтом, обеспечивающим переход работников из одного сектора в другой. При этом масштабы безработицы должны были определяться различной интенсивностью процессов высвобождения и найма.

В связи с этим можно было предположить резкий рост безработицы. Однако выбранная форма приватизации, согласно которой для большинства занятых трансформация занятости произошла одномоментно (вчера они работали на государственном предприятии, сегодня – на частном), в совокупности с другими условиями становления российского рынка труда должна была обеспечить его высокий динамизм и крупномасштабное перераспределение трудовых ресурсов, минуя значительную безработицу[[14]](#footnote-14). В действительности российский рынок труда, с одной стороны, избежал социально заметной безработицы, с другой – приобрел специфические адаптационные черты, консервирующие положение на рынке труда.

Итак, согласно ст. 3 Закона о безработице безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. При этом в качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, уволенным из организаций (с военной службы) независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации.

Решение о признании гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, безработным принимается органами службы занятости по месту жительства гражданина не позднее 11 дней со дня предъявления органам службы занятости паспорта, трудовой книжки или документов, их заменяющих, документов, удостоверяющих его профессиональную квалификацию, справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы, а для впервые ищущих работу (ранее не работавших), не имеющих профессии (специальности) - паспорта и документа об образовании.

Регистрация безработных граждан осуществляется учреждениями службы занятости по месту жительства в следующей последовательности: первичная регистрация безработных граждан; регистрация безработных граждан в целях поиска подходящей работы; регистрация граждан в качестве безработных; перерегистрация безработных граждан[[15]](#footnote-15).

В случае представления справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы в иностранной валюте органы службы занятости осуществляют перевод иностранной валюты в рубли по официальному курсу, установленному на день увольнения гражданина.

При невозможности предоставления органами службы занятости подходящей работы гражданам в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы эти граждане признаются безработными с первого дня предъявления указанных документов.

Гражданин, относящийся к категории инвалидов, для решения вопроса о признании его безработным дополнительно предъявляет индивидуальную программу реабилитации инвалида, выданную в установленном порядке и содержащую заключение о рекомендуемом характере и условиях труда.

Безработными не могут быть признаны граждане:

1) не достигшие 16-летнего возраста;

2) которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена трудовая пенсия по старости (часть трудовой пенсии по старости), в том числе досрочно, либо пенсия, предусмотренная п. 2 ст. 32 Закона, либо пенсия по старости или за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению;

3) отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы от двух вариантов подходящей работы, включая работы временного характера, а впервые ищущие работу (ранее не работавшие) и при этом не имеющие профессии (специальности) - в случае двух отказов от получения профессиональной подготовки или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера. Гражданину не может быть предложена одна и та же работа (профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации по одной и той же профессии, специальности) дважды;

4) не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в органы службы занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный органами службы занятости для регистрации их в качестве безработных;

5) осужденные по решению суда к исправительным работам без лишения свободы, а также к наказанию в виде лишения свободы;

6) представившие документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также представившие другие недостоверные данные для признания их безработными;

Граждане, которым в установленном порядке отказано в признании их безработными, имеют право на повторное обращение в органы службы занятости через один месяц со дня отказа для решения вопроса о признании их безработными.

Безработный имеет следующие права:

1. Право на выбор места работы путем прямого обращения к работодателю, или путем бесплатного посредничества органов службы занятости, или с помощью других организаций по содействию в трудоустройстве населения. (ст. 8 Закона).
2. Право на бесплатную консультацию, бесплатное получение информации и услуг, которые связаны с профессиональной ориентацией, в органах службы занятости в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, возможности профессионального обучения. (ч.1 ст.9 Закона).
3. Безработные граждане имеют также право на бесплатное получение услуг по психологической поддержке, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации по направлению органов службы занятости. (ч.2 ст.9 Закона).
4. Право на самостоятельный поиск работы и трудоустройство за пределами территории Российской Федерации. (ст. 10 Закона).
5. Граждане вправе обжаловать решения, действия или бездействие органов службы занятости и их должностных лиц в вышестоящий орган службы занятости, а также в суд в порядке, установленном законодательством РФ. (ст. 11 Закона).

Согласно ст. 12 безработным гражданам гарантируются: 1) социальная поддержка; 2) осуществление мер активной политики занятости населения, включая бесплатное получение услуг по профессиональной ориентации и психологической поддержке, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации по направлению органов службы занятости; 3) бесплатное медицинское освидетельствование при направлении органами службы занятости на профессиональное обучение; 4) финансирование в порядке, определяемом Правительством РФ, материальных затрат в связи с направлением на работу (обучение) в другую местность по предложению органов государственной службы занятости населения.

Государство обеспечивает дополнительные гарантии гражданам, испытывающим трудности в поиске работы, путем разработки и реализации программ содействия занятости, создания дополнительных рабочих мест и специализированных организаций (включая организации для труда инвалидов), установления квоты для приема на работу инвалидов, а также путем организации обучения по специальным программам и другими мерами.

Гражданам, увольняемым из организаций в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с заключенными коллективными договорами (соглашениями) гарантируются после увольнения сохранение очереди на получение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, а также возможность пользоваться лечебными учреждениями, а их детям - детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с гражданами, работающими в данной организации.

Жены (мужья) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы, при прочих равных условиях имеют преимущественное право поступления на работу на государственные и муниципальные унитарные предприятия.

Согласно ст. 28 Закона о безработице государство гарантирует безработным: 1) выплату пособия по безработице, в том числе в период временной нетрудоспособности безработного; 2) выплату стипендии в период профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки по направлению органов службы занятости, в том числе в период временной нетрудоспособности; 3) возможность участия в оплачиваемых общественных работах.

Законом также предусмотрен условия и сроки выплаты пособия по безработице (ст. 31). Во-первых оно выплачивается только гражданам, признанным в установленном порядке безработными. Решение о назначении пособия по безработице принимается одновременно с решением о признании гражданина безработным. Пособие по безработице начисляется гражданам с первого дня признания их безработными.

Гражданам, уволенным из организаций в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации и признанным в установленном порядке безработными, но не трудоустроенным в период, в течение которого за ними по последнему месту работы сохраняется средняя заработная плата (с зачетом выходного пособия), пособие по безработице начисляется начиная с первого дня по истечении указанного периода.

Каждый период выплаты пособия по безработице не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев, за исключением случаев, предусмотренных Законом.

Для граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших); стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва; уволенных из организаций по собственному желанию; уволенных за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством РФ; уволенных из организаций по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и имевших в этот период оплачиваемую работу менее 26 календарных недель, а также для граждан, направленных органами службы занятости на обучение и отчисленных за виновные действия, каждый период выплаты пособия по безработице не может превышать шесть месяцев в суммарном исчислении в течение 12 календарных месяцев. При этом общий период выплаты пособия по безработице для этих категорий граждан не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев.

Безработные граждане, не трудоустроенные по истечении первого периода выплаты пособия по безработице, имеют право на повторное получение пособия по безработице, если иное не предусмотрено настоящим Законом.

Общий период выплаты пособия по безработице гражданину не может превышать 24 календарных месяца в суммарном исчислении в течение 36 календарных месяцев. Пособие по безработице выплачивается ежемесячно при условии прохождения безработным перерегистрации в установленные органами службы занятости сроки, но не более двух раз в месяц.

**4. Трудоустройство и его виды в РФ**

Понятие трудоустройства более узкое нежели понятие «занятость», а само трудоустройство предшествует занятости и является его важнейшей гарантией. Трудоустройство охватывает всю систему организационно-правовых мер по обеспечению занятости.

Трудоустройство в широком смысле представляет собой любой процесс устройства на работу, включая трудоустройство и самостоятельное, и с помощью органа службы занятости, и перевод высвобождаемого работника с его согласия в порядке трудоустройства на другую работу в той же организации.

В узком смысле трудоустройство – деятельность соответствующих государственных органов по оказанию гражданам помощи в подыскании подходящей работы и устройстве на нее, включая и процесс их профессиональной подготовки, переподготовки и т.д.

Значение трудоустройства заключается в том, что оно: а) оказывает гражданам помощь в реализации права на труд, устройстве на работу; б) помогает работодателям подобрать необходимую рабочую силу; в) сокращает потери рабочего времени при подыскании новой работы.

Трудоустройство может осуществляться в двух видах: самостоятельно и посредством органов занятости (специальные). Специальные виды трудоустройства:

1. организованный набор и направление рабочей силы на объекты и в районы, нуждающиеся в притоке рабочей силы. Такой вид трудоустройства был распространен в дореформенный период и поддерживался административным (государственным) рычагом воздействия. Сейчас он практически не применяется.
2. направление на работу выпускников специальных учебных заведений, заключивших с работодателями договоры о подготовке для их производства молодых специалистов и рабочих.
3. Квотирование рабочих мест для лиц, нуждающихся в особой социальной защите граждан. Некоторые граждане особенно нуждаются в помощи в трудоустройстве: инвалиды; лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы; несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет; лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право выхода на трудовую пенсию по старости); беженцы и вынужденные переселенцы; граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов; граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие радиационных аварий и катастроф; выпускники учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущие работу впервые (ст. 5 Закона о занятости).

Инвалиды составляют значительную социальную группу, нуждающуюся в особой помощи, внимании и заботе со стороны государства. Ведь при инвалидности существенно нарушаются не только биологические функции организма, но снижается и социальная активность человека. Преодоление последствий инвалидности, восстановление утраченных жизненных функций помогает инвалиду стать полноценным членом общества. В данном процессе особую роль играет трудовая деятельность, которая оказывает положительное влияние на жизнь инвалида, дает ему ощущение востребованности со стороны семьи и общества, помогает справиться с последствиями инвалидности, способствует реабилитации[[16]](#footnote-16).

В Российской Федерации наиболее действенной формой трудоустройства инвалидов является квотирование. Квотирование рабочих мест как «требование, распространяющееся на каждого предпринимателя, принять на работу минимальный процент инвалидов»[[17]](#footnote-17).

Важно отметить, что уровень квот, установленный в России, значительно ниже, чем во многих странах Европы. Так, в ФРГ каждый работодатель, у которого работает более десяти работников, обязан шесть процентов рабочих мест предоставить инвалидам. Во Франции на предприятиях с такой же численностью три процента персонала должны составлять инвалиды труда и десять процентов - инвалиды войны[[18]](#footnote-18).

1. Трудоустройство иностранных граждан. Согласно ст. 13 Федерального закона РФ «О правовом положении иностранных граждан в РФ» от 25.07.2002 № 115-ФЗ (в ред. от 06.05.2008)[[19]](#footnote-19) иностранный гражданин имеет право осуществлять трудовую деятельность только при наличии разрешения на работу. В соответствии со ст. 13.1 закона работодатели или заказчики работ (услуг) вправе привлекать и использовать для осуществления трудовой деятельности иностранных граждан, прибывших в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, и имеющих разрешение на работу, без получения разрешения на привлечение и использование иностранных работников, но с обязательным уведомлением о таких привлечении и использовании территориального органа федерального органа исполнительной власти в сфере миграции и органа исполнительной власти, ведающего вопросами занятости населения.

Иностранный гражданин, прибывший в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, подает заявление о выдаче ему разрешения на работу лично либо через организацию, в установленном порядке осуществляющую трудоустройство иностранных граждан в Российской Федерации, либо через лицо, выступающее в соответствии с гражданским законодательством РФ в качестве представителя данного иностранного гражданина.

1. Направление на общественные работы. Согласно п. 2 Положения об организации общественных работ, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 14.07.1997 № 875 (в ред. 11.01.2007)[[20]](#footnote-20) под общественными работами понимается трудовая деятельность, имеющая социально полезную направленность и организуемая в качестве дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу.

Проведение оплачиваемых общественных работ организуется органами исполнительной власти субъектов РФ, которым переданы для осуществления полномочия Российской Федерации в области содействия занятости населения.

Согласно п.5Положения общественные работы призваны обеспечивать:

- осуществление потребностей территорий и организаций в выполнении работ, носящих временный или сезонный характер;

- сохранение мотивации к труду у лиц, имеющих длительный перерыв в работе или не имеющих опыта работы.

Органы исполнительной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления по предложению и при участии органов службы занятости ежегодно принимают решения об организации общественных работ и определяют объемы и виды общественных работ, исходя из необходимости развития социальной инфраструктуры конкретной территории с учетом количества и состава незанятого населения, проводят работу по информированию незанятого населения о порядке организации общественных работ и условиях участия в этих работах. (п.8).

Согласно п. 11 на органы службы занятости возлагаются обязанности по направлению граждан в организации для выполнения общественных работ, информирование зарегистрированных в органах службы занятости граждан о видах организуемых общественных работ и порядке их проведения, условиях, режимах и оплате труда, а также о льготах, предоставляемых организациями при выполнении этих работ.

Преимущественным правом на участие в общественных работах пользуются безработные граждане, не получающие пособие по безработице, и безработные граждане, состоящие на учете в органах службы занятости свыше 6 месяцев.

Направление на участие в общественных работах в соответствующей организации, выданное гражданину, является основанием для его приема на работу. Услуги по направлению граждан на общественные работы органы службы занятости оказывают бесплатно.

**Заключение**

В заключение данной работы следует сделать некоторые выводы.

1. Сложившаяся в России структура экономики, достигнутый уровень экономического развития вкупе с происходящими в последние годы институциональными преобразованиями, ограниченными мерами поддержки малого бизнеса объективно определяют масштабы и темпы роста самостоятельно занятых работников, делая более привлекательным квалифицированный наемный труд.

2. Характерной особенностью российского рынка труда является большая доля в составе безработных лиц, покинувших рабочее место по собственному желанию, и сравнительно меньшая – высвобождений работников, уволенных с работы по причинам экономического характера (в связи с сокращением штатов, реорганизацией или ликвидацией предприятия).

3. На сегодняшний день квотирование является доминирующей формой трудоустройства инвалидов. Несмотря на все свои преимущества, система квотирования не позволяет в объеме решить весь комплекс проблем, связанных с социальной реабилитацией инвалидов. Несмотря на все успехи в области создания современной, соответствующей международным стандартам правовой базы, регулирующей трудоустройство инвалидов в Российской Федерации, обеспечение занятости этой категории лиц продолжает оставаться одной из наиболее острых и болезненных проблем нашей действительности.

**Задача**

Согласно абз.5 ч.1 ст. 2 Закона о занятости занятым признаются лица, выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, в том числе по договорам, заключенным с индивидуальными предпринимателями, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей).

Следовательно, Федоров относится к категории занятых, являясь членом производственного кооператива. Связано это с тем, что согласно ч.1 ст. 107 Гражданского кодекса РФ производственный кооператив – добровольное объединение граждан на основе членства для совместной производственной деятельности, основанной на их личном трудовом и ином участии и объединении его членами имущественных паевых взносов. Вне зависимости от того, что указано в Уставе кооператива, он не может противоречить ГК РФ. Кроме того, в Законе о занятости нет никаких исключений для членов производственных кооперативов, участвующих исключительно паевым взносом.

Что касается Петренко, то его нельзя отнести к категории занятых. Закон о занятости предусматривает занятость на основе гражданско-правовых договоров, но только тех, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг. Договор аренды к таковым не относится.

**Список использованной литературы**

1. Конституция РФ 1993г.
2. Конвенция МОТ № 122 «О политике в области занятости» от 09.07.1964г.// Ведомости Верховного Совета СССР. 8 ноября 1967. № 45. Ст. 608.
3. Конвенция МОТ № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда» от 28.06.1930г.// Ведомости Верховного Совета СССР. 2 июля 1956. № 13. Ст. 279.
4. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. – 2260с.
5. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001г.// Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ст. 1.
6. Гражданский кодекс РФ (Часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 05.02.2007) // Собрание законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.
7. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991г. № 1032-1 (в ред. от 18.10.2007г.)// Собрание законодательства РФ. 1996. № 17. Ст. 1915.
8. Федеральный закон РФ «О правовом положении иностранных граждан в РФ» от 25.07.2002 № 115-ФЗ (в ред. от 06.05.2008)// Собрание законодательства РФ. 2002. № 30. Ст. 3032
9. Положение об организации общественных работ, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 14.07.1997 № 875 (в ред. 11.01.2007)// Собрание законодательства РФ. 1997. № 29. Ст. 3533.
10. Порядок регистрации безработных граждан, утв. Постановлением Правительства РФ от 22.04.1997 № 458 (в ред. от 14.12.2006г.) // Собрание законодательства РФ. 1997. № 17. Ст. 2009.
11. Гражданское право. Учебник. Часть II./ Под ред. А.П. Сергеева, Ю.К. Толстого. - М., 1997. – 784с.
12. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: учеб. - М., 2006. - 496с.
13. Занятость инвалидов в странах переходной экономики // Доклад Сводной группы МОТ / Пер. с англ. Е.А. Зотовой. - М., 1996. – 216с.
14. Капелюшников Р.И. Проблема безработицы в российской экономике. -М.: Центр политических технологий. 1994. – 120с.
15. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. - М.: Дело, 1999. – 520с.
16. Кузнецов Д.Л. Квотирование как основная форма трудоустройства инвалидов в РФ. // Журнал российского права. 2001. № 11.
17. Нестандартная занятость в российской экономике / Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. – Высшая школа экономики. - М., 2006. – 260с.
18. Римашевская Н.М. Социально-экономические и демографические проблемы современной России / Вестник РАН. 2004. № 3. Т. 24.
19. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах РФ. / Васильев В.Н. и др. - М., 2007. – 680с.
20. Социально-экономическое положение и уровень жизни населения России. 2004: Статистический бюллетень./Госкомстат России. - М., 2004. - 415с.

1. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах РФ. / Васильев В.Н. и др., М. 2007. С.20. [↑](#footnote-ref-1)
2. Ведомости Верховного Совета СССР. 8 ноября 1967. № 45. Ст. 608. [↑](#footnote-ref-2)
3. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 2171 - 2184. [↑](#footnote-ref-3)
4. Ведомости Верховного Совета СССР. 2 июля 1956. № 13. Ст. 279. [↑](#footnote-ref-4)
5. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 337 - 343. [↑](#footnote-ref-5)
6. Собрание законодательства РФ. 1996. № 17. Ст. 1915. [↑](#footnote-ref-6)
7. Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ст. 1. [↑](#footnote-ref-7)
8. Собрание законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301 [↑](#footnote-ref-8)
9. Гражданское право. Учебник. Часть II./ Под ред. А.П. Сергеева, Ю.К. Толстого. М., 1997. С.305. [↑](#footnote-ref-9)
10. Социально-экономическое положение и уровень жизни населения России. 2004: Статистический бюллетень./Госкомстат России. М., 2004. С. 214. [↑](#footnote-ref-10)
11. Нестандартная занятость в российской экономике / Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. – Высшая школа экономики. М. 2006. С. 172. [↑](#footnote-ref-11)
12. Римашевская Н.М. Социально-экономические и демографические проблемы современной России / Вестник РАН. 2004. № 3. Т. 24. С. 214. [↑](#footnote-ref-12)
13. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: учеб. М. 2006. С.155. [↑](#footnote-ref-13)
14. Капелюшников Р.И. Проблема безработицы в российской экономике. М.: Центр политических технологий. 1994. С. 14. [↑](#footnote-ref-14)
15. Порядок регистрации безработных граждан, утв. Постановлением Правительства РФ от 22.04.1997 № 458 (в ред. от 14.12.2006г.) // Собрание законодательства РФ. 1997. № 17. Ст. 2009. [↑](#footnote-ref-15)
16. Кузнецов Д.Л. Квотирование как основная форма трудоустройства инвалидов в РФ. // Журнал российского права. 2001. № 11. С. 32. [↑](#footnote-ref-16)
17. Занятость инвалидов в странах переходной экономики // Доклад Сводной группы МОТ / Пер. с англ. Е.А. Зотовой. М., 1996. С.44. [↑](#footnote-ref-17)
18. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. М.: Дело, 1999. С.224. [↑](#footnote-ref-18)
19. Собрание законодательства РФ. 2002. № 30. Ст. 3032 [↑](#footnote-ref-19)
20. Собрание законодательства РФ. 1997. № 29. Ст. 3533. [↑](#footnote-ref-20)