Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА
Кафедра гражданско-правовых дисциплин

РЕКОМЕНДОВАНО К ЗАЩИТЕ В ГЭК
Заведующий кафедрой
Доктор юридических наук, доцент,
_____ Л.В. Зайцева
_____ 2022 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
магистерская диссертация

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СТРАНАХ БРИКС

40.04.01 Юриспруденция
Магистерская программа «Магистр права»

Выполнила работу
студентка 2 курса
очной формы обучения — Котович Ксения Андреевна

Научный руководитель
доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин ИГиП ТюмГУ,
канд. юрид. наук — Анбрехт Татьяна Анатольевна

Рецензент
Судья Тюменского областного суда — Шипецова Ирина Анатольевна

Тюмень
2022 год

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ ……...……. 3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СТРАНАХ БРИКС…….…….8
1.1. ПОНЯТИЕ, СУЩНОСТЬ, СТОРОНЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ……...…….8
1.2. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СТРАНАХ БРИКС …….17
1.3. МЕЖГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОПЫТ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ В СТРАНАХ БРИКС ……...33
ГЛАВА 2. ПРАВОВЫЕ МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СТРАНАХ БРИКС ….……42
2.1. КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ …….42
2.2. ИНДИВИДУАЛЬНО-ДОГОВОРНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ …….49
2.3. ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ …….57
ЗАКЛЮЧЕНИЕ …….……64
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК ……...……..68

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

ВВЕДЕНИЕ

В условиях современного мира и нестабильности баланса сил на политической арене крупные страны все чаще вступают в межгосударственные объединения для определения общих взглядов и целей осуществления внешней политики и развития государств, осуществляют развитие регионов мира, флагманами которых они являются, и оказывают друг другу взаимную помощь как странам-участницам таких формальных или неформальных объединений. На международной арене уже представлено множество союзов или блоков суверенных государств, объединенных международным договором, с целью экономического, политического, военного развития всех стран-участниц организаций, однако в противовес им существует организация БРИКС, которая представляет собой объединение пяти стран с развивающейся экономикой (Бразилии, Российской Федерации, Индии, Китайской Народной Республики и Южно-Африканской Республики) на основе содружества, диалога и взаимопомощи без документарного оформления в качестве международной организации. Свое современное название объединение получило в 2011 году, когда ЮАР решила присоединиться к группе стран, преследовавших цели планомерного развития экономики и сотрудничества по ряду важных вопросов. Данные страны объединяет стремительное экономическое развитие, которое показывает выгодное положение этих стран в мировой экономике. По прогнозу экспертов к 2050 году эти государства максимально укрепят свое политическое положение, что позволит им стать мировыми лидерами и установить новую модель управления [2.8].

Актуальность исследования определяется активным развитием экономических связей между суверенными странами, входящими в объединение под названием БРИКС и, как следствие, активное развитие социально-трудовых отношений между этими странами в целях обмена опытом и совершенствования правового регулирования прав работников как внутри страны, так и на международном уровне. Несмотря на

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

распространённость изучения международного опыта исследования правовых элементов в сфере труда, вопрос регулирования социально-трудовых отношений в странах БРИКС еще недостаточно изучен. Многие ученые в своих трудах концентрируют внимание на внутригосударственном уровне проблемы несоблюдения социально-трудовых норм без контекста международных тенденций решения данных проблем. В исследовании представлено рассмотрение сравнительно-правового анализа систем социально-трудовых отношений в странах БРИКС, методологии организации социального партнерства и партнерских социально-трудовых отношений, направления развития социально-трудовых отношений и оценка результатов реализации социально-трудовых отношений в странах БРИКС.

Научная новизна исследования обусловлена изучением комплексного анализа схожих и различных черт, присущих странам-участницам БРИКС, с точки зрения правового регулирования социально-трудовых отношений и особенностей трудового права, соблюдения прав работников в каждой из пяти стран-участниц. В магистерской диссертации также комплексно исследуются проблемы правовых средств, механизмов и источников правового регулирования социально-трудовых отношений в современных условиях. В магистерской диссертации представлено рассмотрение международных проблем трудового права, например, таких как: проблемы применения коллизионных норм трудового права, проблемы трудовой миграции или проблемы осуществления трудовых отношений, осложнённых иностранным элементом.

Основной целью магистерской диссертации является исследование проблем правового регулирования социально-трудовых отношений в странах БРИКС с помощью различных правовых средств, содержащихся в разных источниках правового регулирования социально-трудовых отношений и формулирование на этой основе практических предложений для повышения их эффективности.

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

Задачами исследования являются:

1. Рассмотреть понятие и сущность, определить правовое положение сторон социально-трудовых отношений;
2. Проанализировать правовое регулирование социально-трудовых отношений в странах БРИКС;
3. Изучить межгосударственный опыт правового регулирования нестандартных форм занятости в странах БРИКС;
4. Определить перспективы взаимодействия стран БРИКС в трудовых отношениях, осложненных иностранным элементом;
5. Рассмотреть коллективно-договорное и индивидуально-договорное регулирование социально-трудовых отношений в странах БРИКС;
6. Выделить особенности социально-трудовых отношений в условиях чрезвычайных ситуаций.

Объектом исследования магистерской диссертации выступают социально-трудовые отношения на национальных уровнях, а также результат взаимодействия стан БРИКС по трудовых вопросам, в том числе вопросам правового регулирования социально-трудовых отношений, включая рассмотрение проблем, связанных с применением трудового права в Российской Федерации и странах-участницах БРИКС.

Предметом исследования являются правовые нормы, регулирующие социально-трудовые отношения в Бразилии, Индии, Китайской Народной Республике, Российской Федерации и Южно-Африканской Республике, включая изучение особенностей внутригосударственных трудовых отношений и трудовых отношений, осложненных иностранным элементом в межгосударственном объединении.

В ходе написания магистерской диссертации использованы такие эмпирические методы исследования, как: изучение литературы и документов, касающихся проблемы вопроса; изучение и обобщение научного опыта; перспектива, как метод исследования объекта во времени; обобщение, как итоговый продукт исследовательской работы. Помимо эмпирического метода

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

в работе использованы теоретические методы научного исследования: анализ, сравнение, обобщение, постановка проблем и построение гипотез. Информационную базу исследования магистерской диссертации составили федеральные законы, а также правовые документы зарубежных стран, регулирующие схожие вопросы, относящиеся к теме диссертации, в том числе Декларации по итогам саммитов БРИКС, закрепляющие приоритетные направления развития правовых систем для урегулирования проблем, связанных с возникновением социально-трудовых отношений.

Теоретическую основу исследования составили труды: Н. А. Александрова, К.М. Беликовой, Э.Н. Бондаренко, Л.Ю. Бугрова, В.Л. Гейхмана, Л.Я. Гинцбурга, С.Ю. Головиной, К.Н. Гусова, И.К. Дмитриева, Л.В. Зайцевой, С.А. Иванова, А.М. Куренной, В.И. Курилова, В.М. Лебедева, А.М. Лушникова, М.В. Лушниковой, Н.Л. Лютова, С.П. Маврина, А.Ф. Нуртдиновой, Ю.Д. Одегова, Ю.П. Орловского, В.И. Смолярчука, В.Н. Скобелкина, В.Н. Толкуновой, Е.Б. Хохлова, О.С. Хохряковой, И.А. Юрасова.

Наиболее существенные выводы, характеризующие научную новизну диссертационного исследования отражены в следующих положениях, выносимых на защиту:

1. Правовое регулирование социально-трудовых отношений в странах БРИКС различно в зависимости от степени систематизации трудового законодательства. Степень систематизации законодательства влияет на уровень правовой грамотности населения, в том числе в области способов самозащиты своих трудовых прав.

2. Для разрешения конфликта интересов в трудовых отношениях, осложненных иностранным элементом, в котором фигурирует гражданин стран БРИКС, необходимо использовать коллизионные нормы, создаваемые на базе переговоров стран. Данные нормы позволят унифицировать правовое регулирование социально-трудовых отношений в странах БРИКС в отношении трудовых мигрантов из этих стран.

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

3. Целесообразно рассмотреть вопрос упрощенного процесса трудовой миграции между гражданами стран БРИКС в рамках обучения или обмена опытом для достижения целей сотрудничества. Упрощение данного процесса может быть реализовано путем принятия соглашений о временной трудовой деятельности граждан БРИКС на территории этих стран, закрепляющих общий порядок трудоустройства.

Структура научно-исследовательской работы в соответствии с выше поставленными целями и задачами состоит из введения, двух глав, разграниченных на параграфы по темам исследования, заключения и библиографического списка. Общий объем работы составил - 74 листа.

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СТРАНАХ БРИКС

1.1. ПОНЯТИЕ, СУЩНОСТЬ, СТОРОНЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Система социально-трудовых отношений является важнейшим элементом социально-экономической системы любой страны и занимает главенствующее место в регулировании общественной жизни, поскольку при реализации своей функции регламентирует фундаментальные отношения в сфере труда. Сфера труда очень разнообразна и деятельность человека в этой сфере ежедневно обеспечивает возрастающие потребности общества. Именно общество со своими интересами и особенностями определяет динамичность развития рынка труда, который регулирует система социально-трудовых отношений. Содержание некоторых элементов социально-трудовых отношений видоизменилось с течением времени и под влиянием внедрения научно-технического прогресса на развитие общества, но назначение данного института трудовых отношений остается неизменным.

Понятие «социально-трудовых отношений» в законодательных актах не закреплено и появилось в доктрине относительно недавно [2.23]. Введение данного понятия было неразрывно связано с развитием экономики в индустриальном и постиндустриальном обществе, когда активно пересматривалась роль человека, а, в частности работника, в развитии экономики. Именно при переходе от одного типа общества к другому сформировались представления о человеке как о специальном экономическом ресурсе (введение понятия «человеческие ресурсы») и о человеке как о субъекте общественного развития с индивидуальными особенностями (например, введение понятия «человеческий фактор»). При последующем развитии представлений о работнике как об основополагающем субъекте любой экономической деятельности, характеристика человека-работника

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

наделяет его личностными волевыми качествами и предполагает в качестве главной определительной характеристики человека-работника понятия «личность, индивидуум». При введении данного понятия субъект (работник) социально-трудовых отношений становится многогранным элементом экономической деятельности, что требует введения новых систем и институтов в трудовые отношения между работниками и работодателями.

Термин «социально-трудовые отношения» законодательно не закреплен и содержится лишь в доктринальных источниках. Например, Одегов Ю.Г. определял понятие «социально-трудовые отношения» как «комплекс отношений между наемными работниками и работодателями в условиях рыночной экономики, нацеленных на обеспечение высокого уровня и качества жизни человека, коллектива и общества в целом» [2.35]. С другой стороны, Юрасов И.А. вкладывает в понятие «социально-трудовых отношений» более широкую сферу деятельности и определяет, что «социально-трудовые отношения представляют собой совокупность регулирующих правил и взаимосвязей между действующими лицами по поводу отношений занятости, по поводу выполнения трудовых функций» [2.43].

Понятие «трудовых отношений» неразрывно связано с социально-трудовыми отношениями и является составной частью данного понятия. Легальное определение трудового отношения, закрепленное в статье 15 Трудового кодекса РФ, определяет материальное содержание указанных отношений – это конкретный труд, который работник в силу заключенного трудового договора применяет в интересах и под руководством работодателя. Посредством включения труда в свою хозяйственную сферу работодатель приобретает возможность осуществлять экономическую или иную деятельность, а физическое лицо удовлетворяет собственный интерес к получению работы и ее оплаты. Рабочая сила относится к тем благам, которые в принципе неотделимы от личности человека, поэтому заключение трудового договора не превращает работодателя в собственника рабочей силы лица, с которым он вступил в трудовое правоотношение. В этом смысле рабочая сила

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

вообще не может фигурировать в качестве самостоятельного товара на рынке труда и предмета какого-либо соглашения. Соответственно, предметом трудового договора работодателя с лицом, вступающим с ним в трудовое отношение, выступает не рабочая сила как таковая, а определенная трудовая функция работника, представляющая собой разновидность конкретного труда, который обладатель рабочей силы обязуется применять за плату в интересах, под руководством и на риск работодателя [2.32]. К общераспространенным признакам трудовых отношений Н.Л. Лютов относит: подчинение работника работодателю, выполнение работы в соответствии с определенным графиком и на определенном рабочем месте, периодическая выплата вознаграждения, личный характер выполнения работы [2.30]. Кроме того, к признакам трудовых отношений в соответствии с российской судебной практикой относят следующие условия:

1. Выполняемая работа формулируется, оценивается и оплачивается как процесс, а не как результат;
2. Условия гражданско-правового договора аналогичны условиям трудового договора;
3. Сам работодатель применяет в отношении исполнителя по гражданско-правовому договору отдельные нормы трудового права;
4. По аналогичной работе у заказчика выполняются работы в рамках трудового договора либо имеются вакансии;
5. Фактическое допущение к работе с ведома работодателя.

При изучении трудового законодательства и анализе доктринальных источников можно сделать вывод, что социально-трудовые отношения представляют собой совокупность взаимодействующих и взаимосвязанных отношений между работником, работодателем и государством в процессе труда по вопросам регулирования качества трудовой деятельности. Данное понятие унифицировано и является определяющим для отношений, характеризующихся как социально-трудовые, во многих странах мира, в том числе в Бразилии, Индии, Китае, ЮАР, в странах, объединенных в

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

неформальную группу БРИКС. Закон КНР «О труде» предусматривает наличие социально-трудовых отношений при взаимодействии предприятий, индивидуально-хозяйственных организаций и трудящихся, вступивших с ними в трудовые отношения, по вопросам социальных гарантий и компенсаций [2.5]. Стоит отметить, что социально-трудовые отношения как Китая, так и других стран БРИКС включают в себя не только регулирование трудового аспекта данной темы, но и психологический, экономический и правовой аспекты, поскольку социально-трудовые отношения по своей природе охватывают все связи между работником и работодателем по вопросам труда. Схожие черты наблюдаются во всех национальных законодательствах стран БРИКС, регулирующих трудовое право, устанавливая осуществление социально-трудовых отношений в процессе заключения, изменения, расторжения коллективных договоров и индивидуально-трудовых договоров.

Социально-трудовые отношения являются элементом управления социально-трудовой сферы в государстве, реализация прав, заложенных в социально-трудовых отношениях, направлена на совершенствование форм социального партнерства, обеспечения занятости населения, защиты от безработицы и обеспечение справедливыми условиями оплаты труда [2.25]. Сущность социально-трудовых отношений во всех странах БРИКС схожа, означая объективно существующую взаимосвязь и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленных на регулирования качества трудовой жизни. Основными элементами сущности социально-трудовых отношений являются субъекты, которые вступают во взаимодействие, уровни, предметы и принципы социально-трудовых отношений.

Субъектами социально-трудовых отношений являются работник, работодатель и государство. В данном виде правоотношений человек представлен в качестве наёмного работника с личностными характеристиками, которые можно определить, как индивидуальные качества работника, в социально-трудовых отношениях человек – личность,

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

индивидуум. Основным признаком работника как субъекта трудовых и социально-трудовых отношений является надлежащим образом заключенный и оформленный трудовой договор с работодателем (представителем организации). Однако, свои интересы наёмный работник может представлять, как самостоятельно, так и в группе, объединённой системообразующим признаком, например, представление интересов как член профсоюзной организации. Таким образом, можно сделать вывод, что социально-трудовые отношение могут быть индивидуальными и коллективными в зависимости от субъектного состава данных правоотношений. Индивидуальные социально-трудовые отношения характеризуются прямым взаимодействием конкретного работника с конкретно-определённым работодателем по вопросам организации труда и трудовой деятельности. Коллективные (групповые) социальные отношения представляют собой взаимодействие группы работников или группы работодателей между собой. Вследствие различия субъектного состава социально-трудовые отношение могут подразделяться на двухсторонние, трёхсторонние и многосторонние.

Субъектами социально-трудовых отношений по другую сторону являются работодатель и государство. Согласно статье 20 Трудового кодекса Российской Федерации «работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником» [1.10], работодатель или его представитель являются собственниками средств производства и вправе для обеспечения деятельности своей организации привлекать по трудовому договору наёмных работников за оплату труда. Вследствие развития многообразия форм собственности в современном виде работодатель может быть представлен не только лишь как полноправный собственник юридического лица, но и работодатель-физическое лицо, во-первых, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица. Во-вторых, работодатель-физические лица – это частные нотариусы, адвокаты,

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности. В-третьих, физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства, также являются работодателями-физическими лицами. Закон КНР «О труде» наделяет правами работодателя всех нанимателей по трудовому договору вне зависимости от организационной хозяйственной деятельности. В Китае работодателями могут выступать: государственные учреждения, предприятия, индивидуальные организации, а также общественные объединения, если они выступают в качестве нанимателя и связаны с трудящимися трудовым договором. Трудовое законодательство ЮАР, Бразилии и Индии на конституционном уровне не устанавливает понятия работодателя, но в процессе унификации понятие «работодатель» приобрело одинаковое значение в данных странах и обозначает лицо (физическое или юридическое), вступившее с работником в трудовые отношения, имеющее свои права и обязанности [2.7].

Взаимодействие наёмного работника и работодателя по вопросам организации трудовой деятельности в иерархии отношений происходит на одном уровне. Ситуация меняется, если субъектом социально-трудовых отношений выступает государство, например, в ситуации, когда работодатель является руководителем государственного предприятия и в одном лице становится наёмным работником для государства и работодателем для наёмных работников в данном государственном предприятии.

В условиях современной рыночной экономики государство в социально-трудовых отношениях является важным субъектом и исполняет множество ролей, например, законодателя по вопросам организации труда, защитника прав работников и работодателей в лице правоохранительной или судебной системы, разрешая трудовые споры между субъектами социально-трудовых

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

отношений, и работодателя для наёмных работников для обеспечения функционирования экономической системы страны. Таким образом, система социально-трудовых отношений по своему составу имеет трех основных субъектов в лице наёмного работника, нанимателя (работодателя) и государства, а также данная система координирует все социальные взаимодействия между данными субъектами по типу работник-работник, работник-работодатель, работодатель-государство, работник-государство и разнообразные другие варианты связей между данными субъектами для обеспечения экономического развития [2.33].

Исторический аспект развития взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений одинаково характерен для всех стран БРИКС. Принцип обеспечения равных прав и свобод для всех субъектов социально-трудовых отношений в совокупности с принципами равноправного партнёрства и солидарности служит основой для формирования различных типов социально-трудовых отношений. Ведущую роль в формировании типов социально-трудовых отношений отводят принципу равенства прав и возможностей в рамках социально-трудовых отношений, и от степени неравенства таких прав формируется тот или иной тип социально-трудовых правоотношений. Выделяют следующие возможные принципы: принцип солидарности, принцип субсидиарности, «господство-подчинение», принцип равноправного партнёрства, конфликт, конфликтное сотрудничество или конфликтное соперничество и дискриминация. На основании данных принципов выделили шесть типов социально-трудовых отношений, к которым относятся: патернализм, социальное партнёрство, конкуренция, солидарность, конфликт и дискриминация.

Два типа социально-трудовых отношений – патернализм и социальное партнёрство являются полярно противоположными понятиями. Патернализм характеризуется жесткой регламентацией прав и свобод субъектов социально-трудовой деятельности, их взаимоотношений, порядка подчинения руководству организации или государству. Данный тип социально-трудовых

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

отношений характеризуется принципом «господства-подчинения», при изучении данного вопроса Т.А. Медведева выделила, что «регулирование социально-трудовых отношений в данном случае основывается на следующих положениях: выработка у работников восприятия ценностей фирмы как своих личных; беспрекословное подчинение работников; забота о потребностях работников как в производственной, так и в личной бытовой сфере; конфликта нет и быть не может, несогласные - будут уволены; у работника нет и не может быть собственного мнения» [2.31]. Совершенно противоположным типом социально-трудовых отношений является социальное партнерство. Данный тип базируется на принципах равенства и уважения интересов и прав наёмных работников и работодателей в трудовой деятельности, а также приветствует самостоятельность и самореализацию в политике согласования взаимных приоритетов по социально-трудовым вопросам для обеспечения конструктивного взаимодействия. Социальное партнерство стало полной противоположностью патернализма в связи с гуманистическим перестроением общества, в котором стало непринято и даже незаконно рабское использование наёмного труда при беспрекословном подчинении работодателю и государству.

Еще одним выделенным типом социально - трудовых отношений является конкуренция. Конкуренция представляет собой «соперничество субъектов социально-трудовых отношений за возможность, лучшие условия и реализацию собственных интересов в социально-трудовой сфере». Данная система предполагает достижение материальных и нематериальных благ при реализации трудовой функции, при этом каждая из сторон социально-трудовых отношений преследует свои интересы, но в конечном итоге результатом данной деятельности должная стать экономическая развитость организации и страны в целом.

Солидарность и субсидиарность, как тип социально-трудовых отношений характеризует данные отношения как связь между работником и работодателем, направленная на взаимную ответственность всех субъектов

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

социально-трудовой деятельности для достижения результата. Еще одной характеристикой данного типа отношения является то, что, в отличии от патернализма, участники правоотношения не ждут властного регулирования государственных органов по вопросам трудовой деятельности, а самостоятельно выстраивают свои взаимоотношения.

Конфликт и дискриминация некоторым образом связаны между собой, поскольку на основании ущемления прав или интересов одного из субъектов социально – трудовых отношений происходит конфликт или противоправные действия. Дискриминация проявляется в ограничениях прав и свобод наёмных работников следствием чего нарушается равенство прав работников на свободное использование труда на рынке труда. Законодательство всех стран БРИКС ограничивает дискриминационные положения, устанавливаемые работодателем, на федеральном уровне. Государственное регулирование в лице судебной системы наказывает работодателей за проявление дискриминации по отношению к работникам, ущемление их трудовых прав и свобод или установление необоснованных привилегий для определенной группы граждан.

Делая выводы относительно содержания данного параграфа, стоит отметить, что социально-трудовые отношения представляют собой комплекс взаимосвязей в системе социально-трудовых отношений между работником и работодателем, а также государством, регулирующим все сферы взаимодействия данных субъектов по вопросам трудовой деятельности и в процессе труда, которые направлены на улучшение качества трудовой жизни для экономического развития стран. Все страны БРИКС единообразны в подходе при определении понятийного аппарата социально-трудовых отношений, отсутствуют расхождения в политике защиты прав и законных интересов работников, существует единое направление преобразования норм, касающихся правового положения работников.

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

1.2. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СТРАНАХ БРИКС

Трудовые отношения занимают одну из главных ролей в жизни граждан, и возникают между работником и работодателем на основании трудового договора и регулируются нормами трудового права. Наряду с отношениями, возникающими непосредственно в момент взаимодействия субъектов трудовых отношений, различают производные отношения (именуемые в законодательстве как иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми). В Российской Федерации трудовые отношения регулируются Конституцией РФ, Трудовым кодексом и иными федеральными законами, и подзаконными актами, непосредственно связанными с трудовыми правоотношениями. Основанием возникновения, изменения, прекращения трудовых отношений является юридический факт заключения трудового договора. Трудовой договор является двухсторонним юридическим актом, свидетельствующем о наличии трудовых отношений между субъектами. Регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений установлено в ст. 9 Трудового кодекса РФ и реализуется путем «заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров». Сторонами коллективного договора являются работники и работодатель в лице их представителей. Целью создания данного правового акта является создание благоприятных социально-трудовых отношений в организации или у индивидуального предпринимателя. Положения коллективного договора определяются сторонами и могут включать: взаимные обязательства работников работодателя по вопросам труда и занятости, регулирование оплаты труда, режима работы и отдыха, а также дополнительное материальное стимулирование путем установления льгот для работников более благоприятных, чем предусматривает российское трудовое законодательство. Между другими субъектами, непосредственно связанных с трудовыми

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

правоотношениями (работники в лице их представителей – профсоюзов, работодатели в лице их представителей – объединения работодателей соответствующего уровня) возникаю иные производные правоотношения на основании иных юридических актов. Данные правоотношения совместно с трудовыми правоотношениями, согласно нормами трудового права, создают систему правового регулирования трудовых отношений в Российской Федерации.

Индийская система правового регулирования трудовых отношений представляет собой комплекс взаимодополняющих правовых актов, регулирующих различные отрасли трудовых отношений. Трудовое право в Индии регулируется Конституцией и другими законами Индии в зависимости от типа отрасли, характера выполняемой работы, количества работников, местоположения. Различные законодательные акты, такие как Закон о промышленных спорах 1947 года, Закон о фабриках 1948 года, а также с 2019 года Правительством Индии было принято четыре новых трудовых кодекса – Кодекс о заработной плате 2019 года, Кодекс о социальном обеспечении 2020 года, Кодекс о безопасности, гигиене и условиях труда 2020 года и Кодекс о производственных отношениях 2020 года в полной мере регулируют систему трудовых правоотношений [2.3]. Основанием возникновения трудовых отношений является заключение трудового договора между сторонами трудовых правоотношений, однако в Индии распространена практика устного заключения трудового договора, только законодательные акты штатов Карнатака и Дели требуют от работодателя заключения письменного трудового договора с работниками, работающими в коммерческих учреждениях. Сторонами трудовых правоотношений в Индии являются работник и работодатель, термин «работник» используется в контексте Закона о фабриках для обозначения лица, занятого непосредственно или через агентство в любом производственном процессе или в любом виде работы, остальные законы о производственных отношениях Индии классифицируют работников как «рабочих» и «неработающих» (подразумевая управленческий

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

персонал). «Рабочий» - это лицо, занятое в отрасли для выполнения любой неквалифицированной, ручной. технической работы по найму за вознаграждение. К «неработающим» относят управленческих сотрудников с заработной платой, превышающую 10000 индийских рупий [2.12]. Условия трудового договора полностью предписываются законами и являются обязательными для соблюдения всеми работодателями. Помимо индивидуального трудового договора в системе правового регулирования Индии выделяют заключение коллективных договоров, что является преобладающей особенностью производственного сектора. Коллективные договоры могут устанавливать только улучшенные условия занятости, чем те, которые предписаны трудовым законодательством, такие как вознаграждения (премии и ежегодные надбавки), право на дополнительный отпуск. В Индии коллективные переговоры проводятся на уровне компании, отрасли, либо штата в зависимости от количества работников, входящих в профсоюз и требований профсоюзов.

Система правового регулирования Бразилии состоит из основных принципов трудового права, закрепленных в Конституции, а также консолидированных актов трудового права, объединенных в Кодекс, в котором содержатся правила, процедуры принятия на работу и увольнения, основные типы контрактов и общие характеристики. Статья 7 Конституции Бразилии [2.14] содержит 34 основных права работников, гарантируемых Конституцией. В остальном трудовое право Бразилии регламентируется Кодексом, который определяет все правила и характеристики трудовых отношений, включая определение сторон и условий найма. Основным фактом возникновения трудовых правоотношений является подписание бумажной трудовой книжки, данный способ заключения трудовых прав заменяет подписание трудового договора и является наиболее традиционным. В этой договорной модальности свидетельствует о наличии возникновения трудовых отношений между двумя сторонами: работодателем (подрядчиком) и работником (по контракту). Коллективные трудовые договоры мало

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

распространены в Бразилии, поскольку у профсоюзов практически нет автономии, государство имеет право вмешиваться в трудовые отношения, а льготы и гарантии, установленные в Кодексе, являются сложно выполнимыми. Налогообложение работодателей Бразилии является дорогостоящим, поскольку помимо заработной платы с момента подписания трудовой книжки работодатель обязан платить налоги на труд и социальное обеспечение, номинально гарантированных Конституцией и Трудовым кодексом. Такие налоги включают: налог INSS, обеспечивающий выход на пенсию и выплату ежегодной 13-й заработной платы, федеральный подоходный налог IR, обязательный налог в Гарантийный фонд по времени службы FGTS, защищающий работника в случае несправедливого увольнения [2.11].

В Китайской Народной Республике основными источниками правового регулирования трудовых отношений являются законы, касающиеся трудового права КНР, трудового договорного права КНР, имплементарные нормы трудового договорного права КНР и социально-обеспечительные нормы [49, 50]. Заработную плату регулируют положения в зависимости от цели оплаты. Сторонами трудовых правоотношений китайское законодательство называет работодателей (предприятия индивидуальные организации, государственные ведомства, социальные группы) и работников. Основанием возникновения трудовых правоотношений, согласно Закону о трудовом договоре 2008 года является заключение письменного трудового договора в течение одного месяца с даты начала работы. В условия трудового договора должны быть включены существенные условия, такие как срок контракта, содержание работы, оплата труда, социальное страхование и иные обязательные условия. Помимо заключения индивидуальных трудовых договоров, в КНД возможно заключение коллективных договоров на уровне компаний. Трудовое законодательство КНР разрешает заключение коллективных трудовых договоров для улучшения положения работников.

В Южно-Африканской Республике источниками трудового права, составляющих систему правового регулирования трудовых отношений,

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

являются: законодательные акты, судебные прецеденты, включая арбитражные решения, коллективные договоры, общее право и обычаи. Законодательство о защите занятости распространяется на всех работников вне зависимости от формы занятости. Основанием возникновения трудовых правоотношений является заключение трудового договора, однако данное требование не является строго необходимым. Сторонами трудовых правоотношений является работник и работодатель, каждый из которых имеет права и обязанности, предусмотренные законодательством.

Межгосударственное сотрудничество стран БРИКС, в рамках которого между странами возникли взаимные обязательства, предопределило развитие многих отраслей внутригосударственного права в каждой отдельно взятой стране. Поскольку любая правовая система видоизменяется во взаимосвязи с общемировыми трендами совершенствования законодательства, взаимодействие стран БРИКС дало толчок для развития трудового, экономического, социального, культурного и иных направлений права этих стран. Для диссертационного исследования ключевой темой взаимодействия стран является регламентация социальных и трудовых отношений, осложненных иностранным элементом для интеграции и взаимодействия населения стран БРИКС.

Процесс миграции одновременно важен и сложен для социальных и трудовых отношений, поскольку данный процесс серьезно влияет на демографические, экономические, политические и культурные предпосылки успешного развития государств, при неправильном регулировании миграционных процессов это может повлечь отрицательные последствия. Различают внутреннюю и международную трудовую миграцию. Если внутренняя трудовая миграция ограничивается рамками одной страны и перемещения групп людей происходят между регионами, то международная трудовая миграция происходит между государствами по экономическим причинам. Понятие «международной трудовой миграции» представляет собой процесс пересечения государственной границы иностранными физическими

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

лицами в целях поиска и получения работы за рубежом [2.13]. Исследуя вопрос с практической точки зрения и рассматривая тему через призму социальной действительности, можно выдвинуть гипотезу о том, что существенно влияют на передвижения групп населения между государствами как положительные изменения (создание транснациональных компаний, объединение государств в экономический союз), так и отрицательные (изменение политического строя, экономическая деградация, войны). Учитывая приведенные выше факторы, последние несколько десятилетий тенденцией развития международного частного права является создание положений коллизионного трудового права, направленного на регулирование отношений с иностранным элементом, где главный акцент ставится на состав участников отношений.

Впервые вопрос международной трудовой миграции в рамках объединения стран БРИКС был озвучен на VIII Саммите БРИКС Декларации 2016 года, по итогам которой была запланирована рабочая встреча министров труда и занятости стран БРИКС для обсуждения вопросов «создания достойных рабочих мест и налаживания информационного взаимодействия по вопросам труда и занятости» в целях установления прочных социально-трудовых контактов между государствами [1.7]. Данная идея получила своё развитие на первой официальной встрече министров труда и социальной защиты группы стран БРИКС, на которой обсуждались приоритеты сотрудничества и были выделены следующие коллизионные предписания: во-первых, странам-участницам было предоставлено право заключения двухсторонних соглашений на региональных и локальных уровнях по социальному обеспечению трудящихся, кроме того были достигнуты договоренности в создании целой сети научно-исследовательских институтов на базе сотрудничества ведущих высших учебных заведений стран БРИКС для дальнейшего сотрудничества по обмену информативными данными, которые позволят нарастить потенциал в социальной и трудовой сферах стран-участниц группы БРИКС [2.6]. Общим выводом встречи стало создание

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

первой Декларации стран-участниц, объединенных единой идеей сотрудничества и взаимопомощи, в которой было закреплено стратегическое значение в создании оптимальных условий труда, повышения качества профессионального образования и обеспечения всех работников социальной защитой в целях повышения качества и инклюзивности занятости путём модернизации предприятий в обстановке нарастающей безработицы в странах группы БРИКС [2.20]. Таким образом, если резюмировать данные, полученные в ходе анализа исторического аспекта развития проблемы коллизионного трудового права, можно сделать следующий вывод о том, что встреча министерств труда и занятости стран БРИКС заложила предпосылки взаимодействия и развития международной трудовой миграции между странами данной группы.

Основной целью создания БРИКС стало, во-первых, расширение рынков и доступа к ним, поскольку страны территориально находятся на разных континентах, но объединяемые договорами содействуют связями между рынками, что способствует инвестированию в национальные и транснациональные проекты. Теория международного частного права предполагает, что коллизионные предписания могут распространятся на разных уровнях властных полномочий как на региональном, так и на международном. Данные коллизионные предписание регулируются договорами, заключенными между иностранными элементами, как, например, Соглашение СНГ о взаимном признании прав на возмещение вреда, причиненного работнику (1994 г.), в котором в рамках союзных государств обеспечивалось работнику право на возмещение вреда работодателем государства-участника, законодательство которого распространялось на работника во время его трудовой деятельности, вызвавшей профессиональное заболевание, и в случае, если указанное заболевание впервые было выявлено на территории другого участника СНГ [2.26]. Таким образом, официально между странами-участницами СНГ был закреплен принцип закона места работы (lex loci laboris). Поскольку страны-участницы БРИКС не принимают

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

акты, направленные на регулирование международной трудовой миграции, поскольку данная проблема слабо освещена в отечественном и зарубежном научном пространстве, то целесообразно будет предположить, что на данном этапе взаимодействия еще не достигнут желаемый уровень международного сотрудничества в сфере трудовой миграции и норм, касающихся коллизионного трудового права, но существуют предпосылки для улучшения данной ситуации. На совещаниях между министерствами труда и занятости населения всех членов группы БРИКС уже была проведена работа по подготовке договорных документов, определяющих сотрудничество Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации с государственными органами по труду, занятости и социальной защите Индии и Китая, например, в мае 2014 г. подписан Меморандум о взаимопонимании между Министерством труда и социальной защиты РФ и Министерством людских ресурсов и социального обеспечения Китайской Народной Республики о сотрудничестве в социально-трудовой сфере [2.24].

Коллизионная норма является отсылочной нормой и не дает четкого законодательного ответа на вопрос о правах и обязанностях субъектов правоотношений, она указывает на порядок урегулирования правонарушения, другим проблемным аспектом отсылочного характера коллизионной нормы является её применение в совокупности с материальной нормой, к которой она отсылала [2.38]. Как указывает М.В. Лушникова, «в области трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, сложились следующие основные коллизионные привязки:»

«1) закон свободы выбора права сторонами (автономия воли – lex voluntatis);

2) закон места работы (службы) (lex loci laboris);

3) закон страны работодателя, командировавшего работника (lex loci delegationis);

4) личный закон юридического лица (работодателя) (lex societatis);

5) закон флага судна (lex flagi);

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

6) личный закон физического лица (работника): закон гражданства (lex patriae, lex nationalis) или закон места жительства (lex domicilii);

7) закон страны заключения контракта о найме (lex loci contractus);

8) закон, с которым правоотношение наиболее тесно связано (lex causae) [2.27].

Международное частное право не в меньшей мере распространяется на международные договоры в Китайской Народной Республике, в связи с этим в КНР был разработан уникальный закон, регулирующий коллизии в праве с иностранным элементом. Закон от 28 октября 2010 г. «О праве, применимом к гражданским правоотношениям с иностранным элементом» наиболее полно регулирует отношения, складывающиеся в международном частном праве с участием китайского работника, данный нормативно-правовой акт регулирует собой не только трудовые отношения с иностранными гражданами в КНР или китайскими работниками, занятых за рубежом, но и гражданско-правовые отношения, включая семейные, наследственные отношения, осложнённые иностранным элементом [2.4]. Трудовые отношения в данном законе регулируются с позиции защиты более слабой стороны возникшего отношения: в качестве применимого права выступает закон места работы (lex loci laboris). В ст. 43 гл. VI данного Закона, помимо коллизионных привязок lex loci laboris и lex voluntatis (закон свободы выбора права сторонами), содержатся и другие, которые не имеют аналогов в законодательстве РФ, например, «право страны, где осуществляет основную предпринимательскую деятельность работодатель».

В Южно-Африканской Республике действует система прецедентного права, в связи с этим нормы законодательства в привычном виде отсутствуют, исходя из этого коллизионные нормы права можно сравнивать только в формате прецедентов. Так, имеются решения по делам, в которых в качестве коллизионной привязки используется закон места судебного разбирательства (lex fori) и закон места заключения договора (lex locus contractus): в последнем случае южноафриканские ученые одновременно с судебной практикой

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

полагают, что положения трудового законодательства ЮАР включаются в трудовой договор в качестве подразумеваемых условий (South African labour laws are impliedly incorporated into the contract of employment) [2.9]. В ЮАР действует правило о том, что при определении юрисдикции правонарушения юристы изучают территориальную принадлежность трудового договора, которая свидетельствует о наличии или отсутствии связи с территорией ЮАР. При этом такой тест более качественный, чем количественный. Из этого последнего правила (lex locus contractus) есть исключение: когда договор исполняется где-либо еще, кроме ЮАР, – применяется закон места исполнения договора (lex loci solutionis).

В Бразилии с 1982 года действует Закон № 7.064 регулирующий структуру правоотношений между жителем Бразилии и иностранным работодателем. В частности, в законе указан закрытый перечень работников, на которых распространяется данный закон:

«1) работники, перемещенные для работы за границу, трудовые договоры которых подлежат исполнению на территории Бразилии;

2) работники, нанятые для работы за границей и перемещенные на предприятие, имеющее место ведения деятельности за границей, в той степени, в какой они сохраняют трудовые отношения (desde que mantido o vínculo trabalhista) с работодателем-бразильцем;

3) работники, заключившие трудовые договоры для работы на предприятии, имеющем место ведения деятельности в Бразилии, но нанятых для работы за границей (ст. 2 Закона № 7.064). [2.11]»

Бразильская система трудового законодательства исходит из принципов экстерриториальности и обосновывает данный национальный режим для иностранцев сохранением рабочих мест для местного населения, и охрану равных прав граждан того или иного государства и иностранных граждан на его территории.

Пятой страной-участницей группы БРИКС является Индия, чей исторический опыт развития трудового права достаточной отличается от

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

других систем данной группы. Трудовое право Индии базируется на Конституции и на ряде подзаконных актов, регулирующих трудовые взаимоотношения между наемными работниками и работодателями. В отличии от российского законодательства и трудового законодательства ЮАР, КНР, Бразилии, в Индии трудовое законодательство базируется на единстве трех сфер трудовых отношений:

1) трудовое право (employment law) регулирует все отношения, возникающие в результате заключения индивидуального трудового договора;

2) законы коллективных отношений (relations law) регулируют принятие и исполнение коллективных договоров, организацию профсоюзов, забастовки работников и работодателей;

3) социальные законы (social security law) регулируют условия жизни населения, а также существенно влияют на динамику смертности, инвалидности, безработицы и т.д. [2.10].

Данные правила регулируют различные ипостаси трудовых правоотношений, но для изучения проблемы в нашей теме необходимо отметить, что в индийском правовом обществе существует «Закон об эмиграции» (The Emigration Act) 1983 г., который является одним из основных законов, принятых правительством Индии в области трудоустройства эмигрантов [2.40]. Данный закон регламентирует трудовую занятость иностранных граждан, которые пересекли государственную границу в целях трудоустройства в Индии.

Если резюмировать вышеупомянутые тезисы, можно сделать выводы о том, что коллизионное регулирование социально-трудовых отношений в странах-участницах группы БРИКС схоже в том смысле, что всем присуще публично-правовое начало, однако сдерживающим элементом распространения коллизионных норм служит императивный характер национального законодательства о труде в каждой из стран. Можно выдвинуть гипотезу о том, что передовым государством в создании коллизионных правил

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

в сфере труда является Китай, чьё применение привело бы к положительной динамике развития трудового законодательства в остальных странах БРИКС.

Многозадачность объединения стран-участниц БРИКС подразумевает их взаимодействие в разных сферах жизни и обмен опытом по совершенствованию правовых систем. В отличии от интеграционных союзов, целями которых является систематизация и приведение к единству законодательства стран, БРИКС дает полную независимость и волю в выборе норм права, при обсуждениях мировых тенденций развития законодательства. Однако в процессе создания БРИКС была выдвинута идея международного обмена мигрантами между данной группой стран, несмотря на межконтинентальную расположенность данного объединения. Все пять стран-участниц имеют различный уровень в материальном, экономическом и политическом состояниях, некоторые правовые режимы кардинально отличаются, однако в вопросах улучшения трудовой жизни населения все страны-участницы единодушны.

В связи с тем, что по итогам Саммитов отсутствует нормативное регулирование взаимодействия стран БРИКС, осложненных иностранным элементом, а существуют лишь предпосылки создания такой нормативной базы, значит для теоретического изучения данных механизмов и перспектив необходимо изучить проблему с разных ракурсов. Во-первых, необходимо закрепить в российских законах процесс облегченного принятия на работу гражданина страны БРИКС, где российская компания рассматривает:

1. Упрощенный прием на работу граждан БРИКС в соответствии с международными актами, которые будут принимается по итогам Саммитов для улучшения трудовой жизни стран.

2. Вариант оформления трудовых отношений с гражданами стран БРИКС, которые будут трудиться, проживая на территории своей страны (на территории Китая, Индии и т.д.) при отсутствии/наличии в этих странах российского представительства [2.19], то есть рассмотрение применения

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

дистанционного труда иностранцами на упрощенных условиях принятия для граждан стран БРИКС.

Хоть в первом случае существует необходимость прохождения всех легальных процедур устройства на работу иностранца в Российской Федерации, однако данные процедуры будут проходить в упрощенном формате и особенностью данного устройства является получение разрешения на работу не только в Российской Федерации, но и в субъекте федерации, куда направляется трудовой мигрант, данное положение регулируется п. 4 ст. 13, пп. 15 п. 9 ст. 18 Федерального закона от 25.07.2002 N 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации». Второй случай привлечения в российскую компанию иностранного элемента заключается в том, что территориально иностранное физическое лицо не будет пресекать государственную границу, из этого следует, что на данную категорию работников положения Федерального закона от 25.07.2002 N 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» распространятся не будут. Для заключения трудового или гражданско-правового (напр., возмездного оказания услуг) договора в этом случае разрешения ни для работодателя или заказчика работ (услуг), ни для работника (иностранного гражданина страны БРИКС) не нужно.

Другой сферой регулирования, касающейся механизма взаимодействия стран БРИКС в трудовых отношениях с иностранным элементом является урегулирование вопросов правового поля разрешения трудовых споров, осложненных иностранным элементом, в контексте представления о судебной и вне(до)судебной формах урегулирования [2.26]. Либо создание на базе консилиума министерств труда и занятости населения стран БРИКС стратегий подходов для выработки регулирования коллизионных предписания на международном, региональном и локальном уровнях в сфере трудовых отношений для закрепления основополагающих предписаний, например, регулирование проблем, возникающих в сфере применения многосторонних

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

или односторонних коллизионных предписаний и определение границ международного частного права.

Поскольку страны БРИКС поддерживаются общемировых тенденций развития права и данное объединения создано не для интеграции правовой систем каждой из стран, а лишь для улучшения и развития государств в общемировой повестке, механизмы взаимодействия могут значительно трансформироваться, поскольку в странах действуют непохожие правовые системы. На основании анализа исследования сфер взаимодействия отраслей права, на которые распространяется практика обмена опытом в группе стран БРИКС, следует отметить что можно выдвинуть гипотезу о как минимум трех механизмах взаимодействия стран БРИКС в трудовых отношениях, осложнённых иностранным элементом:

1. С наибольшей вероятностью при возникновении конфликтов в трудовых отношениях, осложнённых иностранным элементом, в котором фигурирует гражданин стран БРИКС, необходимо использовать коллизионные нормы, которые уже создаются на базе переговоров стран-участниц для улучшения качества трудовой жизни. Поэтому при возникновении конфликта в трудовых отношениях чаще всего применяется коллизионная привязка принцип места работы – страна, в которой работник обычно выполняет трудовые обязанности (lex loci laboris, напр., КНР, ЮАР) при возможности применения и закона места заключения договора (lex locus contractus, напр., ЮАР). Такие подходы, однако, неминуемо сталкиваются с противоборствующими идеями о территориальности (напр., ЮАР) либо экстерриториальности (напр., Бразилия) национального закона. При этом применение национального режима для иностранцев (напр., Бразилия, Россия, ЮАР) правомерно обосновывается с позиции идеи равенства прав граждан того или иного государства и иностранных граждан на его территории. На наш взгляд необходимо разработать Кодекс, который регулировал бы международную трудовую миграцию между странами БРИКС для взаимопомощи и развития в тандеме с передовыми странами мира.

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

2. Каждая страна в праве самостоятельно решать ратификацию тех или иных международно-правовых актов, однако разобщенность в применении или не применении различных международных актов негативно сказывается на развитии международного частного права в целом в том смысле, что признание приоритета норм должным образом ратифицированных международных договоров и соглашений расширяет возможности для действия международно-правовых актов в сфере международного частного права, тогда как идея необходимости их первичной «трансформации» (как, например, в КНР) обусловливает их применимость усмотрением органов государственного управления той или иной страны. Мы полагаем в этой связи также, что соответствия национальны предписаний нормам и правилам МОТ можно добиться последовательно, шаг за шагом добиваясь их отражения в практике применения в странах БРИКС. Существует прочная связь между развитием международного частного права и национальными законами, поскольку отдельно взятое государство самостоятельно решает проблемы не урегулирования некоторых сфер законодательства, но при внедрении в национальное право элементов коллизионных норм международного частного права обеспечивается в полной мере защита от применения иностранного права на территории государства.

3. По итогам исследованная целесообразно сделать вывод о том, что положения трудового законодательства в странах-участницах БРИКС согласно международно-правовой повестке соответствует общемировым стандартам, поскольку индивидуальный трудовой договор, его содержание, условия, основания расторжения и социальные гарантии никогда не оспаривались в международном сообществе.

Таким образом, на основании вышеперечисленных факторов, влияющих на взаимодействие стран БРИКС по международным вопросам, в частности касающихся трудового права, можно сделать вывод о том, что при грамотном обсуждении конфликтных вопросов, связанных с регулированием рынка труда, возможен потенциал на сближение трудового законодательства стран-

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

участниц БРИКС для доработки соприкасающихся коллизионных норм, касающихся условий труда, порядка заключения и расторжения трудовых договоров, осложненных иностранным элементом.

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

1.3. МЕЖГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОПЫТ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ В СТРАНАХ БРИКС

Социально-трудовые отношения возникают между работником и работодателем по вопросам труда, в том числе обеспечения защиты прав и законных интересов работника, взаимоответственности между данными субъектами. Рассмотрение комплексного вопроса правового регулирования социально-трудовых отношений неразрывно связано с анализом всех форм труда, не только оформленных надлежащим образом и являющихся законными с позиции права, но и нестандартных, нетрадиционных форм занятости, поскольку даже в таких отношениях имеются социально-трудовые вопросы, требующие правового регулирования.

Легальное понятие «нестандартной, нетрадиционной занятости» отсутствует, поэтому данный термин является собирательным и именует любые трудовые отношения, отличающиеся от нормы в классическом понимании, то есть любое отклонение от традиционных двухсубъектных отношений между работником и работодателем на полный рабочий день на определённый срок (основные черты традиционной занятости), является нестандартной формой труда [2.39]. Мировая тенденция к расширению спектра сферы услуг дала возможность развития третичного сектора экономики, страны БРИКС также активно развивают данный сектор, что влечёт рост нестандартных форм занятости во всех странах-участницах.

В Декларации XI Саммита БРИКС 2019 года (пункт 67) большое внимание уделялось «изменчивости рынка труда, вызванное глобализацией, технологическими инновациями, демократическими изменениями», а также подчеркивалось, что «рынки труда должны быть более гибкими и инклюзивными» [1.8]. Предполагается, что данные тезисы имеют отношение к нестандартным формам занятости, так как, с одной стороны, активное развитие данного сектора экономики является признаком приспособления государства и бизнеса к новым нуждам, с другой стороны, регламентация и

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

установление четких правил в области правового регулирования нестандартных форм труда позволит облегчить предоставление рабочих мест наиболее уязвимым группам работников, например, инвалидам, рабочим-мигрантам, людям с семейными обязанностями. Однако в целях систематизации подходов к использованию нетрадиционных форм занятости, на наш взгляд, следует ограничить «приспосабливаемость» рынка труда и бизнеса в международном трудовом праве и ввести стандарты нетрадиционной формы занятости отдельным актом [2.28].

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах [1.2], принятый Генеральной Ассамблеей ООН в 1966 году является единственным соответствующим международным документом, ратифицированным всеми членами БРИКС. Данный пакт содержит 15 основных статей, которые закрепляют основные права работника и не допускают нарушения этих прав. В числе прав, принятых стандартом трудового права: право на самоопределение; право на труд; право на справедливые и благоприятные условия труда; право на создание профсоюзов и забастовок; право на социальное обеспечение; право на достаточный жизненны уровень; право каждого человека на образование. Перечень прав, перечисленных в Международном пакте, является универсальным, и ратификация данного международного договора во всех странах БРИКС свидетельствует о намерении соблюдать положения Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах. Таким образом, трудовые права, перечисленные в Международном пакте должны быть в равной степени гарантированы всем работникам: занятых как в стандартных формах занятости, так и в нетрадиционных.

Бразильское трудовое законодательство на фоне активного распространения занятости нестандартных форм и отрицательной динамики роста занятости населения (порядка 11 % безработного населения по данным на 2022 год) нуждалось в обновлении по многим аспектам, в том числе из-за экономического кризиса ситуация вынудила бразильское правительство

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

предпринять меры для регулирования сферы труда в целях упорядочения и контроля соблюдения прав работников нестандартных форм занятости [2.2]. Правительство Бразилии в 2019 году ввело в действие понятие «зелёных» и «желтых» трудовых договоров в соответствии с Временной мерой (Provisional Measure) № 905/2019 для возможности создания вакансий для молодых людей в возрасте от 18 о 29 лет без предварительной регистрации в системе учёта работников. Данная мера подходит и для иностранных работников, занятых у бразильских работодателей, поскольку рассчитана на возможность трудоустройства на 60 дней с возможностью продления еще на 60 дней без официального оформления. Данная мера показала большую эффективность и впоследствии была преобразована в закон [2.9].

Однако положение работников, трудящихся по «зеленым» или «желтым» трудовым договорам существенно ущемлено и выражается в следующем: в организациях выделяют примерно 20 % рабочих мест по «нестандартным» трудовым договорам с максимальной заработной платой в размере 1,5 от минимального размера оплаты труда, кроме того, для работодателя существенно сокращаются платежи по социальным отчислениям с 8 % до 2 %, в случае несчастного случая на производстве из-за опасных работ компания выплачивает лишь 5 % от базовой заработной платы в виде компенсации, а не 30 %, как предусмотрено бразильским законодательством по трудовому договору стандартной занятости. Компании, заключающие трудовые отношения по «зеленым» или «желтым» трудовым договорам освобождаются от уплаты некоторых социальных налогов, что значительно снижает налоговое бремя, примерно на 28%.

Принятие мер, направленных на увеличение рабочих мест с уменьшением количества прав работника идут в разрез с международными договорами в сфере обеспечения работников нормальными условиями труда. Несмотря на то, что в Бразилии Конвенции МОТ не имеют обязательного характера, а в законодательстве отсутствуют положения, направленные на переход от неформальной экономики к формальной, однако взятые на себя

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

государствами-членами обязательства, в том числе и Бразилии, обязательны к исполнению. Международные договоры носят рекомендательный характер в бразильской системе права, решения, принятые Бразилией, в настоящий момент находятся в противоречии не только с рекомендацией Конвенции МОТ № 198 «О трудовых правоотношениях», но и с Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах по вопросам благоприятных и справедливых условий труда для всех работников, занятых как в стандартных формах работы, так и трудящихся в неформальном секторе экономики. Исходя из анализа социального аспекта рассмотрения вопроса о соблюдении прав всех работников, следует сделать вывод о том, что правильный курс для совершенствования правового регулирования социально-трудовых отношений нестандартных форм занятости должен заключаться в нахождении баланса между соблюдением трудовых прав и созданием формальных рабочих мест, с обеспечением защиты прав работников и поддержкой социального обеспечения в полном объёме.

Закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 1032-1 определяет понятие занятости, как «деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход», в контексте законодательства занятость не подразделяется на стандартную или иную другую, тем не менее в РФ всегда ведется статистика по отдельным формам неформальной занятости [1.12]. Понимание стандартной и нестандартной занятости тесно связано с особенностями типичных и нетипичных трудовых отношений в РФ.

Определение понятия «трудовых отношений» закреплено в статье 15 Трудового кодекса РФ, там же законодатель перечислил признаки отношений, являющихся с позиции права трудовыми. К определяющим признакам относится:

1. Соглашение между работником и работодателем;

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

2. Цель соглашения - личное выполнение работником за плату трудовой функции;

3. Соглашение заключается в интересах, под управлением и контролем работодателя;

4. Условия соглашения - подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Таким образом, отсутствие каких-либо классических признаков трудовых отношений позволяет охарактеризовать их как нетипичные и эта занятость будет считаться нестандартной [2.41]. К нетипичным трудовым отношениям относятся трудовые отношения, например, по срочному трудовому договору, временная занятость, удаленная (дистанционная) работа, работа через частные агентства занятости по договорам предоставления персонала. Трудовые отношения должны быть оформлены трудовым договором, лица, работающие без данных документов, не охраняются трудовым законодательством, если не смогут доказать, что фактически между нами и работодателем складывались трудовые отношения. Нестандартные формы занятости дают работникам больше гибкости в использовании своего рабочего времени.

Глава 12 Трудового кодекса РФ регламентирует особенности правового регулирования отдельных категорий работников и определенных должностей. Эти нормы частично ограничивают применение общих правил или предусматривают дополнительные нормы. Работа на дому, удаленная работа имеют значительный объем правового регулирования, хотя данные трудовые отношения также считаются нетипичными, а занятость нестандартной [1.11]. Проблемой защиты прав работников, занятых в нестандартных формах занятости, является отсутствие у них представителей, то есть профсоюзных

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

объединений, соответственно с данными работниками не заключаются коллективные трудовые договоры и потенциал социального партнёрства не реализуется [2.34].

Целью государственной политики занятости РФ в условиях быстрого распространения нестандартных форм занятости является создание правовых, экономических и организационных условий, обеспечивающих развитие гибкого и эффективного рынка труда. Это позволит преодолеть структурное несоответствие между спросом и предложением рабочей силы, снизить долю нелегальной занятости и повысить трудовую мобильность. Развитие мобильности и гибкости рынка труда показало большую эффективность во время карантинных мер Covid-19, когда работодатели использовали гибкие формы занятости, в том числе нетрадиционные, для оптимизации производственных затрат и повышения производительности.

В другой стране БРИКС – Китае, как и в Бразилии, международные трудовые конвенции и рекомендации не имеют юридическую силу, только законодательные органы Китая могут преобразовать содержание международного договора в закон с обязательным его соблюдением. Трудовое законодательство Китая не классифицирует стандартную и нестандартную занятость, но споры о защите прав и интересов работников в суде, в первую очередь, начинаются с определения трудовых отношений между субъектами. Министерством труда и социальной защиты Китая (the Ministry of Labour and Social Security) в 2005 году был установлен перечень признаков, характеризующих отношения, как трудовые: во-первых, личная зависимость гражданина от работодателя, применение к нему правил внутреннего трудового распорядка, оплачиваемость его труда работодателем; во-вторых, наличие квалификации или компетенций, соответствующих требованиям работодателя; в-третьих, экономическая зависимость, поскольку труд является составной частью бизнеса [2.18]. Исходя из вышесказанного, трудовое законодательство Китая устанавливает лишь критерии определения стандартной занятости, а при оценке трудовых отношений в нетрадиционных

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

формах труда используется модель субъективной оценки. Несмотря на различия форм занятости, наличие трудовых отношений является предпосылкой применения трудового законодательства для защиты прав и законных интересов работников.

Методом определения нестандартной формы занятости является признак неполноты рабочего времени. Законодательством Китая установлено «общее» и «среднее» количество рабочих часов в день и в неделю для определения нестандартных форм занятости. Максимальная продолжительность рабочего времени в день составляет 4 часа, в неделю 24 часа, однако трудовое законодательство Китая не предусматривает возможности перехода занятости на полный рабочий день в связи с превышением количества выполненных часов, по данному вопросу разные регионы Китая высказывают разные мнения. Например, муниципалитет Пекина устанавливает: трудящиеся, которые работают более 4 часов в день в одном и том же учреждении, у одного и того же работодателя, считаются работниками, работающий полный рабочий день и данному работнику обеспечиваются все гарантии соблюдения его прав [2.16]. В провинции Цзянсу наоборот муниципалитет установил, что сверхурочная работа не предполагает перехода на полный рабочий день и приравнивание её к форме стандартной занятости, без одобрения работодателя и с согласия работника, невозможна [2.15].

В последние годы Китай сделал приоритетом регулирование трудовых отношений и вынес политику занятости населения на макроэкономический уровень, в том числе применяя более гибкие методы регулирования занятости для роста рабочих мест. Данная политика привела к росту рабочих мест нестандартных форм занятости, однако новые формы не соответствуют трудовому законодательству. Китай является страной статутного права и пересмотр трудового законодательства, регулирующего нестандартные формы занятости, требует определенного периода времени, данная ситуация приводит китайское трудовое право к отставанию на общемировом фоне.

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

Отставание трудового законодательства не способствует защите трудовых прав и интересов работников в условиях новых форм занятости и является проблей законодательства Китая в данном направлении развития. Кроме того, хоть Китай не ратифицировал Конвенции МОТ № 175 «О работе на условиях неполного рабочего времени» и № 181 «О частных агентствах занятости», он активно поддержал Рекомендации о трудовых отношениях МОТ (the Employment Relations Recommendation), которые регулируют некоторые формы нестандартной занятости в национальном законодательстве. Продвижение применения норм международных договоров на национальном уровне имеет свои достоинства и недостатки, но Китаем предпринимаются активные попытки балансирования между правовым регулированием и предоставлением автономии рынка труда [2.16].

Демократизация Южно-Африканской Республики привела к смене законодательства, в частности создание нового трудового кодекса (the Labour Relations Act (LRA)) в 1995 году. В трудовом законодательстве ЮАР не проводится никакого различия между работниками стандартной и нестандартной форм занятости, между иностранными и местными работниками, между различием трудового стажа, между мужчинами и женщинами. По условиям трудового законодательства ЮАР: если установлено, что лицо является наёмным работником, то это лицо имеет полное право на все меры защиты своих прав в соответствии с нормой труда. Также любой работник имеет право открыть трудовой спор и бремя доказывания невиновности лежит на работодателе.

Отрицательная практика в ЮАР сложилась лишь при трудоустройстве через посредников Службы занятости (Labour Brokers/Temporary Employment Services) на временную работу, поскольку сотрудникам, нанятых на работу данным способом, платят меньше и их трудовые льготы не соответствуют установленным законодательством. Профсоюзное движение ЮАР требовало полного запрета данной организации, однако законодательный орган решил урегулировать данный конфликт посредством введения новых норм.

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

Конституционный суд в деле «Assign Services (Pty) Ltd. v. National Union of Metalworkers of South Africa and Others, [2018] Z.A.C.C. 22» постановил о том, что по прошествии трех месяцев работы гражданина на условиях Службы занятости, он фактически становится наёмным работником, которому должны быть гарантированы все социальные льготы. Трудовое законодательство ЮАР соблюдает Конвенцию МОТ № 198 «О трудовом правоотношении» и Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, что показывает положительный опыт и полное соблюдение всех прав работников вне зависимости от форм занятости [2.17].

Если резюмировать данные, полученные в результате анализа регулирования форм нестандартной занятости, то можно сделать вывод о том, что члены БРИКС, в отличие от других развивающихся стран, обладают опытом и политическими и экономическими возможностями для избрания собственного пути развития трудового законодательства. Обзор национальных норм нестандартных форм занятости в странах БРИКС позволил сделать вывод о том, что данные нормы лишь частично соответствуют международным стандартам, установленным в соответствии с Конвенциями МОТ и Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах. Во многих аспектах трудовых отношений отсутствует равное соблюдение прав и законных интересов, а также достаточная степень защищенности всех работников, однако общая мировая тенденция развития нестандартной занятости актуальна для всех стран БРИКС. Сложившаяся практика показывает, что стандартные трудовые отношения между работником и работодателем стали довольно «устаревшим» понятием, а основные трудовые права всех работников не должны ущемляться в риторике создания новых рабочих мест.

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

ГЛАВА 2. ПРАВОВЫЕ МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СТРАНАХ БРИКС

2.1. КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Заключение коллективных договоров в организации между работниками и работодателем в лице их представителей способствует соблюдению равенства. В отчете МОТ «О социальном диалоге» в 2022 году, основанном на обзоре коллективных договоров в 80 странах с различным уровнем экономического развития и нормативно-правовой базы, был сделан вывод о том, что чем выше охват работников коллективным соглашением, тем ниже разница заработной платы на одном предприятии. Коллективные соглашения (договоры) способствуют сокращению гендерного разрыва в оплате труда [2.37]. Более половины (59%) коллективных соглашений, рассмотренных в исследовании МОТ, отражают совместную приверженность работодателей и работников в решении проблемы гендерного неравенства путем обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, предоставления родительского отпуска и борьбы с гендерным насилием на рабочем месте. В Декларации БРИКС по итогам Саммита 2021 года министры труда стран-участниц признали гендерный разрыв и низкую представленность женщин на рынке квалифицированной рабочей силы. Для преодоления многих проблем трудового права был создан механизм социального партнерства в сфере труда, который включает в себя соглашения, партнерские переговоры, коллективные договоры и контракты [1.10].

Коллективно-договорное регулирование представляет собой одну из форм реализации социального партнёрства, предполагающее проведение переговоров и составление итогового акта, выражающегося в коллективном договоре, между участниками социального партнерства (работниками, их представителями, и работодателями, их представителями) по вопросам

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

регулирования трудовых отношений на всех уровнях (федеральном, региональном, отраслевом, территориальном, локальном). Коллективный договор позволяет устанавливать дополнительные улучшенные гарантии охраны прав и законных интересов работников, особенно касающихся оплаты труда, охраны жизни и здоровья, а также обеспечение дополнительными условиями. В Российской Федерации коллективно-договорное регулирование регламентирует глава 7 Трудового кодекса РФ, в соответствии с законодательством сторонами коллективного договора являются работники (в лице их представителей – профессиональных союзов) и работодатели (в лице их представителей – объединений работодателей). Государство в данных партнерских правоотношениях выполняет посредническую функцию для достижения согласования интересов, устанавливая условия труда и регламентируя индивидуально-трудовые отношения.

Механизм социального партнерства во многом схож во всех странах БРИКС, но имеют свои особенности, например, в Индии коллективный договор является юридическим соглашением в письменной форме между работодателем и работниками, в лице профсоюзов, представляющих работников. Соглашения являются итогом успешных коллективных переговоров между работодателем и профсоюзом. В Индии в основном существует три типа коллективных соглашений:

1. Двустороннее (добровольное) соглашение, сформированное в результате добровольных коллективных переговоров на основании раздела 18 Закона о промышленных спорах.

2. Регулятивные соглашения, которые являются трехсторонними, поскольку при достижении данного соглашения участвует посредник по примирению сторон. Если сотрудник примирительной комиссии видит возможность дальнейшего самостоятельного примирения сторон, то он отзывает регулятивное соглашение.

3. Примирительное соглашение достигается путем переговоров, когда спор находится на рассмотрении в судебном органе. Соглашение,

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

сформированное в результате таких переговоров, включается в решение судебного органа и приобретает обязательную силу.

В коллективных договорах Индии перечисляются различные положения, регулирующие отношения межу субъектами социального партнёрства, такие как: условия в отношении забастовок, обязательства работников и работодателей, процесс разрешения коллективных споров, условия урегулирования заработной платы, пособий, отпусков, рабочего времени, часов отдыха, пособий и иных положений. Заключение коллективных договоров способствует разрешению споров без обращения в суд и делает переговоры между субъектами проще и эффективнее [2.22].

В ЮАР существует Закон о трудовых отношениях 1995 года, одной из центральных целей которого является содействие ведению коллективных переговоров как средству регулирования отношений между работодателями и работниками [2.11]. Итогом коллективных переговоров становится заключение коллективного договора, который является юридически обязательным документом, регулирующим условия найма или другого вопроса, представляющего взаимный интерес между сторонами. Единственной формальностью в соответствующих коллективных договорах является письменная форма данных договоров. Соглашение также может быть распространено на трудящихся, не являющихся членами профсоюза, если большинство рабочих мест в организации занято членами профсоюзной организации. Коллективные соглашения отменяют любые дискриминирующие или несогласованные положения индивидуально-трудовых договоров и являются гарантом сохранения минимальной заработной платы и оптимальных условий труда. Закон о трудовых отношениях содержит положения, регулирующие ведение коллективных переговоров и по определению сохраняет добровольный характер коллективных соглашений, создаваемых в рамках конкретного сектора экономики. Коллективные договоры имеют временные рамки и срок действия определяется циклами переговорного процесса сторон, однако коллективное

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

соглашение может быть расторгнуть по взаимному уведомлению любой из сторон.

Стороной, от имени работников, в процессе согласования коллективного договора выступает профсоюзная организация. В главе 2 Закона о труде в ЮАР изложены основные трудовые права, главным из которых является свобода ассоциации – права работников и работодателей вступать и участвовать в законной деятельности профсоюзов и организаций работодателей соответственно [2.12]. Со стороны работника право на свободу ассоциации защищает как от вмешательства в трудовые отношения со стороны государства, так и от профсоюзной дискриминации со стороны работодателя. Согласно Закону о трудовых отношениях зарегистрированной профсоюзной организации предоставляется право: осуществлять свою деятельность на территории предприятия, проводить профсоюзные выборы и голосования на рабочих местах, поручать работодателю производить вычеты и оплачивать членские взносы работников-членов профсоюза, разумного отпуска, включая возможный оплачиваемый отпуск.

Одним из источников трудового права Бразилии являются правила, изложенные в коллективных договорах, которые заключаются между профсоюзами и работодателями, или непосредственно между работниками и работодателями. Эти соглашения обычно определяют ежегодное повышение заработной платы по категориям, а также могут устанавливать положения, связанные с льготами и пособиями. С ноября 2017 года прямые переговоры, проводимые между работодателями, имеющими высшее образование и получающими ежемесячную базовую заработную плату, равную или превышающую в два раза максимальное пособие в размере 12867 реалов, получили тот же статус коллективных договоров между работодателями [2.14].

Коллективные договоры являются результатом переговоров, проводимых представителями работников и работодателей для реализации конкретных условий труда в дополнение к тем, которые предусмотрены в

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

бразильском законодательстве. Коллективные договоры имеют тот же статус, что и бразильское законодательство, и, следовательно, работодатель обязан соблюдать все его положения под угрозой санкций, поскольку существует риск подачи иска в суд от профсоюзной организации или работников. Коллективные договоры могут действовать в течение 24 месяцев без возможности продления, но новый коллективный договор может дублировать положения утратившего силу. Как правило, в Бразилии коллективные договоры заключаются на отраслевом уровне в пределах региона (штата или муниципалитета) и в целом касаются заработной платы, пребывания в должности, сверхурочной работы, аутсорсинга, социальных льгот и процедур избрания членов Комитета по предотвращению несчастных случаев на производстве.

Как работодатели, так и работники в Бразилии имеют право объединяться в профсоюзы для защиты экономических или профессиональных интересов, для ведения коллективных переговоров. Права и обязанности профсоюзов в Бразилии регулируются ст.8 Конституции и ст. 511-539 Трудового кодекса. Для создания профсоюзной организации бразильское законодательство требует:

- объединение 1/3 компаний одной отрасли (профсоюз работодателей) или 1/3 работников одной отрасли;

- наличие мандата на три года для соответствующего председателя профсоюзной организации;

- глава профсоюза должен быть гражданином Бразилии;

- территория, охватываемая профсоюзом может быть муниципальной, государственной, региональной или федеральной. Однако только один профсоюз может быть признан на конкретной территории для конкретной отрасли.

Профсоюзы Бразилии наделены полномочиями представлять интересы работодателей и работников конкретной отрасли в исполнительной, судебной и законодательной власти, а также вести коллективные переговоры и

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

выполнять коллективные договоры. Коллективные договоры будут применяться ко всем работникам и работодателям каждой отрасли или каждой профессии, в зависимости от обстоятельств на каждой конкретной территории, независимо от того состоят они в профсоюзах или нет.

Коллективно-договорное регулирование Китая схоже с другими странами БРИКС сторонами социального-партнерства и условиями процесса коллективных переговоров. Трудовое законодательство КНР разрешает коллективные трудовые договоры по вопросам оплаты труда, рабочего времени, отдыха и отпусков, охраны труда и здоровья, страхования и социального обеспечения, требуя при этом представления проекта на обсуждение представителям комитета работников или всем работникам. Коллективный договор заключается между работодателем и профсоюзом, представляющим трудящихся; для работодателя, который не создал профсоюзную организацию, профсоюз отрасли направляет выбранных представителей для заключения коллективного договора с работодателем. Коллективный договор представляется в Департамент по трудовым вопросам после его заключения и вступает в силу по истечении 15 дней с даты получения Департаментом, если не будут высказаны возражения против договора.

Согласно трудовому законодательству Китая профсоюзы представляют и защищают законные права и интересы работников и осуществляют свою деятельность самостоятельно в соответствии с Законом о профсоюзах [] 1992 года. Единственным официальным профсоюзом, признанным правительством КНД, является Всекитайская федерация профсоюзов (ACFTU). Согласно данному Закону конкретные права профсоюзов включают, но не ограничиваются:

1. правом надзора за нарушением работодателями соответствующей политики, правом надзора за исправлением ситуации и обеспечение работников правом на демократическое управление;

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

2. помощь и руководстве работниками при подписании индивидуальных трудовых договоров, участие в переговорах и подписание коллективных договоров с работодателем от имени работников, а также право на подачу арбитражных или судебных дел от имени работников;

3. предоставление консультаций относительно правовых отношений между работодателем и работниками и рассмотрение причин одностороннего увольнения [2.34].

Подводя итог, следует отметить, что коллективно-договорное регулирование трудовых отношений всех стран БРИКС схоже в определении понятий, сущности и механизма социального партнерства, во всех странах созданы профсоюзы, право на ассоциации закреплено на федеральном законодательном уровне, а коллективные договоры служат для улучшения положения работника в организации, предоставления ему дополнительных льгот и гарантий. В некоторых странах существуют особенности условий создания профсоюзных организаций, но в целом институт социального партнёрства реализуется во всех странах БРИКС для улучшения качества трудовой жизни.

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

2.2. ИНДИВИДУАЛЬНО-ДОГОВОРНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Страны БРИКС имеют высокий уровень трудовой миграции как внутри страны, так и между государствами-участницами объединения БРИКС. Поэтому важно рассмотреть особенности индивидуально-трудовых договоров для установления возможности взаимного обмена трудовыми мигрантами между странами. Соблюдение прав и законных интересов работников соблюдается на основании признанного факта наличия трудовых отношений между работниками и работодателями, данным фактом служит заключение трудового договора, в котором указываются стороны правоотношения, цели и основания. Трудовые отношения представляют собой взаимодействие работника и работодателя по вопросам личного выполнения трудовой функции за оплату труда.

Основополагающим понятием трудового права является понятие «трудового договора» поскольку на основании него возникают взаимные права и обязанности. Данное понятие было включено в федеральные конституции всех стран БРИКС, однако только в Российской Федерации данное понятие вынесено в единый законодательный акт. Исходя из положений ст.56 Трудового кодекса, под трудовым договором подразумевается «соглашение между работником и работодателем, порождающее взаимные обязанности» [28]. Законодательство всех стран БРИКС единообразно в определении данного понятия.

Трудовое законодательство всех стран БРИКС имеет свои особенности, сформировавшиеся под воздействием исторического развития, однако схожие черты присущи всем национальным законодательствам. Подобной точки зрения придерживается Р.А. Курбанов: «Многие страны мира демонстрируют примеры высокого уровня развития законодательного регулирования социально-трудовых отношений, которые, как правило, корнями уходят в далекое прошлое» [2.25]. Кроме того, факторами, влияющими на развитие

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

трудового законодательства, относят уровень образованности населения, экономического благосостояния, сложившийся национальный менталитет. Кроме того, на развитие трудового права влияет наличие единого нормативно-правового акта, поскольку такой подход создает более четкую систему правопонимания, в отличии от принятия нескольких правовых актов, регулирующих схожие системы права, что создает коллизии и возможности для злоупотребления этим в ущерб противоположной стороны.

В Южно-Африканской Республике основным законом в сфере труда является Закон «Об основных условиях занятости». Оформление письменного трудового договора не является необходимостью, поскольку официально трудовые отношения начинаются с подписания письменных сведений, включающих: имя и адрес работодателя, профессию работника и описание работы, на которую от был нанят, даты начала трудовой деятельности, времени работы и отдыха, заработной платы и любые другие выплаты наличными, на которые работник может иметь право. Учитывая, что большинство работников являются неквалифицированными и не имеющими образования, в трудовом договоре обязателен пункт о том, что работодатель разъяснил работнику все его права и обязанности, а также иные обязательные условия. В ЮАР не существует трудовых книжек, поэтому при приеме на работу работник должен указать любой период работы у предыдущего работодателя, который засчитывается в стаж. Если какая-то из вышеперечисленных деталей изменится, то работник обязан уведомить об этом работодателя.

При приеме на работу работнику гарантируется социальное обеспечение. Система социального обеспечения Южно-Африканской Республики базируется на двух программах: системы обязательных страховых выплат и системы компенсационных выплат. Программа обязательных страховых выплат состоит из уставных фондов (например, компенсационные фонды, Фонд страхования по безработице (the Unemployment Insurance Fund) и добровольных фондов (пенсионный фонд и программа медицинской

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

помощи). Программа страховых выплат финансируется за счет взносов работников и/или работодателей, в случае отчислений из государственных предприятий – государством. Система компенсационных выплат состоит из пособий по социальной помощи, военных и социальных пенсий, данные программы финансируются за счет общих налоговых отчислений.

В Китае работодателю официально дается 1 месяц для письменного оформления трудового договора с даты начала работы работником. В противном случае работодатель выплачивает работнику двойную месячную заработную плату со второго месяца начала работы до даты заключения письменного трудового договора. Если по истечении года с момента начала фактических трудовых отношений работодатель так и не заключит письменный трудовой договор, то будет считаться автоматически заключенным бессрочный трудовой договор между сторонами трудовых правоотношений. В трудовой договор должны быть включены такие обязательные условия как: содержание работы, место работы, рабочее время, отдых и отпуск, система оплаты труда, социальное страхование и срок контракта. Согласно статье 14 Закона о труде, у работодателя существует обязанность заключить бессрочный трудовой договор с работником, проработавшим в данной организации более 10 лет [2.1]. Данная мера направлена на стабилизирование трудовых отношений, когда работодатель уверен в работнике, а работник укрепляет свое положение в организации [2.15].

Положительный опыт социального обеспечения при заключении трудового договора сложился в Китайской Народной Республики, так как нынешняя китайская система социального обеспечения во многом основана также на социальном страховании (наличие пенсий по старости, медицинское обслуживание, наличие компенсаций по безработице, выплаты в связи с производственными травмами), социальной помощи, финансируемой за счет налогообложения, а также благотворительных мероприятий и частного страхования. Китай придает большое значение экономическому развитию, тем

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

самым интегрируя политику социального обеспечения трудового населения в процесс национального развития.

Трудовое законодательство Китая предусматривает ограниченные основания для прекращения трудовых правоотношений. Работодателю необходимо предварительно уведомить работника о предстоящем увольнении за 30 дней. Это касается:

1. Если работник страдает от болезни или травмы, не связанной с работой, и не может выполнять свои трудовые функции, назначенной ему работодателем после истечения установленного законом периода медицинского лечения.

2. Если работник является некомпетентным после обучения и прохождения профессиональной подготовки.

3. Если произошло существенное изменение объективных обстоятельств, при которых был заключен трудовой договор, что делает его невозможным для исполнения.

Кроме того, хотя этого и не требует Закон о трудовом договоре, но некоторые местные правила таких городов, как Пекин, требуют от работодателя предварительного уведомления, когда срок трудового договора истекает и работодатель решает не продлевать его. Также расторжение возможно в случаях, когда за совершенные деяния предусмотрена уголовная ответственность. Под последнее основание подпадают только три вида преступления – халатность, злоупотребление служебным положением и нанесение значительного ущерба интересам работодателя. По инициативе работника расторжение трудового договора возможно в любое время в следующих случаях: в течение испытательного срока; при применении насилия, угроз 134 или принудительного труда; при несоответствии заработной платы, прописанной в договоре, фактически выплаченной [2.15].

В бразильском законодательстве отсутствует положение об обязательном заключении трудового договора, за исключением случаев, когда специалист нанимается для работы из дома и заключает соглашение на

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

определенный срок, в остальном заключение трудового договора не требуется, однако в зависимости от обычаев компании он составляется для более высокой степени правовой защиты работника. В отсутствии письменного трудового договора трудовые отношения будут регулироваться трудовым законодательством и толкованием этих законов судом. Однако в Бразилии существует обязательное условие ведения трудовой книжки с занесением основной информации о работе, предоставленной работодателем.

Никакие условия для включения в трудовой договор не являются обязательными, поскольку работодателю необходимо соблюдать минимальные условия найма, предусмотренные законом. Такие условия предполагают: ежегодный отпуск, гарантию минимальной оплаты труда, продолжительность рабочего времени, обязательную выплату тринадцатой заработной платы, начисляемой в связи с рождественскими праздниками, так называемый «рождественский бонус». В Консолидированном законе о труде данная выплата именуется заработной платой, однако по факту это премия, равная заработной плате или пенсии, а также различные пособия и надбавки.

Обязательными условиями для найма также является социальное обеспечение работников. Согласно Конституции Бразилии политика социального обеспечения, включает: выплату пенсий, страхование по безработице, развитие здравоохранения и оказание социально помощи трудящимся. Бразилия придерживается базовых принципов социального обеспечения, однако множество проблем с неравенством населения во многом ущемляют уязвимые группы населения, фактически лишая права на социальные гарантии, бедные слои населения.

В Индии существует большое количество законов, регулирующих трудовые отношений, но существует Закон Индии о трудовом договоре 1970 года который не требует письменного заключения трудового договора, однако в некоторых штатах существует специальное законодательство, требующее письменно заключения договора [2.11]. С точки зрения определенности судебные органы рекомендуют индийским работодателям составлять

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

трудовые договоры в письменной форме, будь то подробный контракт или письмо о назначении.

Министерство труда и занятости Индии определяет своей задачей защиту и отстаивание интересов трудящихся. По этому поводу И.Д. Филаткина пишет «несмотря на наличие развитого трудового законодательства в Индии, некоторые аспекты трудовой деятельности работников до сих пор остаются слабо регулируемыми законом» [2.40]. К таким аспектам относится, например, низкий уровень безопасности на производстве, что может стать причиной проблем со здоровьем, а иногда и гибели работников. Для решения данной проблемы необходима разработка новых стандартов труда, а также более детальная регламентация его охраны. Кроме того, отрицательный опыт соблюдения защиты прав и свобод работающего населения с точки зрения обеспечения работников социальными гарантиями сложился в Индии, поскольку до сих пор в этой стране нет единого социального страхования для всех видов работников, во всех секторах экономики. При рассмотрении рынка занятости населения Индии традиционно разделяют «организованную» занятость и «неформальную», в целом определение работника к числу «неформальных» зависит от наличия или отсутствия социальных пособий от работодателя. По последним данным порядка 86 % индийских работников работают неофициально в розничной торговле, строительстве, текстильной промышленности, а наибольшее количество неформальных работников занято в сельском хозяйстве, на них приходится 99% занятости в данном секторе экономики. Таким образом, в Индии отсутствует совокупное регулирование социального обеспечения на государственном уровне, однако в последнее время законодательство Индии приоритетом ставит развитие правового регулирования неформального способа занятости населения для гарантии социального обеспечения всем работникам Индии, вне зависимости от формы труда и занятости, однако на данный момент последовательна государственная политика отсутствует.

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

В Российской Федерации обязательные условия заключения трудового договора регламентируются статьей 57 Трудового кодекса и содержат основную информацию о предоставляемой работе. Заключение трудового договора предусматривает и наличие возрастного ценза, согласно трудовому законодательству трудовой договор заключается с лицами, достигшими возраста 16 лет, либо в случаях получения или оставления основного общего образования допускается заключение трудового договора с лицами, достигшими пятнадцатилетнего возраста. В рамках соблюдения трудового договора, работодатель обязуется обеспечивать работника социальными гарантиями. В рамках реформирования модели социального обеспечения, в Российской Федерации введено: обязательное пенсионное страхование, обязательное медицинское страхование, страхование по безработице, страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и многие другие гарантии и компенсация, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и федеральными законами.

Согласно ст.11 Трудового кодекса в РФ возможно заключение трудового договора с иностранными гражданами, однако для этого необходимо подписание двухсторонних или трехсторонних договоров, которые бы регулировали спорные положения. Как отмечает К.М. Беликова: «В БРИКС такой уровень взаимодействия пока не достигнут, однако проведена работа по подготовке договорных документов» [2.20]. Сегодня ярким примером являются взаимоотношения Российской Федерации и Китайской Народной Республикой. И.Я. Киселев писал: «Большое внимание уделяется правовому регулированию различных аспектов международного права, учитывая заинтересованность в иностранных инвестициях и в развитии внешней трудовой миграции, призванной смягчить массовую безработицу». Так в 2000 году было подписано Соглашение о временной трудовой деятельности граждан, закрепляющее общий порядок трудоустройства [1.6]. Сложность

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

состоит в соблюдении не только данного соглашения, но и законодательства государств, подписавших его.

Индивидуально-договорное регулирование при схожих чертах всех стран БРИКС имеет свои различия, которые были приобретены в процессе исторического развития государства. В некоторых странах заключение официального письменного трудового договора обязательно, в некоторых ставят в приоритет не форму отношений, а факт наличия трудовых взаимных обязанностей. Кроме того, наиболее уязвимыми являются трудящиеся в неформальном секторе экономики и в сельском хозяйстве, поскольку классическая система государственного социального обеспечения распространяется на защиту официально оформленных трудовых отношений между работником и работодателем, а государственное регулирование нестандартных форм труда на данный момент очень мало проработано во многих странах, в том числе странах БРИКС на предмет обеспечения гарантиями страховых выплат для данных работников.

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

2.3. ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ

Пандемия 2020-2022 годов оказала существенное влияние на изменение жизни человечества в целом, что затронуло изменения в условиях труда, благосостоянии населения мира, экономической ситуации в странах в целом. Страны-участницы группы БРИКС отличаются экономической стабильностью и наиболее благоприятны для международной трудовой миграции, что положительно влияет на экономику. Однако кризис, вызванный пандемией COVID-19 привел мировое сообщество к значительному ухудшению экономической ситуации, и в значительной мере ухудшил социальную и трудовую структуру стран БРИКС, углубив безработицу, что привело к потере трудовых мест значительного числа населения и тем самым увеличило миграционные риски. В условиях кризиса мировые лидеры стран-участниц группы БРИКС приняли решение оказывать взаимовыгодную помощь по многим вопросам, касающихся стабилизации мировой экономики и в дистанционном формате продолжили обмениваться передовым опытом в трудовых отношениях по поводу занятости, социальному обеспечению и уменьшению уровня безработицы. Лидеры министерств всех стран-участниц по итогам Саммита поддержали идеи продолжения обмена мнениями, касающихся поддержания предпринимательства в период современных проблем глобального рынка труда, сформированных пандемией Covid-19.

Поскольку международная трудовая миграция сократилась до минимума в условиях, когда каждая страна была в праве закрыть свои границы от нежелательного пересечения, вопрос о международном сотрудничестве между странами БРИКС по проблемам трудовой занятости и социального обеспечения встал наиболее остро. Исследуя вопрос с практической точки зрения и рассматривая тему через призму социальной действительности, можно выдвинуть гипотезу о том, что в условиях отличных от стабильного развития сектора, касающегося трудовой занятости, необходимо на

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

постоянной основе поддерживать конструктивный диалог (социальный - СА, МОТ, МАСО) с предприятиями, работодателями и работниками, в целях совместного объединения усилий в устранении последствий пандемийного кризиса для восстановления и дальнейшего развития национальных экономик. Сотрудничество стран БРИКС продолжилось по вопросам труда, в частности, в 2020-2022 годах стали создаваться следующие стратегии: стратегия развития безопасности условий охраны труда, стратегия снижения уровня бедности за счет социальных и экономических преобразований, стратегия развития трудовых ресурсов в цифровой экономике, стратегия формализации рынков труда и участие женщин в рабочей производительности [2.7].

Один из важнейших вопросов, рассматриваемый в рамках регулирования трудового права, является государственный надзор над формализацией рынка труда. Данная проблема характерна не только для трудовой жизни Российской Федерации, но неформальный рынок труда представляет собой проблему серого сегмента для всех стран-участниц БРИКС, поскольку пандемия и все последствия, связанные с ней, увеличили долю неформального рынка труда, то на Саммите 2020 года лидеры министерств труда и занятости высказали обеспокоенность данным вопросом. Для оправдания всех ожиданий, связанных с Декларацией 2016 года, когда страны подписали соглашение о взаимном обмене опытом в трудовой сфере, лидеры трудовых министерств стран БРИКС для сокращения неформальности и облегчение перехода к регулируемой экономике решили разработать инновационные методы борьбы с неформальными рынками труда [2.13]. Одним из решений данной проблемы стало развитие технологий для минимизации способов ухода в неформальный рынок труда, на основании данного вывода от министерств было поручено разработать более углубленные исследования научно-исследовательским институтам по темам «Практики цифровизации, т. е. использования технологий для формализации труда в странах БРИКС» в целях разработки стратегий обеспечения всего населения доступа к социальной защите, сведения к минимуму

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

бюрократических процессов для повышения производительности труда. Кроме того, за нормативно-правовую основу были взяты рекомендации МОТ № 204 и Цели устойчивого развития ООН для облегчения выведения неформальной рабочей силы из серого сегмента экономики [2.20].

Вообще цифровая экономика на данный момент является приоритетным направлением развития трудового права и международным трендом в условиях кризиса. Так прочно вошедшее в разговорную речь слово «дистанционная работа» показало, что мир, а в частности и трудовые отношения, видоизменяются в сторону цифровизации, а технологическое развитие государств необходимо для совершенствования законодательства и сокращение способов обхода его. Смещение взглядов на развитие цифровой экономики – это тенденция развития национальных законодательств всех государств уже на протяжении последних нескольких десятилетий. Цифровизация способствует развитию трудовой и социальной сфер в рамках создания новых рабочих мест, создания абсолютно новых профессий и специальностей, что положительно влияет на обновление невостребованных специальностей. Пандемия COVID-19 не только высветила существующие проблемы, с которыми мы сталкиваемся, такие как продолжающийся цифровой разрыв, но и стала катализатором перемен. Например, переход на удаленную работу позволил многим предприятиям продолжить свою деятельность и сохранить сотрудников. Это также создало новые возможности для развития услуг в то время, когда производственные цепочки поставок, вероятно, будут пересмотрены.

Для успешного внедрения цифровых технологий в жизнь населения стран БРИКС и для существенного облегчения трудовой жизни, лидерами министерств труда и занятости были сформулированы следующие тезисы, в полной мере отражающие суть взаимовыгодных отношений группы стран БРИКС:

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

1. стремление обеспечения надлежащего обучения трудящихся для успешного функционирования в рамках новых экономических моделей и новых рабочих условий в цифровой экономике.

2. продвижение предпринимательства, особенно для молодого поколения трудящихся, чтобы они начали ведение своей собственной предпринимательской деятельности с использованием цифровых технологий, которые могут обеспечить возможности для достойной работы.

3. ликвидация цифровой безграмотности у пожилых групп населения в целях их успешной интеграции в современную цифровую экономику без вреда для их трудовой функции.

4. привлечение зарубежных ученых и специалистов из группы стран БРИКС для проведения обучения и повышения профессиональных стандартов для внутригосударственных экспертов в целях доступного разъяснения работы цифровых систем.

5. полное оснащение и модернизация внутригосударственных служб занятости, миграционных служб, инспекций труда и учреждений социальной защиты цифровыми системами для повышения эффективности и результативности их выявления неформальных рынков труда [1.9].

Обобщая все вышеупомянутые тезисы и анализируя практические и теоретические аспекты изучения влияния пандемии на развитие цифрового рынка труда следует сделать вывод о том, что наблюдается положительное влияние цифровизации на создание новых возможностей удаленной работы, особенно во время пандемии COVID-19. Удаленная работа позволила многим предприятиям продолжать свою деятельность и удерживать сотрудников несмотря на запрет или сокращение работы в формате «офлайн», что могла повлечь негативные последствия для предпринимательства.

В 2021 году в Декларации министров труда и занятости стран-БРИКС впервые была поднята тема гендерного неравенства оплаты и условий труда между мужчинами и женщинами [1.10]. Участие женщин в рабочей силе имеет существенное значение для имиджа национального законодательства в

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

тенденциях мирового изменения и реформирования законов. Гендерное неравенство и дискриминация в современном мире абсолютно недопустимо, в связи с устойчивым, долговременным вовлечением женщин в трудовую деятельность. Современные работодатели негативно относятся к воспрепятствованию продвижения по карьерной лестнице женщин в связи с их гендерной принадлежностью. Борьба с дискриминацией является также одним из приоритетных направлений совершенствования нормативно-правовых баз в каждой отдельно взятой стране. Пандемия COVID-19 во многих аспектах усугубила положение женщины на рынке труда и углубила гендерное неравенство между мужчинами и женщинами, что проявлялось в отказе переводе на удаленную работу в связи с семейным положением. Данный деликатный вопрос незамедлительно требует решения не только на государственном уровне отдельно взятой станы, а на международном регулировании, поскольку данная проблема приобретает межгосударственное значение. Поскольку в условиях кризиса и экономика, и рынок труда находятся в упадке, лидеры передовых государств БРИКС приняли решение обратить особое внимание на данную проблему. Инвестиции в экономику для обеспечения достойными рабочими местами остаются важнейшим аспектом такой политической повестки дня.

Рынок труда претерпевает существенные изменения и требует от государственных лидеров принятия мер, нацеленных на урегулирование безопасности и условий охраны труда. Безопасность и условия охраны труда - важный элемент устойчивого и инклюзивного роста. Несчастные случаи и заболевания на производстве приводят к потере рабочих дней, снижению производительности, плохим отношениям между работодателем и работником и другим последствиям, которые затрагивают отдельных людей, семьи, предприятия, сообщества и национальную экономику. Значение безопасности и условий охраны труда стало еще более заметным во время пандемии COVID-19, что оказалось особенно важным для защиты работников, непосредственно

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

борющихся с коронавирусом, которые должны были продолжать работать во время изоляции, а также для безопасного возвращения к работе.

Если посмотреть на проблему под другим углом с точки зрения лидеров стран и обозначить исключительно практические аспекты исследования, то можно выделить несколько тезисов, которые были высказаны в рамках Саммита министров труда и занятости БРИКС в 2020 и 2021 годах. Все тезисы были направлены на обеспечение безопасности и улучшений условий труда в период пандемии, например, высказывалось мнение уделять внимание превентивным и защитным мерам, управлению рисками, выявлению опасностей, включая использование иерархии контроля и управления, повышению осведомленности общественности и развитию национальных органов по охране труда и профессионально зарегистрированных лиц. Кроме того, в социальном плане также были достигнуты значительные преобразования, которые касались снижения уровня бедности за счет социальных и экономических преобразований, тезисы сводились к тому, что в соответствии с национальными интересами лидеры стран будут разрабатывать и осуществлять соответствующую политику по сокращению масштабов бедности путем содействия производительной занятости и достойным рабочим местам. Российской Федерацией было выдвинуто предложение о создании «Соглашения между государствами-членами БРИКС о сотрудничестве в области социального обеспечения» и лидерами стран было поддержаны дальнейшее обсуждение двусторонних соглашений БРИКС о социальном обеспечении как инструмента, способствующего искоренению бедности [2.22].

Поскольку данная проблема не находит полного и всеобъемлющего анализа в правовой сфере ни отечественных, ни зарубежных учёных, таким образом, возможно сделать заключение о том, что дальнейшее взаимодействие группы стран БРИКС в сфере труда и социальной защищенности будет успешным благодаря совокупности следующих факторов: во-первых, ориентированность государств-членов БРИКС на человека и развитие

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

инклюзивного рынка труда, что способствует социальной защищенности; во-вторых, лидеры министерств труда и социальной защиты выступают с позиции поддержания социального диалога для развития рынка труд в общенациональном масштабе; в-третьих, в Декларациях по итогам саммитов министров труда и занятости БРИКС указывается международный подход к решению тех или иных проблем и учитывается опыт МОТ, МАСО и других международных организаций в решении глобальных вопросов в условиях кризиса.

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Современные геополитические тенденции свидетельствуют о том, что сегодня центр принятия решений по глобальным вопросам постепенно переориентируется на новые межгосударственные объединения, которые продвигают свои национальные интересы как в рамках регионов, флагманами которых они является, так и выступают центрами силы и ведут формальный и неформальный диалог по спорным вопросам в своих интересах. БРИКС представляет собой уникальное объединение государств с разными социально-экономическими моделями, историей создания и развития, принадлежавших к разным цивилизациям, однако несмотря на существенные различия, схожей чертой политики всех государств является преобразование мира в плюралистическую модель, где каждая страна имеет равный голос в принятии решения.

Правовое регулирование стран БРИКС разнообразно: где-то преобладает система трудового законодательства, разделенная на множество законов, регламентирующую отдельную область трудового права, в некоторых странах принят один Кодекс, который в полной мере регулирует трудовые отношения. Однако раздробленность правовой системы, на примере Индии, показывает отрицательный опыт отсутствия систематизации права. Единый закон способствует облегчению правопонимания трудового законодательства для населения, что способствует повышению правовой грамотности и соблюдению прав и интересов сторон трудового правоотношения для гармонизации и демократизации общества.

Исходя из анализа положений, вынесенных для изучения в рамках нашего исследования, мы может предположить, что понятие социально-трудовых отношений, их цели, задачи, типология, субъекты и объекты являются доктринальными положениями и одинаково отражены в законодательстве и научных исследованиях любой из стран БРИКС на межгосударственном уровне. Все страны БРИКС единообразны в подходе при определении понятийного аппарата социально-трудовых отношений,

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

отсутствуют расхождения в политике защиты прав и законных интересов работников, существует единое направление преобразования норм, касающихся правового положения работников. Намерение преобразования трудового законодательства с целью обеспечения всех работников социальными гарантиями в рамках социально-трудовых отношений является одинаковым для всех стран БРИКС, а смежные положения трудового законодательства составляют базу для дальнейшего принятия нормативно-правовых актов в рамках объединения БРИКС.

Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений всех стран БРИКС схоже в определении понятий, сущности и механизма социального партнерства, во всех странах существуют профсоюзы, право на ассоциации закреплено на федеральном законодательном уровне, а коллективные договоры служат для улучшения положения работника в организации, предоставление ему дополнительных льгот и гарантий. В некоторых странах существуют особенности условий создания профсоюзных организаций, но в целом институт социального партнёрства реализуется во всех странах БРИКС для улучшения качества трудовой жизни.

Индивидуально-трудовые отношения также схожи, но имеют свои различия, которые были приобретены в процессе исторического развития государств. В некоторых странах заключение официального письменного трудового договора обязательно, в некоторых ставят в приоритет не форму отношений, а факт наличия трудовых взаимных обязанностей.

Кроме того, возможно сделать заключение о том, что дальнейшее взаимодействие группы стран БРИКС в сфере труда и социальной защищенности будет успешным благодаря совокупности следующих факторов: во-первых, ориентированность государств-членов БРИКС на человека и развитие инклюзивного рынка труда, что способствует социальной защищенности; во-вторых, лидеры министерств труда и социальной защиты выступают с позиции поддержания социального диалога для развития рынка труда в общенациональном масштабе; в-третьих, в Декларациях по итогам

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

саммитов министров труда и занятости БРИКС указывается международный подход к решению тех или иных проблем и учитывается опыт МОТ, МАСО и других международных организаций в решении глобальных вопросов в условиях кризиса.

Коллизионное регулирование социально-трудовых отношений в странах-участницах группы БРИКС схоже в том смысле, что всем присуще публично-правовое начало, однако сдерживающим элементом распространения коллизионных норм служит императивный характер национального законодательства о труде в каждой из стран. Таким образом, дальнейшее взаимодействия стран БРИКС по вопросам трудового законодательства перспективно и нуждается в развитии этой сферы деятельности для достижения целей и задач, поставленных при создании международного объединения БРИКС.

Для более успешного взаимодействия стран БРИКС возможно рассмотрение упрощенного процесса трудовой миграции в целях обучения или обмена опытом. В связи с тем, что по итогам Саммитов отсутствует нормативное регулирование взаимодействия стран БРИКС, осложненных иностранным элементом, а существуют лишь предпосылки создания такой нормативной базы, возможно принять на базе Саммита БРИКС соглашение, закрепляющее процесс облегченного принятия на работу гражданина страны БРИКС, где компания рассматривают:

1. Упрощенный прием на работу граждан БРИКС в соответствии с соглашениями, которые будут принимается по итогам Саммитов для улучшения трудовой жизни стран.

2. Вариант оформления трудовых отношений с гражданами стран БРИКС, которые будут трудиться, проживая на территории своей страны (на территории Китая, Индии и т.д.) при отсутствии/наличии в этих странах российского представительства, то есть рассмотрение применения дистанционного труда иностранцами на упрощенных условиях.

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

Ярким примером являются взаимоотношения Российской Федерации и Китайской Народной Республикой. Так в 2000 году было подписано Соглашение о временной трудовой деятельности граждан, закрепляющее общий порядок трудоустройства.

Механизмы дальнейшего взаимодействия стран БРИКС в социально-трудовых отношениях, осложнённых иностранным элементом, могут представлять следующее: при возникновении конфликтов в трудовых отношениях, осложнённых иностранным элементом, в котором фигурирует гражданин стран БРИКС, необходимо использовать коллизионные нормы, которые уже создаются на базе переговоров стран. Поэтому при возникновении конфликта в трудовых отношениях чаще всего применяется коллизионная привязка принципа места работы – страна, в которой работник обычно выполняет трудовые обязанности (lex loci laboris, напр., КНР, ЮАР) при возможности применения и закона места заключения договора (lex locus contractus, напр., ЮАР). Такие подходы, однако, неминуемо сталкиваются с противоборствующими идеями о территориальности (напр., ЮАР) либо экстерриториальности (напр., Бразилия) национального закона. При этом применение национального режима для иностранцев (напр., Бразилия, Россия, ЮАР) правомерно обосновывается с позиции идеи равенства прав граждан того или иного государства и иностранных граждан на его территории.

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Нормативно-правовые акты

1.1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 года // Официальный интернет-портал правовой информации. Режим доступа: http://www.pravo.gov.ru.

1.2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16.12.1966 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12.

1.3. Конвенция № 102 Международной организации труда «О минимальных нормах социального обеспечения» от 28.06.1952 // Собрание законодательства РФ. 2020. № 23. Ст. 3589.

1.4. Конвенция № 135 Международной организации труда «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» от 23.06.1971 // Собрание законодательства РФ. 2011. № 51. Ст. 7449.

1.5. Протокол к Конвенции относительно принудительного или обязательного труда 1930 года от 11.06.2014 // Собрание законодательства РФ. 2020. № 11. Ст. 1417.

1.6. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Китайской Народной Республики о временной трудовой деятельности граждан Российской Федерации в Китайской Народной Республике и граждан Китайской Народной Республики в Российской Федерации от 05.02.2001 // Бюллетень международных договоров. 2001. № 7.

1.7. Декларация по итогам VIII саммита БРИКС // Администрация Президента Российской Федерации: официальный сайт. 2016. Режим доступа: http://www.kremlin.ru/supplement/5139#sel=77:31:UZW,77:95:ila (дата обращения 17.12.2021).

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

1.8. Декларация по итогам XI саммита БРИКС // Администрация Президента Российской Федерации: официальный сайт. 2019. Режим доступа: http://www.kremlin.ru/supplement/5458 (дата обращения 18.12.2021).

1.9. Декларация по итогам XII саммита БРИКС // Администрация Президента Российской Федерации: официальный сайт. 2020. Режим доступа: http://www.kremlin.ru/supplement/5581 (дата обращения 01.04.2022).

1.10. Декларация по итогам XIII саммита БРИКС // Администрация Президента Российской Федерации: официальный сайт. 2021. Режим доступа: http://static.kremlin.ru/media/events/files/ru/2A2lIKLvIURJe6q3h06f0uHodoe3EtoO.doc (дата обращения 17.05.2022).

1.11. Трудовой кодекс Российской Федерации: от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002, № 1 (ч. 1). Ст. 3.

1.12. О занятости населения в Российской Федерации: Закон Российской Федерации № 1032-1 от 19 апреля 1991 г. // Собрание законодательства РФ. 1996. № 17. Ст. 1915.

1.13. О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию: Федеральный закон № 114-ФЗ от 15 августа 1996 г. // Собрание законодательства РФ. 1996. № 34. Ст. 4029.

1.14. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: Федеральный закон № 125-ФЗ от 24 июля 1998 г. // Собрание законодательства РФ. 1998. № 31. Ст. 3803.

1.15. Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации: Федеральный закон № 167-ФЗ от 15 декабря 2001 г. // Собрание законодательства РФ. 2001. № 51. Ст. 4832.

1.16. О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации: Федеральный закон № 115-ФЗ от 25 июля 2002 г. // Собрание законодательства РФ. 2002. № 30. Ст. 3032.

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

1.17. Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством: Федеральный закон № 255-ФЗ от 29 декабря 2006 г. // Собрание законодательства РФ. 2007. № 1 (ч. 1). Ст. 15.

1.18. О страховых пенсиях: Федеральный закон № 400-ФЗ от 28 декабря 2013 г. // Собрание законодательства РФ. 2013. № 52 (ч. I). Ст. 6965.

2. Научная литература

2.1. Congyan Cai. International law, domestic courts, and the rise of China [Электронный ресурс] // Congyan Cai: [сайт]. Режим доступа: http://iilj.org/courses/documents/Cai.pdf (дата обращения 21.02.2022).

2.2. Constituição da República Federativa do Brasil De 1988 // [сайт]. 2020. Режим доступа: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm (дата обращения: 14.01.2022).

2.3. Constitution of India // [сайт]. 2020. Режим доступа: http://legislative.gov.in/sites/default/files/COI-updated.pdf (дата обращения 14.01.2022).

2.4. Decree No 16 of the Ministry of Human Resources and Social Security of the People’s Republic of China Interim Measures for Social Insurance System Coverage of Foreigners Working within the Territory of China, which was deliberated and adopted at the 67th executive meeting of the Ministry of Human Resources and Social Security and approved by the State Council // [сайт]. 2011. Режим доступа: http://english.www.gov.cn/services/work_in_china/2018/08/02/content_281476245985894.htm (дата обращения: 17.01.2022).

2.5. General Principles of Civil Law of the People's Republic of China [Электронный ресурс] // National People's [сайт]. Режим доступа: http://scholarship.law.duke.edu/cgi/ viewcontent.cgi?article=3990&context=lcp (дата обращения 02.03.2022).

2.6. Gerasimova E., Korshunova T., Chernyaeva D. New Russian Legislation on Employment of Teleworkers: Comparative Assessment and

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

Implications for Future Development // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2017. № 2. С. 116-129. DOI: 10.17323/2072-8166.2017.2.116.129

2.7. Ghai M. A model for universal social security coverage: the experience of the BRICS countries // International Social Security Review. 2015. No. 48 (3). Pp. 99-118.

2.8. Jim O'Neill. Dreaming With BRICs: The Path to 2050 / Jim O'Neill// Journal of Global Economics. 2015. No. 8.

2.9. Laconian Maritime Enterprise Ltd v Agromar Lineas Ltd [Электронный ресурс] // [сайт]. Режим доступа: http://www.saflii.org/za/cases/ZALC/2002/57.html (дата обращения: 14.01.2022).

2.10. Law of the People's Republic of China on choice of law for foreign-related civil relationships [Электронный ресурс] // The People's Republic of China [сайт]. Режим доступа: http: //www. lawinfochina. com/display. aspx? lib=law&id=8315 (дата обращения 30.04.2022).

2.11. Lei № 7.064, de 6 de dezembro de 1982. Dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior // [сайт]. Режим доступа: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7064.htm (дата обращения 14.01.2022).

2.12. Lima, J. A. A harmonizagao do Direito Privado [Электронный ресурс] // Fundagao Alexandre de Gusmao. 2007. 264 p. Режим доступа:http://www.funag.gov.br/biblioteca/dmdocuments/a_harmonizacao_do_direito_privado.pdf (дата обращения (11.04.2022).

2.13. LVC Lobato. The social issue in the BRICS Project // Ciência & saúde coletiva. 2018. No. 23 (7). Pp. 2133-2146.

2.14. Matijascic M., Kay S. J. The Brazilian pension model: the pending agenda // International Social Security Review. 2014. No. 67 (1). Pp. 71-93.

2.15. Meng. X. The labor contract law, macro conditions, self-selection, and labor market outcomes for migrants in China // Asian Economic Policy Review. 2017. No. 12 (1). Pp. 45-65.

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

2.16. Rules for the Administration of Employment of Foreigners in China. Promulgated jointly by the Ministry of Labor, Ministry of Public Security, Ministry of Foreign Affairs and the Ministry of Foreign Trade and Economic Cooperation of the People's Republic of China // [сайт]. Режим доступа: http://english.www.gov.cn/services/work_in_china/2018/08/02/content_281476245886934.htm (дата обращения: 15.01.2022).

2.17. Social dialogue report 2022 : collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery [Электронный ресурс] // [сайт]. 2022. Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_842807.pdf (дата обращения: 15.01.2022).

2.18. The law of the application of law for foreign-related civil relationships of the People's Republic of China [Электронный ресурс] // Lin Zhibin [сайт]. Режим доступа: http://www. wjnco.com/eng/articles_show.asp?Articles_id=219 (дата обращения 11.04.2022).

2.19. Беликова К.М. О некоторых проблемах применения национальных, международных и региональных коллизионных предписаний, действующих в сфере трудовых отношений в странах БРИКС / К.М. Беликова// Вестник Волгоградского государственного университета. – 2015. - №3. – С. 164 – 178.

2.20. Беликова К.М. Правовое регулирование трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, в странах БРИКС. Legal regulation of labor relations with a foreign element within the BRICS countries // Москва. РУДН. 2017. 256 с.

2.21. Зайцева Л.В., Абакумова О.А. Виртуальная мобильность и трансграничная дистанционная работа: наступившая реальность и правовая неопределенность // Вестник Томского государственного университета. 2021. № 464. С. 239-250.

2.22. Кашехлебова Е.А. К вопросу об изменениях в трудовом законодательстве о дистанционной (удаленной) работе (опыт пандемии

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

COVID-19) // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). 2021. № 1(8). С. 118-124.

2.23. Колмакова И.Д. Социально-трудовые отношения как составная часть социально-трудовой сферы и их регулирование // Вестник Челябинского государственного университета. 2006. № 4. С. 92-98.

2.24. Коршунова Т. Ю. Проблемы достойного труда в условиях нетипичной занятости // Журнал российского права. 2020. № 7. С. 78-97.

2.25. Курбанов Р.А. Трудовое право// Р.А. Курбанов. М.: Юрайт, 2015. 409 с.

2.26. Лузина Т. В. Социальное обеспечение трудовых мигрантов в странах БРИКС // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2020. Том 6. № 4 (24). С. 228-247.

2.27. Лушникова. М. В. Коллизионное правовое регулирование международных трудовых отношений: теоретические проблемы и современная практика // Закон. 2011. № 10. С. 68-69.

2.28. Лютов Н. Л. Адаптация трудового права к развитию цифровых технологий: вызовы и перспективы // Актуальные проблемы трудового права. 2019. № 6 (103). С. 98-107.

2.29. Лютов Н.Л. Дистанционный труд: опыт Европейского Союза и проблемы правового регулирования в России // Lex Russica. 2018. № 10(143). С. 30-39.

2.30. Лютов Н.Л. Социально-трудовые права в современном мире // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). 2017. № 10. С. 32-37.

2.31. Медведева Т.А. Социально-трудовые отношения: теоретические основы и современная практика регулирования: автореферат дис. ... кандидата экономических наук // МГУ им. М. В. Ломоносова. Москва. 1999. 24 с.

2.32. Нуртдинова А. Ф. Нравственные основы трудового права // Журнал российского права. 2018. № 9. С. 71-83.

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

2.33. Нуртдинова А. Ф. Трудовые права работников в контексте экономической политики // Журнал российского права. 2017. № 2. С. 67-80.

2.34. Нуштайкина К. В. Реализация права работников на социальное партнерство в условиях дистанционного труда // Вестник Пермского университета. 2013. № 3 (21). С. 152-156.

2.35. Одегов, Ю. Г. Экономика труда // Москва. Юрайт. 2015. 386 с.

2.36. Путило Н.В. Социальные права в постиндустриальном обществе: монография // Москва. Проспект. 2021. 120 с.

2.37. Снигирева И. О. О единстве и дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений. Теория вопроса // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 2. С. 3-5.

2.38. Снигирева И. О. Трудовое правоотношение: общее и особенное // Право и практика. 2018. № 4. С. 216-225.

2.39. Соловьев В.Н. Правовые проблемы защиты социально-трудовых прав и свобод гражданина в современных условиях // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). 2017. № 10. С. 38-42.

2.40. Филаткина И.Д. Правовая регламентация труда персонала в Индии // Известия Дальневосточного федерального университета. – 2017. - №3(75). – С. 97 – 105.

2.41. Хныкин Г. В. Гибкие трудовые отношения и перспективы современного нормотворчества // Типичная и нетипичная занятость: перспективы исследований и регулирования. Материалы Международной научно-практической конференции. Пресс. 2020. С. 152—156.

2.42. Черных Н. В. Единство трудового права и развитие нетипичной занятости: проблемы взаимодействия // Lex russica. 2020. № 9. С. 21-29.

2.43. Юрасов И.А. Особенности управления российскими социально-трудовыми отношениями на современном этапе // Менеджмент в России и за рубежом. 2007. № 2. С. 127-131.

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml