

МЕЖДУНАРОДНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО

РОССИЙСКО-ТАДЖИКСКИЙ (СЛАВЯНСКИЙ) УНИВЕРСИТЕТ

МЕЖДУНАРОДНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО

**Учебно-методическое пособие для студентов 3-х курсов направления
подготовки «Юриспруденция»**

Душанбе – 2021

УДК: 341.96

Эмомова К.И.

Международное трудовое право. Учебно-методическое пособие для студентов 3-х курсов направления подготовки «Юриспруденция» / К.И. Эмомова – Душанбе: РТСУ, 2021. - 78 с.

Пособие разработано с целью подготовки студентов бакалавров 3 курса очной формы обучения к семинарским занятиям по дисциплине «Международное трудовое право» направлению подготовки 40.03.01 «Юриспруденция» составлены в соответствии с рабочей учебной программой. Пособие разработано с целью рекомендации студентам юридического факультета возможности более глубокого изучения дисциплины «Международное трудовое право». В рамках данного пособия студентам дан необходимый перечень тем семинарских занятий, а также задания для самостоятельного выполнения работ. Содержит список нормативных актов и литературы по каждой теме.

Рецензенты:

Доктор юридических наук, доцент заведующая кафедрой международного права и сравнительного правоведения **Имомова Нилюфар Махмайсуповна**

Кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского права ТНУ **Химатов Хабибулло Неъматович**

Редактор: ст. преподаватель М.Е. Смоктий

Рекомендовано к печати УМС РТСУ

Рекомендовано к печати РИС РТСУ

Содержание

ВВЕДЕНИЕ.....	5
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЕ	7
ТЕМАТИКА ЗАНЯТИЙ	10
Тема 2. Источники международного трудового права	13
Тема 3. Субъекты международного трудового права.	16
Тема 4. Особенности рассмотрения международных трудовых споров	20
Тема 5. Забастовка и локауты в международном праве.....	24
Тема 6. Принудительный труд, рабство, торговля людьми.....	28
Тема 7. Особенности регулирования детского труда на международном уровне.....	30
Тема 8. Международно-правовое регулирование вопросов занятости	32
Тема 9. Рабочее время и время отдыха.....	34
Тема 10. Оплата труда (заработная плата) и его охрана.....	37
Тема 11. Защита персональных данных работника.....	40
Тема 12. Международное миграционное право.....	42
Заключение.....	45
Нормативные акты и официальные материалы.....	46
Комплект заданий для самостоятельной работы	48
Тестовые задания	53
Темы эссе.....	73
Перечень дискуссионных тем для круглого стола	75

ВВЕДЕНИЕ

Изучение учебно-методического пособия по подготовке к семинарским занятиям по дисциплине «Международное трудовое право» имеет целью ознакомить студентов с трудовыми нормами международного уровня, основными стандартами в области труда, институциональным механизмом международного регулирования труда и способами обеспечения соблюдения международных трудовых стандартов. Пособие призвано также развить у студентов навыки вертикального компаративистского контент анализа национальных трудовых норм в контексте общемировых тенденций развития международного трудового права.

Международное трудовое право играет важную роль в вопросах обеспечения прав человека, представляя собой единый общемировой фундамент для дальнейшего совершенствования правового регулирования социально-трудовых отношений на национальном уровне. Международное трудовое право объединяет общепризнанные стандарты, принципы и концепции в сфере труда, используемые для унификации и повышения национальных и региональных стандартов труда, гармонизации взаимоотношений сторон трудовых отношений, развития цивилизованного рынка труда и устранения факторов социальной дестабилизации общества.

Освоение пособия предполагает приобретение знаний и навыков, необходимых для экспертно-консультационной деятельности по вопросам применения международного трудового законодательства, а также для преподавания дисциплины «Международное трудовое право» в образовательных учреждениях.

Целью изучения учебно-методического пособия по подготовке к семинарским занятиям по дисциплине «Международное трудовое право» является получение студентами знаний и навыков применения норм международного трудового права.

- Приобретение навыков целенаправленного восприятия правовых явлений;
- Расширение объема представлений о конкретных предметах и явлениях, входящих в предмет регулирования трудового права;
- Формирование представления об абстрактных понятиях трудового права;
- Обучение применению теоретических гражданско-правовых знаний в самостоятельной практической деятельности;
- Обучение применению приобретенных теоретических знаний в самостоятельной научно-практической деятельности, соединению их с новыми понятиями, выработке новых понятий;
- Привить студентам умения и навыки применения теоретических знаний по данной дисциплине в будущей повседневной практической деятельности правоведа.

В результате изучения пособия студенты должны знать:

- основные понятия, используемые в международном трудовом праве;
- значение и функции международного трудового права;
- особенности предмета международного трудового права;
- историю международного трудового права;
- нормы международного трудового права;
- основные источники международного трудового права;
- международно-правовые документы по трудовым правам человека;
- основные аспекты международно-правового сотрудничества государств.

В результате изучения пособия студенты должны уметь:

- правильно преподнести информацию относительно существования и смыслового содержания основных источников права;
- определять основные направления повышения уровня профессиональной компетентности и совершенствования профессионально-личностных качеств;
- анализировать документы в сфере международного трудового сотрудничества государств;
- реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности.

В целом изучение пособия дает студентам возможность, используя полученные знания и приобретенные умения в своей профессиональной деятельности.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЕ

Учебно-методическое пособие по подготовке к семинарским занятиям по дисциплине «Международное трудовое право»

Семинарское занятие - важная и обязательная форма учебного процесса, которая является дополнением к лекционной форме обучения и ее углублением. На семинары выносятся наиболее важные и сложные вопросы курса, для обсуждения которых требуется специальная подготовка студента с использованием рекомендуемой учебной литературы и лекций.

Специфика семинаров по данному курсу состоит в том, что они включают основную форму работы - теоретическую, в виде устного или письменного обсуждения поставленных вопросов;

Подготовку к семинарскому занятию следует вести в следующем порядке:

1. Внимательно ознакомиться с планом семинара по заданной теме: основными вопросами, затем с вопросами для обсуждения .
2. Прочитать конспект лекции по теме семинарского занятия, отмечая материал, необходимый для изучения поставленных вопросов.
3. Обратиться к рекомендуемой учебной литературе по данной теме: в первую очередь - к основной, при необходимости углубленного изучения, к дополнительной.
4. Уделить особое внимание основным понятиям изучаемой темы, владение которыми способствует эффективному усвоению курса.
5. Осмыслить имеющиеся в данной теме формулы, которые используются для выполнения необходимых расчетов.
6. В процессе изучения темы следует подготовить тезисы или мини-конспект в тетради для семинарских занятий. Особенно это касается вопросов, предназначенных для самостоятельного изучения. Эти записи могут быть использованы на семинаре как подсказка при публичном выступлении

Требования к качеству подготовки студентов к семинарским занятиям

1. Подготовка к семинару является обязательной частью работы студента и производится по всем вопросам темы, указанным в плане занятия, а не выборочно по отдельным вопросам. Сплошная подготовка способствует полноценному освоению темы и эффективной работе семинара.

2. Работа студента на семинаре предполагает его высокую активность и соответствие следующим требованиям при публичном выступлении:

а) свободное устное воспроизведение подготовленного выступления по вопросам с использованием мини-конспектов в качестве вспомогательного средства.

б) готовность и умение отвечать на вопросы и делать выводы из сказанного;

в) владение терминологией курса «Международное трудовое право»

г) временной регламент выступления 7-10 минут.

3. После завершения изучения курса студент должен владеть основными концепциями курса и использовать их для обсуждения вопросов международного трудового права.

Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы

Самостоятельная работа студентов по курсу призвана не только закреплять и углублять знания, полученные на аудиторных занятиях, но и способствовать развитию у них творческих навыков, инициативы, умению организовать свое время.

На первом этапе студент планирует свою самостоятельную работу, которая включает:

- уяснение задания на самостоятельную работу;
- подбор рекомендованной литературы;
- составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки. Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе.

Второй этап включает непосредственную подготовку студента к занятиям. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна.

Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале.

Заканчивать работу следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. При необходимости следует обращаться за консультацией к преподавателю. Идя на консультацию, необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения.

На занятиях студенты под руководством преподавателя более глубоко осмысливают теоретические положения по темам занятий, раскрывают и объясняют основные положения публичного выступления. В процессе творческого обсуждения и дискуссии вырабатываются умения и навыки использовать приобретенные знания для различного рода ораторской деятельности.

Записи имеют первостепенное значение для самостоятельной работы студента. Они помогают понять построение изучаемого материала, выделить основные положения, проследить их логику и тем самым проникнуть в творческую лабораторию автора.

Ведение записей способствует превращению чтения в активный процесс, мобилизует, наряду со зрительной, и моторную память. Следует помнить: у студента, систематически ведущего записи, создается свой индивидуальный фонд подсобных материалов для быстрого повторения прочитанного, для мобилизации

накопленных знаний. Особенно важны и полезны записи тогда, когда в них находят отражение мысли, возникшие при самостоятельной работе.

Студенту важно развивать умение сопоставлять источники, продумывать изучаемый материал. Большое значение имеет совершенствование навыков конспектирования.

ТЕМАТИКА ЗАНЯТИЙ

Тема 1. Понятие международного трудового права и история его становления

1. Понятие международного трудового права
2. Исторические предпосылки становления международного трудового права.
3. Трудовые отношения субъектов международного трудового права.
4. Отграничение международного трудового права от смежных отраслей права.

Краткое содержание материала:

В специальной и учебной литературе по трудовому праву и праву социального обеспечения советского и постсоветского периода международные аспекты данных отраслей, как правило, рассматриваются на основе обобщающих категорий «международно-правовое регулирование труда и социального обеспечения» или «международных стандартов социально-трудовых прав». В изучении российского международного трудового права и международного права социального обеспечения в ключе отраслевой идентификации, как самостоятельных отраслей международного права предпринимаются еще только первые шаги.

В этом случае авторы уже не вправе ограничивать круг исследования только характеристикой международных органов, источников международного трудового права и права социального обеспечения, а также практикой их применения. На повестку дня встают вопросы определения предмета, метода, принципов, функций данных международных отраслей, их места в системе международного права, международных отраслевых правоотношений. Международное трудовое право и право социального обеспечения являются одними из составляющих отраслевой части международного права как правовой системы. Прежде чем, рассмотреть поставленные вопросы по существу, мы должны определиться с основными категориями.

Дело в том, что многие проблемы международного трудового права и права социального обеспечения (предмет, метод, источники и т. д.) становятся предметом дискуссий зачастую по той причине, что авторы придерживаются различных подходов к определению права в целом (позитивистский, социологический, интеграционный и др.), по-разному разграничивают понятия отраслей права и отраслей законодательства, признают или отрицают так называемые комплексные отрасли права.

В этой связи общей методологической основой предлагаемого курса является разграничение понятий: международное трудовое право и международное право социального обеспечения как отрасли международного права, т. е. совокупность международных норм, регулирующих соответствующий круг международных отношений в сфере установления и охраны международно-правовых стандартов

трудовых и социально-обеспечительных прав; международное трудовое право и международное право социального обеспечения как правовая система, включающая международные нормы права, международные правоотношения и международную правовую идеологию; международное трудовое право и международное право социального обеспечения как комплексное законодательство (отрасли международного законодательства) с учетом исторически сложившегося выделения международного публичного и международного частного права; международная правовая система, частью которой являются отрасли международного трудового права и международного права социального обеспечения, взаимодействует с национальными правовыми системами государств.

Начнем с того, что международное право по своему происхождению – это межгосударственное право, и в этом ключе оно имеет публичный характер. В российской дореволюционной литературе еще в 1913 г. известный нам Н. Н. Кравченко констатировал «зарождение совершенно неизвестного недавнему прошлому отдела права народов – отдела, получившего уже прочно устоявшееся в науке название международного рабочего права».

Идея международно-правовой регламентации фабричного труда в ее историческом развитии до Берлинской конференции 1890 г. Томск, 1913. С. V. О природе и самостоятельности отраслей международного трудового права и права социального обеспечения: история вопроса и современные концепции. В середине прошлого века диапазон мнений зарубежных авторов об определении места международного трудового права в системе международного права был весьма широк. Дискуссия велась по вопросам самостоятельности отрасли международного трудового права и природе этой отрасли.

Как писал С. А. Иванов, большинство западных ученых в то время рассматривали международное трудовое право, как составную часть международного публичного права, которое регулирует отношения государств по разработке единообразных норм, применяемых к наемному труду (французский ученый Л. Трокле и др.)⁷⁵. Некоторые ученые считали, что международное трудовое право составляет самостоятельную отрасль международного права (югославский ученый Б. Благоев, болгарские ученые М. Геновски, И. Янулов и др.). Не было единства мнений и в отношении определения природы международного трудового права. Одни настаивали, как уже отмечалось, на публичной природе, другие рассматривали международное трудовое право, как обширную область взаимодействия международного публичного и международного частного права (французский ученый Ж. Лион-Кан, немецкий ученый Ф. Гамильчек, И. Янулов и др.)

В советской доктрине просматривались в целом единые подходы в ответах на поставленные выше дискуссионные вопросы. Так, С. А. Иванов рассматривал международное трудовое право, как обособленную специфическую область международного права, которая имеет своей целью обеспечить сотрудничество государств в улучшении условий труда граждан.

Другой известный специалист Э. М. Аметистов уже вел речь о международном праве как подотрасли международного права, предназначенной

для регулирования межгосударственных отношений в целях защиты трудовых прав.

Основная литература

1. Бекашев Д. К. Международное трудовое право. Публично-правовые аспекты [Текст]: учебник / Д. К. Бекашев. - М.: Проспект, 2014. - 280 с
2. Гетьман-Павлова, И. В. Международное частное право : учебник для академического бакалавриата / И. В. Гетьман-Павлова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 416 с.
3. Клишин, А. А. Трудовое право зарубежных стран. Германия : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / А. А. Клишин, А. А. Шугаев. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 188 с.
4. Международное трудовое право [Текст] : учебник для студентов и аспирантов / К. Н. Гусов, Н. Л. Лютов. - М. : Проспект, 2013. - 592 с.
5. Трудовое право в 2 т. Том 2. Особенная часть. Международно-правовое регулирование труда : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.] ; ответственный редактор Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 506 с.

Дополнительная литература

1. Трудовое право [Текст] : учебник для студентов вузов, обучающихся по спец. 021100 "Юриспруденция" / Н. А. Бриллиантова, И. Я. Киселев, И. А. Костян и др. ; под ред. О.В. Смирнова ; Акад. труда и соц. отношений. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2006. - 555 с.
2. Трудовое право [Текст] : учеб.пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению "Юриспруденция" и спец. "Юриспруденция" / В. М. Оробец, Д. А. Яковлев. - М. ; Харьков ; Минск : Питер, 2009. - 270 с.
3. Трудовое право [Текст] : учебник / ред.: О. В. Смирнова, И. О. Снигирева. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2011. - 624 с.
4. Международное публичное право [Текст] : учебник для студентов вузов, обучающихся по спец. 021100 "Юриспруденция" / Л. П. Ануфриева, Д. К. Бекашев, К.А. Бекашев и др. ; отв. ред. К.А. Бекашев ; М-во образования и науки РФ. Моск. гос. юрид. акад. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2005. - 780 с.
5. Международное право [Текст] : учебник для вузов / В. И. Андрианов, Б. М. Ашавский, В. Д. Бордунов и др. ; Отв. ред. В. И. Кузнецов ; Дипломат.акад. МИД РФ. - М. :Юристъ, 2001. - 684 с.
6. Абрамова О., Нуритдинова А. Защита трудовых прав работников //Хозяйство и право. 2002.№ 11.
7. Абрамова О.В. Рассмотрение коллективных трудовых споров //Трудовое право. 2004. № 6
8. Алескерров Ф.Т., Яновская Ю.М. Применение теории справедливых решений к трудовым спорам //Трудовое право. 2003. № 1.
9. Андреев В. Организация и деятельность комиссии по трудовым спорам на предприятиях //Человек и труд. 2003. № 2. //Трудовое право. 2002. № 11.

10. Анисимов В. Трудовые споры с участием работников милиции, военнослужащих и госслужащих //Российская юстиция. 2001. № 3.
11. Баркашова С.В. Рассмотрение судами споров о заключении трудовых договоров //Трудовое право. 2002. № 4.
12. Викторов И.С. Правовое регулирование, надзор и контроль за исполнением законодательства о коллективных трудовых спорах (забастовках) //Трудовое право. 2003. № 10.

Тема 2. Источники международного трудового права

1. Понятие международного трудового права Роль Конституции РТ в системе источников трудового права.
2. Трудовой кодекс РТ (РФ) как источник трудового права.
3. Законы и подзаконные нормативные акты в системе источников трудового права. Особенности локальных нормативно-правовых актов как источников трудового права.
4. Роль актов высших судебных органов – Конституционного и Верховного Суда РТ (РФ) в применении и толковании трудового законодательства.
5. Единство и дифференциация трудового законодательства. Общие, специальные нормы о труде.
6. Действие нормативных актов во времени, в пространстве и по кругу лиц.

Краткое содержание материала:

Начнем с того, что Устав Международного суда ООН (ст. 38) к источникам международного права относит: общие принципы права; международные общие и специальные конвенции; международный обычай; судебные решения; доктрины специалистов по международному праву.

Эта классификация может быть положена в основу построения системы источников международного трудового права и международного права социального обеспечения. Этой системе присущи особые характеристики, вытекающие из социального назначения трудового права и права социального обеспечения.

Во-первых, названный в Уставе перечень источников международного права позволяет разделить их на публично-правовые и частноправовые. К последним относятся не только доктрины, но и – в контексте рассматриваемых нами международных отраслей – резолюции, решения международных неправительственных организаций (в том числе, международных объединений работников и международных объединений работодателей), международные коллективные соглашения. Нередко их называют нетипичными источниками права.

Они противопоставляются типичным источникам, которые характеризуются нормативностью (содержат нормы права), легальностью (исходят от государств), системностью и иерархичностью. Нетипичные (частноправовые) источники

указанными признаками не обладают. Но в сфере установления и обеспечения международных стандартов трудовых и социально обеспечительных прав эти источники играют важную роль.

Во-вторых, предусмотренный Уставом Международного суда ООН перечень источников международного права отражает также и иерархический принцип построения системы источников международного права по их юридической силе.

Систему источников международного трудового права и права социального обеспечения следует рассматривать не просто как некую совокупность правовых актов, а прежде всего как систему, построенную на определенных принципах.

На первое место ставятся общепризнанные нормы и принципы международного права, на второе – договоры, которые не должны противоречить названным принципам. Обязательным характером наделяются и источники обычного международного трудового права и права социального обеспечения, которые зачастую существуют в договорной форме, т. е. закрепляются в международных договорах. Хотя международный обычай и указан в Уставе после договорных источников, тем не менее, по мнению ряда специалистов-международников, обычные нормы по юридической силе не уступают договорным нормам, встречаются суждения и о том, что обычай – иерархически более высокая форма международного права, чем международный договор.

В отличие от внутригосударственного права, для которого характерна единая иерархия правовых источников, международному праву свойственна множественность таких иерархий, точнее, наличие нескольких параллельных иерархий, объединенных общей вершиной – императивными универсальными нормами (общепризнанными международными принципами и международными нормами (стандартами) трудового права и права социального обеспечения).

Международное трудовое право и международное право социального обеспечения – это многоуровневые правовые системы. В основу классификации этих уровней следует положить систему источников международного права. В настоящее время правотворчество МОТ – не единственный источник международных стандартов труда и социального обеспечения. К названным актам относятся не только акты МОТ, но иные международно-правовые акты. Это – акты, принятые ООН, региональными и межрегиональными организациями государств, например, Советом Европы, СНГ, Евразийского экономического сообщества (ЕврАзЭС), а также двусторонние соглашения РФ с другими государствами.

Особенности системы международных источников трудового права и права социального обеспечения. Они продиктованы прежде всего социальным назначением этих международных отраслей. Одной из таких особенностей является социально-партнерский характер принятия и обеспечения действия международных норм в сфере труда и социальной защиты. Как уже упоминалось, в деятельности МОТ трехсторонние консультации с представителями работников и работодателей сопровождают процесс не только разработки и принятия международных норм о труде и социальной защите, но и обеспечения их реализации во внутригосударственном законодательстве, а равно международно-правового контроля за соблюдением этих норм, о чем мы подробно будем вести

речь в следующем разделе данного издания. Но не только МОТ строит свою нормотворческую деятельность на принципах трипартизма, социального сотрудничества. В последнее время в правотворчестве ЕС по социальным вопросам все в большей мере реализуются принципы трипартизма. Директивы ЕС не только разрабатываются с учетом мнения социальных партнеров, но и сами директивы в ряде случаев придают юридическую силу европейским коллективным договорам.

Другой особенностью системы источников международного права и права социального обеспечения является формирование и развитие института международных коллективных соглашений. На 92-й сессии МКТ в 2004 г. внимание международного сообщества было привлечено к вопросам социального диалога в глобальных производственных системах и заключению международных рамочных соглашений. Эти социально-партнерские соглашения носят наднациональный характер и заключаются транснациональными компаниями и международными профсоюзными федерациями. В МОТ они именуются как международные рамочные соглашения. Эти коллективные переговоры выходят за рамки национальных границ, но объединены экономической, производственной интеграцией. В отличие от коллективных соглашений, заключаемых на местном и национальном уровнях, в которых обычно рассматриваются вопросы, связанные с условиями занятости, рамочные соглашения, скорее, направлены на обеспечение соблюдения базовых принципов, таких как свобода объединения, равенство возможностей и обращения, охрана материнства и др. МОТ считает, что международные рамочные соглашения представляют собой новое средство обеспечения свободы объединения и коллективных переговоров в условиях процесса глобализации. Это уже не коллективные переговоры в их традиционном понимании, а международные действия по обеспечению международно-правовых стандартов социально-трудовых прав...

Основная литература

1. Бекашев Д. К. Международное трудовое право. Публично-правовые аспекты [Текст]: учебник / Д. К. Бекашев. - М.: Проспект, 2014. - 280 с
2. Гетьман-Павлова, И. В. Международное частное право : учебник для академического бакалавриата / И. В. Гетьман-Павлова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 416 с.
3. Клишин, А. А. Трудовое право зарубежных стран. Германия : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / А. А. Клишин, А. А. Шугаев. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 188 с.
4. Международное трудовое право [Текст] : учебник для студентов и аспирантов / К. Н. Гусов, Н. Л. Лютов. - М. : Проспект, 2013. - 592 с.
5. Трудовое право в 2 т. Том 2. Особенная часть. Международно-правовое регулирование труда : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.] ; ответственный редактор Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 506 с.

Дополнительная литература

1. Трудовое право [Текст] : учебник для студентов вузов, обучающихся по спец. 021100 "Юриспруденция" / Н. А. Бриллиантова, И. Я. Киселев, И. А. Костян и др. ; под ред. О.В. Смирнова ; Акад. труда и соц. отношений. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2006. - 555 с.
2. Трудовое право [Текст] : учеб.пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению "Юриспруденция" и спец. "Юриспруденция" / В. М. Оробец, Д. А. Яковлев. - М. ; Харьков ; Минск : Питер, 2009. - 270 с.
3. Трудовое право [Текст] : учебник / ред.: О. В. Смирнова, И. О. Снигирева. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2011. - 624 с.
4. Международное публичное право [Текст] : учебник для студентов вузов, обучающихся по спец. 021100 "Юриспруденция" / Л. П. Ануфриева, Д. К. Бекашев, К.А. Бекашев и др. ; отв. ред. К.А. Бекашев ; М-во образования и науки РФ. Моск. гос. юрид. акад. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2005. - 780 с.
5. Международное право [Текст] : учебник для вузов / В. И. Андрианов, Б. М. Ашавский, В. Д. Бордунов и др. ; Отв. ред. В. И. Кузнецов ; Дипломат.акад. МИД РФ. - М. :Юристъ, 2001. - 684 с.
6. Абрамова О., Нуритдинова А. Защита трудовых прав работников //Хозяйство и право. 2002.№ 11.
7. Абрамова О.В. Рассмотрение коллективных трудовых споров //Трудовое право. 2004. № 6
8. Алескеров Ф.Т., Яновская Ю.М. Применение теории справедливых решений к трудовым спорам //Трудовое право. 2003. № 1.
9. Андреев В. Организация и деятельность комиссии по трудовым спорам на предприятиях //Человек и труд. 2003. № 2. //Трудовое право. 2002. № 11.
- 10.Анисимов В. Трудовые споры с участием работников милиции, военнослужащих и госслужащих //Российская юстиция. 2001. № 3.
- 11.Баркашова С.В. Рассмотрение судами споров о заключении трудовых договоров //Трудовое право. 2002. № 4.
- 12.Викторов И.С. Правовое регулирование, надзор и контроль за исполнением законодательства о коллективных трудовых спорах (забастовках) //Трудовое право. 2003. № 10.

Тема 3. Субъекты международного трудового права.

1. Понятие и классификация основных субъектов международного трудового права.
2. Понятие международных организаций (характеристика международных профсоюзных организаций, международных организаций работодателей, неправительственных организаций, связанные с международным трудовым правом, многонациональные организации).
3. Правовой статус субъекта и его содержание: трудовая правосубъектность; субъективные права и обязанности; гарантии осуществления прав;

ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей.

4. Государство как субъект трудового права.

Краткое содержание материала:

Субъектом международного правоотношения может стать сторона, обладающая международной правосубъектностью, понятие которой несколько отличается от общепринятого понятия правосубъектности в национальном праве. Необходимо заметить, что содержание термина «международная правосубъектность» в нормах международного права не раскрывается; существуют лишь теоретические конструкции, характеризующие юридическую природу, основания и пределы международной правосубъектности. В специальной литературе в качестве общепризнанных субъектов международного трудового права называют государства, международные (межгосударственные) организации.

При этом в зависимости от происхождения их международной правосубъектности разграничиваются две категории субъектов международного права: первичные (суверенные) и производные (несуверенные):

- 1) первичные – государства, обладающие международной правосубъектностью в силу своего возникновения, не обусловленной чьей-либо внешней волей и имеющей всеобъемлющий характер, а также народы и нации, борющиеся за свое самоопределение;
- 2) производные – международные межправительственные организации, специфика юридической природы которых выражается в том, что они как субъекты международного права порождены волеизъявлением государств, зафиксировавших свое решение в учредительном акте.

Производные субъекты международного права обладают ограниченной правосубъектностью, которая обусловлена признанием этих участников международных отношений со стороны первоначальных субъектов. Таким образом, объем и содержание правосубъектности производных субъектов зависят от воли первичных субъектов международного права. И те и другие являются субъектами, которые создают путем согласования государственных волеизъявлений международные нормы права и обеспечивают их соблюдение международно-правовыми средствами. Именно такие субъекты признаются полноценными субъектами международного права. Отсутствие названных характеристик международной правосубъектности у того или иного лица (образования) не позволяет причислять данного субъекта к субъектам международного права в его традиционном значении. Именно по этой причине в отношении признания статуса субъектов международного права за довольно-таки значительным кругом лиц – физических и юридических лиц, международных неправительственных организаций, общественных объединений международного характера, транснациональных компаний (ТНК) – вопрос остается открытым.

В западной науке международного права индивид или группа лиц уже более полувека выделяются в качестве особого субъекта. В современном

международном праве многими признается наличие разных категорий субъектов, как традиционных (правообразующих), так и специальных (неправообразующих).

По мнению Я. Броунли, в самой структуре международного права нет ничего такого, что предполагало бы монополию государств на обладание международной правоспособностью – они могут, если захотят по договоренности между собой, создать и другие субъекты международного права. Утверждать, что только государства обладают правами и обязанностями в сфере международных отношений, означало бы отказать им в подобной возможности. Более того, в международном праве нет никаких норм, которые накладывали на государства такие ограничения свободы их действий. Рассмотрим по порядку, и начнем с «классических» субъектов международного трудового права и права социального обеспечения. К ним относятся государства и международные (межгосударственные) организации, международные конференции и международные органы.

Отметим, что Международные межгосударственные организации как субъекты международного права. Международные межгосударственные организации учреждаются на основе международного договора и призваны на постоянной основе координировать действия государств-членов в соответствии с предоставленными ей полномочиями. Специалисты по международному праву единодушны в своих утверждениях о возрастании роли международных организаций в условиях глобализации.

Основные права международных межгосударственных организаций следующие:

- 1) право участвовать в создании международно-правовых норм;
- 2) право органов организации пользоваться определенными властными полномочиями, в том числе право на принятие решений, обязательных для исполнения;
- 3) право пользоваться привилегиями и иммунитетами, предоставленными как организации, так и ее сотрудникам;
- 4) право рассматривать споры между участниками, а в некоторых случаях и с не участвующими в данной организации государствами.

Эти организации как субъекты международного права в объеме, определяемом уставными, учредительными документами, обладают нормотворческими, контрольно-надзорными, судебными полномочиями, выполняют научно-аналитические, консультационно-информационные и т. п. функции. Иными словами, они участвуют в международном нормотворчестве и способны обеспечить их соблюдение.

Как писал Г. И. Тункин, «положение о том, что международные организации могут быть и многие являются субъектами международного права, в настоящее время является, по существу, общепризнанным, и споры по этому вопросу можно считать достоянием истории». Возможность межгосударственных организаций быть субъектом международного права была признана в Консультативном заключении Международного суда ООН от 11 апреля 1949 г. «О возмещении ущерба, понесенного на службе ООН», и в настоящее время все

межгосударственные организации обладают качеством субъекта международного права.

Основная литература

1. Бекашев Д. К. Международное трудовое право. Публично-правовые аспекты [Текст]: учебник / Д. К. Бекашев. - М.: Проспект, 2014. - 280 с
2. Гетьман-Павлова, И. В. Международное частное право : учебник для академического бакалавриата / И. В. Гетьман-Павлова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 416 с.
3. Клишин, А. А. Трудовое право зарубежных стран. Германия : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / А. А. Клишин, А. А. Шугаев. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 188 с.
4. Международное трудовое право [Текст] : учебник для студентов и аспирантов / К. Н. Гусов, Н. Л. Лютов. - М. : Проспект, 2013. - 592 с.
5. Трудовое право в 2 т. Том 2. Особенная часть. Международно-правовое регулирование труда : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.] ; ответственный редактор Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 506 с.

Дополнительная литература

1. Трудовое право [Текст] : учебник для студентов вузов, обучающихся по спец. 021100 "Юриспруденция" / Н. А. Бриллиантова, И. Я. Киселев, И. А. Костян и др. ; под ред. О.В. Смирнова ; Акад. труда и соц. отношений. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2006. - 555 с.
2. Трудовое право [Текст] : учеб.пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению "Юриспруденция" и спец. "Юриспруденция" / В. М. Оробец, Д. А. Яковлев. - М. ; Харьков ; Минск : Питер, 2009. - 270 с.
3. Трудовое право [Текст] : учебник / ред.: О. В. Смирнова, И. О. Снигирева. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2011. - 624 с.
4. Международное публичное право [Текст] : учебник для студентов вузов, обучающихся по спец. 021100 "Юриспруденция" / Л. П. Ануфриева, Д. К. Бекашев, К.А. Бекашев и др. ; отв. ред. К.А. Бекашев ; М-во образования и науки РФ. Моск. гос. юрид. акад. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2005. - 780 с.
5. Международное право [Текст] : учебник для вузов / В. И. Андрианов, Б. М. Ашавский, В. Д. Бордунов и др. ; Отв. ред. В. И. Кузнецов ; Дипломат.акад. МИД РФ. - М. :Юристь, 2001. - 684 с.
6. Абрамова О., Нуритдинова А. Защита трудовых прав работников //Хозяйство и право. 2002.№ 11.
7. Абрамова О.В. Рассмотрение коллективных трудовых споров //Трудовое право. 2004. № 6
8. Алескеров Ф.Т., Яновская Ю.М. Применение теории справедливых решений к трудовым спорам //Трудовое право. 2003. № 1.

9. Андреев В. Организация и деятельность комиссии по трудовым спорам на предприятиях //Человек и труд. 2003. № 2. //Трудовое право. 2002. № 11.
10. Анисимов В. Трудовые споры с участием работников милиции, военнослужащих и госслужащих //Российская юстиция. 2001. № 3.
11. Баркашова С.В. Рассмотрение судами споров о заключении трудовых договоров //Трудовое право. 2002. № 4.
12. Викторов И.С. Правовое регулирование, надзор и контроль за исполнением законодательства о коллективных трудовых спорах (забастовках) //Трудовое право. 2003. № 10.

Тема 4. Особенности рассмотрения международных трудовых споров

1. Правовые акты о свободе объединения и признании права на ведение коллективных переговоров.
2. Право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров.
3. Мирные процедуры разрешения трудовых споров между участниками социального партнерства.

Краткое содержание материала:

В ХХI век международное сообщество вступило с международным кодексом труда и социальной защиты. Как справедливо писал И. Я. Киселев, международные стандарты в области труда используются как масштаб и мерило при оценке национального трудового законодательства, как международно-признанный минимум социальных прав и гарантий. Более того, Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 10 октября 2003 г. № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» указал, что неправильное применение вышеназванных международных источников может являться основанием к отмене или изменению судебного акта.

Однако международный контроль за соблюдением трудовых и социально-обеспечительных прав не подменяет и не заменяет внутригосударственную национальную систему контроля в сфере труда и социального обеспечения. Этот контроль обеспечивает уважение и соблюдение прав человека усилиями международного сообщества, воздействуя на правотворческую и правоприменительную практику государств.

Отметим, что обычной нормой международного права является правило исчерпания национальных правовых средств. В Конституции РФ (ст. 46 ч. 3) закреплено право каждого на обращение в межгосударственные органы по защите прав человека в соответствии с международными договорами РФ, если исчерпаны все имеющиеся внутригосударственные средства правовой защиты. О назначении и функциях международного контроля в сфере труда и социального обеспечения

Международный контроль как средство обеспечения реализации, соблюдения международных стандартов трудовых и социально-обеспечительных прав.

Международно-правовой механизм защиты прав человека принято называть контрольным, поскольку основная функция органов, действующих в рамках этого механизма, – это контроль за выполнением государствами своих обязательств по международному праву, касающихся прав человека. Проблемы международного контроля в области поощрения и защиты прав и свобод человека являются одними из наиболее актуальных в международном праве. Известно, что один из общепризнанных принципов международного права – принцип добросовестного выполнения международных договоров. В этой связи международный контроль следует рассматривать в качестве одного из основных способов применения, реализации данного принципа на практике. Любой международный договор, в том числе касающийся проблематики прав и свобод человека, останется не более чем декларацией о намерениях, если не будет предусмотрен механизм мониторинга выполнения положений первого участвующими в таком договоре государствами. О возрастающем значении института контроля для достижения эффективности международно-правовых норм свидетельствует тот факт, что практика заключения международных договоров, в особенности многосторонних, стала в последние десятилетия всецело развиваться путем закрепления в них норм соответствующих положений о контроле за их соблюдением.

Международный контроль как средство гармонизации национального законодательства и унификации норм. Механизм международного контроля не только призван обеспечить соблюдение международных норм трудового права и права социального обеспечения, но и служит предпосылкой для гармонизации и унификации трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении государств – участников международного сотрудничества.

Одним из важнейших процессов в механизме защиты прав человека является сближение различных правовых систем, национальных законодательств с нормами международного права. Понятие и формы (виды) международного контроля за соблюдением международно-правовых стандартов в сфере труда и социального обеспечения. Международный контроль за соблюдением международно-правовых стандартов в сфере труда и социального обеспечения как самостоятельный вид международного контроля характеризуется следующими сущностными характеристиками, как общими, присущими и другим видам международного контроля, так и особыми, отраслевыми:

1). В механизме международного контроля за соблюдением международных норм трудового права и права социального обеспечения взаимодействуют следующие формы международного контроля, проводимого соответственно: π международными организациями, в том числе и специализированной организацией – МОТ, и международными судами; π международными уполномоченными по правам человека; π неправительственными международными организациями, в том числе и международными объединениями работников и работодателей (институт международного общественного контроля).

2). Международный контроль в сфере труда и социального обеспечения имеет два уровня: универсальный и региональный (межрегиональный) международный.

Так, универсальный международный контроль связан с деятельностью контрольных и судебных органов ООН, МОТ, региональный (межрегиональный) международный – с деятельностью Совета Европы и Европейского суда по правам человека, Содружества Независимых Государств (СНГ) и Экономического суда СНГ и др. Отметим, что, по мнению большинства отечественных и зарубежных исследователей международного права в области прав человека, наиболее эффективная система международного контроля была создана именно на региональном уровне – в рамках Совета Европы.

3). Международный контроль за соблюдением международноправовых стандартов социально-трудовых прав – это отраслевая составляющая международного правозащитного механизма.

Его характерной особенностью является реализация принципа трипартизма в формировании ряда органов МОТ по рассмотрению жалоб, а равно в деятельности этих органов. Так, МОТ стала первой международной организацией, привлекающей организации работников (профсоюзы) и организации работодателей к участию в контрольной деятельности.

4). В правовом механизме международного контроля по методам его проведения можно выделить два его основных взаимосвязанных блока:

а) рассмотрение уполномоченными органами международных организаций докладов о соблюдении государствами международно-правовых норм (обязательств);

б) рассмотрение жалоб государств, организаций работников и работодателей, неправительственных организаций, индивидуальных жалоб и обращений о нарушении прав человека.

Каждая из названных форм может сопровождаться процедурами: сбора информации о соблюдении международных обязательств, проведения консультаций, расследованием, запросами и др. При этом первая из названных форм носит во многом превентивный характер, в то время как вторая – это своеобразный контроль *post-factum*, применяемый после нарушения прав человека. В этой связи международный контроль подразделяется на регулярный, осуществляемый на основе членства в международной организации государства-участника, и на инициативный контроль, для проведения которого необходимо обращение соответствующего субъекта с жалобой в международные контрольные или судебные органы.

5). Международный контроль за соблюдением международных стандартов труда и социального обеспечения включает в себя следующие производства, каждое из которых имеет особую правовую форму (процедуру):

а) производство по контролю за соблюдением международных норм трудового права;

б) производство в связи с рассмотрением жалоб, обращений;

в) производство по вопросам толкования и применения международно-правовых актов.

При этом результаты международного контроля чаще всего облекаются в форму «мягкого международного права», носят характер рекомендаций государствам по принятию мер, связанных с устранением допущенных нарушений международных стандартов трудовых и социально-обеспечительных прав. Однако в последнее время получают развитие и обязательные к исполнению решения контрольных органов, обеспеченные принудительным механизмом. В определенной мере это касается решений Международного суда ООН, его решения обязательны для спорящих сторон-государств, если последние решили передать этот международный конфликт на разрешение этого органа. Но в большей мере об обязательности мы можем вести речь в отношении решений Европейского суда по правам человека.

Основная литература

1. Бекашев Д. К. Международное трудовое право. Публично-правовые аспекты [Текст]: учебник / Д. К. Бекашев. - М.: Проспект, 2014. - 280 с
2. Гетьман-Павлова, И. В. Международное частное право : учебник для академического бакалавриата / И. В. Гетьман-Павлова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 416 с.
3. Клишин, А. А. Трудовое право зарубежных стран. Германия : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / А. А. Клишин, А. А. Шугаев. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 188 с.
4. Международное трудовое право [Текст] : учебник для студентов и аспирантов / К. Н. Гусов, Н. Л. Лютов. - М. : Проспект, 2013. - 592 с.
5. Трудовое право в 2 т. Том 2. Особенная часть. Международно-правовое регулирование труда : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.] ; ответственный редактор Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 506 с.

Дополнительная литература

1. Трудовое право [Текст] : учебник для студентов вузов, обучающихся по спец. 021100 "Юриспруденция" / Н. А. Бриллиантова, И. Я. Киселев, И. А. Костян и др. ; под ред. О.В. Смирнова ; Акад. труда и соц. отношений. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2006. - 555 с.
2. Трудовое право [Текст] : учеб.пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению "Юриспруденция" и спец. "Юриспруденция" / В. М. Оробец, Д. А. Яковлев. - М. ; Харьков ; Минск : Питер, 2009. - 270 с.
3. Трудовое право [Текст] : учебник / ред.: О. В. Смирнова, И. О. Снигирева. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2011. - 624 с.
4. Международное публичное право [Текст] : учебник для студентов вузов, обучающихся по спец. 021100 "Юриспруденция" / Л. П. Ануфриева, Д. К. Бекашев, К.А. Бекашев и др. ; отв. ред. К.А. Бекашев ; М-во образования и науки РФ. Моск. гос. юрид. акад. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2005. - 780 с.

5. Международное право [Текст] : учебник для вузов / В. И. Андрианов, Б. М. Ашавский, В. Д. Бордунов и др. ; Отв. ред. В. И. Кузнецов ; Дипломат.акад. МИД РФ. - М. :Юристъ, 2001. - 684 с.
6. Абрамова О., Нуритдинова А. Защита трудовых прав работников //Хозяйство и право. 2002.№ 11.
7. Абрамова О.В. Рассмотрение коллективных трудовых споров //Трудовое право. 2004. № 6
8. Алескеров Ф.Т., Яновская Ю.М. Применение теории справедливых решений к трудовым спорам //Трудовое право. 2003. № 1.
9. Андреев В. Организация и деятельность комиссии по трудовым спорам на предприятиях //Человек и труд. 2003. № 2. //Трудовое право. 2002. № 11.
- 10.Анисимов В. Трудовые споры с участием работников милиции, военнослужащих и госслужащих //Российская юстиция. 2001. № 3.
- 11.Баркашова С.В. Рассмотрение судами споров о заключении трудовых договоров //Трудовое право. 2002. № 4.
- 12.Викторов И.С. Правовое регулирование, надзор и контроль за исполнением законодательства о коллективных трудовых спорах (забастовках) //Трудовое право. 2003. № 10.

Тема 5. Забастовка и локауты в международном праве

1. Забастовки и другие промышленные акции работников.
2. Понятие локаута.
3. Средства защиты работодателей от промышленных акций работников.
4. Соотношение понятия «локаут» в международном и национальном праве.

Краткое содержание материала:

В 1919 г. в соответствии с Версальским мирным договором была учреждена Международная организация труда (МОТ). Первоначально это была Международная комиссия для выработки конвенций и рекомендаций по вопросам трудового законодательства и улучшению условий труда при Лиге Наций. В состав этой комиссии включались не только представители правительств государств, но и на равных началах представители трудящихся и представители предпринимателей. В соответствии со Статутом Лиги Наций ее члены брали на себя обязательства «прилагать усилия к обеспечению справедливых и гуманных условий труда» (ст. 23). Органами МОТ являются:

- 1) Международная конференция труда (МКТ) – высший орган МОТ;
- 2) Административный совет – исполнительный орган МОТ, руководящий работой Организации в период между сессиями МКТ;
- 3) Международное бюро труда (МБТ) – постоянный секретариат МОТ, ее административный орган, исследовательский, информационный и издательский центр, штаб-квартира которого находится в Женеве.

Уже первая сессия генеральной конференции МОТ в Вашингтоне (1919 г.) приняла 6 конвенций и 6 рекомендаций по охране труда (о 8-часовом рабочем дне, об охране женского труда и труда подростков, о безработице и др.). Современник этих событий, известный немецкий ученый профессор В. Каскель (1882–1928) провел анализ этих первых актов МОТ. Он писал о перспективности дальнейшего развития нового международного трудового права. В 1925 г. был переведен на русский язык и издан его труд «Новое трудовое право», который включал приложение, посвященное новому международному трудовому праву. При этом В. Каскель делал, основываясь на сравнительно-правовом методе, вывод о прогрессивном значении германского трудового права и его влиянии на новое международное трудовое право. Так, Имперская Конституция Германии (1918 г., ст. 162) провозглашала: «Германия поддерживает идею международного регулирования правоотношений рабочих, направленную на обеспечение рабочему классу всего мира минимума социальных прав». Советский ученый В. М. Догадов эти оптимистические прогнозы в отношении перспектив первых шагов МОТ не разделял, констатируя, что «большинство решений названной выше сессии МОТ так и не были ратифицированы отдельными государствами. Такова же в большинстве случаев была судьба, – как пишет ученый, – большинства постановлений по охране труда, принимавшихся и на последующих конференциях».

В 20-е гг. XX в. международной охране труда, в том числе деятельности МОТ, советские исследователи еще уделяли определенное место. Так, В. М. Догадов в своем исследовании выделил специальный раздел, посвященный международной охране труда. Однако до конца 40-х гг. прошлого века к деятельности и актам МОТ традиционно культивировалось чаще негативное, в лучшем случае – настороженное отношение.

Уже первые публикации в советской печати на этот счет были выдержаны в полусатирическом тоне. В 1940 – начале 1950-х гг. о МОТ в отечественной печати практически не упоминалось. Советские ученые при характеристике истории МОТ отмечали, что, революционное движение, развернувшееся во всем мире после Первой мировой войны, было одной из главных побудительных причин создания МОТ и развития международного трудового права. Но при этом основателями МОТ назывались капиталистические правительства, которые преследовали при создании организации свои узкоклассовые цели по сдерживанию революционных тенденций рабочего класса и созданию регулятора капиталистической конкуренции.

Одновременно клеймились реформистские позиции правых лидеров II Интернационала (Э. Вандервельде, лидера бельгийской рабочей партии, С. Гомперс (1850–1924), председателя Американской федерации труда и др.), которые участвовали еще в создании и деятельности Международной ассоциации законодательной защиты работников. Особо подчеркивалось, что представители «революционного крыла мирового рабочего движения», марксисты не участвовали непосредственно ни в деятельности названной международной ассоциации, ни в учреждении Международной организации труда, но, тем не менее, самим фактом своего существования оказали влияние на создание МОТ. В

1934 г. Советский Союз вступил в Лигу Наций и получил право на участие в деятельности МОТ в качестве члена Организации. Административный совет МБТ пересмотрел состав государств, имеющих постоянных представителей правительств в Совете, и включил в их число СССР как одну из стран «наиболее важных в промышленном отношении». Советская делегация приняла участие в работе пяти сессий МКТ (19–23-й, 1935–1939 гг.). СССР был инициатором и активным участником принятия ряда конвенций, рекомендаций и резолюций МОТ, в том числе Конвенции 1935 г. о 40-часовой рабочей неделе, Конвенции 1936 г. об оплачиваемых отпусках и др.

Однако в декабре 1939 г. в связи с вооруженным конфликтом между Советским Союзом и Финляндией Лига Наций приняла решение об исключении из нее СССР, в связи с чем прекратилось участие нашего государства в работе всех учреждений Лиги Наций, в том числе и МОТ. По окончании Второй мировой войны с образованием в 1945 г. Организации Объединенных Наций (ООН) Международная организация труда с 1946 г. становится первым специализированным учреждением ООН. В основе ее деятельности заложены следующие принципы, которые определяют особенности, «лицо» этой международной организации: 1) принцип трипартизма, т. е. формирование и деятельность почти всех ее органов на основе трехстороннего представительства: правительств, предпринимателей и работников. Трехстороннее представительство способствует принятию согласованных решений «труда и капитала»; 2) принцип универсальности по кругу членов Организации и основным направлениям (предмету) деятельности. В первом случае этот принцип означает обеспечение широкого представительства в МОТ всех стран (экономически развитых и развивающихся, капиталистических и социалистических), т. е. государств с различным уровнем социального и экономического развития, различными политическими системами. Во втором – широкий спектр функций МОТ. Важнейшей функцией Организации является нормотворческая – разработка и принятие международных трудовых норм (конвенций, рекомендаций).

Другим основным направлением деятельности МОТ выступает техническое сотрудничество. Такое сотрудничество началось еще в 30-е гг. прошлого века в виде направления сотрудников МБТ в страны с консультативными миссиями. Затем сформировался институт экспертов, работающих в разных странах по проектам, МОТ. Названные виды деятельности МОТ основываются на проведении систематических научных исследований и публикациях их результатов, методических материалов, международных обзоров труда. Они проводятся основными департаментами МБТ, созданным в 1960 г. Международным институтом социально-трудовых исследований в Женеве, Международным учебным центром МОТ в Турине.

Основная литература

1. Бекашев Д. К. Международное трудовое право. Публично-правовые аспекты [Текст]: учебник / Д. К. Бекашев. - М.: Проспект, 2014. - 280 с
2. Гетьман-Павлова, И. В. Международное частное право : учебник для академического бакалавриата / И. В. Гетьман-Павлова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 416 с.

3. Клишин, А. А. Трудовое право зарубежных стран. Германия : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / А. А. Клишин, А. А. Шугаев. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 188 с.
4. Международное трудовое право [Текст] : учебник для студентов и аспирантов / К. Н. Гусов, Н. Л. Лютов. - М. : Проспект, 2013. - 592 с.
5. Трудовое право в 2 т. Том 2. Особенная часть. Международно-правовое регулирование труда : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.] ; ответственный редактор Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 506 с.

Дополнительная литература

1. Трудовое право [Текст] : учебник для студентов вузов, обучающихся по спец. 021100 "Юриспруденция" / Н. А. Бриллиантова, И. Я. Киселев, И. А. Костян и др. ; под ред. О.В. Смирнова ; Акад. труда и соц. отношений. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2006. - 555 с.
2. Трудовое право [Текст] : учеб.пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению "Юриспруденция" и спец. "Юриспруденция" / В. М. Оробец, Д. А. Яковлев. - М. ; Харьков ; Минск : Питер, 2009. - 270 с.
3. Трудовое право [Текст] : учебник / ред.: О. В. Смирнова, И. О. Снигирева. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2011. - 624 с.
4. Международное публичное право [Текст] : учебник для студентов вузов, обучающихся по спец. 021100 "Юриспруденция" / Л. П. Ануфриева, Д. К. Бекашев, К.А. Бекашев и др. ; отв. ред. К.А. Бекашев ; М-во образования и науки РФ. Моск. гос. юрид. акад. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2005. - 780 с.
5. Международное право [Текст] : учебник для вузов / В. И. Андрианов, Б. М. Ашавский, В. Д. Бордунов и др. ; Отв. ред. В. И. Кузнецов ; Дипломат.акад. МИД РФ. - М. :Юристь, 2001. - 684 с.
6. Абрамова О., Нуритдинова А. Защита трудовых прав работников //Хозяйство и право. 2002.№ 11.
7. Абрамова О.В. Рассмотрение коллективных трудовых споров //Трудовое право. 2004. № 6
8. Алескеров Ф.Т., Яновская Ю.М. Применение теории справедливых решений к трудовым спорам //Трудовое право. 2003. № 1.
9. Андреев В. Организация и деятельность комиссии по трудовым спорам на предприятиях //Человек и труд. 2003. № 2. //Трудовое право. 2002. № 11.
- 10.Анисимов В. Трудовые споры с участием работников милиции, военнослужащих и госслужащих //Российская юстиция. 2001. № 3.
- 11.Баркашова С.В. Рассмотрение судами споров о заключении трудовых договоров //Трудовое право. 2002. № 4.
- 12.Викторов И.С. Правовое регулирование, надзор и контроль за исполнением законодательства о коллективных трудовых спорах (забастовках) //Трудовое право. 2003. № 10.

Тема 6. Принудительный труд, рабство, торговля людьми

1. Понятие принудительного труда, рабства, торговли людьми. Правовые акты, касающиеся запрета рабства и принудительного труда.
2. Запрет принудительного труда, рабства и торговли людьми
3. Легальные определения принудительного труда в конвенциях Международной организации труда и Торговом кодексе РФ и сфера их применения.

Краткое содержание материала:

“Торговля людьми”, “контрабанда людей”, “современное рабство” – все эти понятия, часто взаимозаменяемые, характеризуют вид преступления, признаком которого является эксплуатация – с целью получения прибыли — торговцами людьми своих жертв, взрослых и детей, принуждаемых к труду или оказанию сексуальных услуг. Если же лицу, принуждаемому к оказанию сексуальных услуг с коммерческими целями, не исполнилось 18 лет, такие действия содержат состав преступления независимо от того, сопровождаются ли они насилием, обманом или принуждением.

В Соединенных Штатах признаются две основные формы торговли людьми: принудительный труд и сексуальная эксплуатация. Ниже излагаются их квалифицирующие признаки и специфические особенности, а также ряд ключевых принципов и концепций, связанных со всеми разновидностями торговли людьми.

Более 175 стран ратифицировали Протокол Организации Объединенных Наций о предупреждении, пресечении и наказании за торговлю людьми (англ. the U.N. Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, U.N. TIP Protocol), который дает определение этого вида преступления и содержит обязательства по его предупреждению и борьбе с ним.

Наряду с указанным Протоколом похожее определение торговли людьми дает и принятый в Соединенных Штатах в 2000 году Акт о защите жертв торговли людьми (англ. Trafficking Victims Protection Act of 2000, TVPA). Оба определения могут быть описаны в рамках подхода, в соответствии с которым основное внимание уделяется таким трем образующим состав преступления элементам: 1) деяние; 2) способ; 3) цель. Эти три элемента очень важны для квалификации преступления как торговли людьми.

Принудительный труд

Принудительный труд, также называемый “торговлей рабочей силой”, охватывает ряд деяний, общим признаком которых является следующий: жертву преступления насилием, обманом или принуждением заставляют работать в пользу другого лица.

Деянием в случае принудительного труда является вербовка торговцами людьми с целью принуждения к работе или оказания услуг жертв преступления,

их укрытие, транспортировка и передача другим лицам (или получение их от других лиц).

Способом в случае принудительного труда являются использование силы, обман или принуждение. Схемы принуждения могут включать угрозы применения силы, манипуляции с долгами, невыплату заработной платы, конфискацию документов, идентифицирующих личность, психологическое давление, угрозы репутации, использование вызывающих привыкание веществ, угрозы в адрес других людей или другие формы давления.

Целью в данном случае является намерение преступника присвоить результаты труда или оказанные услуги. Преступление может иметь место, где угодно, и не ограничивается какой-либо сферой деятельности. Торговцы людьми могут совершить преступление в любом населенном пункте и любом секторе экономики, как легальном, так и теневом, в том числе таких как сельское хозяйство, промышленность, ресторанный или гостиничный бизнес, массажные салоны, магазины розничной торговли, рыболовные суда, горнодобывающие предприятия, частные дома, а также могут быть связаны с незаконным оборотом наркотиков.

Все три указанные элемента являются квалифицирующими признаками принудительного труда.

Основная литература

1. Бекашев Д. К. Международное трудовое право. Публично-правовые аспекты [Текст]: учебник / Д. К. Бекашев. - М.: Проспект, 2014. - 280 с
2. Гетьман-Павлова, И. В. Международное частное право : учебник для академического бакалавриата / И. В. Гетьман-Павлова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 416 с.
3. Клишин, А. А. Трудовое право зарубежных стран. Германия : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / А. А. Клишин, А. А. Шугаев. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 188 с.
4. Международное трудовое право [Текст] : учебник для студентов и аспирантов / К. Н. Гусов, Н. Л. Лютов. - М. : Проспект, 2013. - 592 с.
5. Трудовое право в 2 т. Том 2. Особенная часть. Международно-правовое регулирование труда : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.] ; ответственный редактор Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 506 с.

Дополнительная литература

1. Трудовое право [Текст] : учебник для студентов вузов, обучающихся по спец. 021100 "Юриспруденция" / Н. А. Бриллиантова, И. Я. Киселев, И. А. Костян и др. ; под ред. О.В. Смирнова ; Акад. труда и соц. отношений. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2006. - 555 с.
2. Трудовое право [Текст] : учеб.пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению "Юриспруденция" и спец. "Юриспруденция" / В. М. Оrobeц, Д. А. Яковлев. - М. ; Харьков ; Минск : Питер, 2009. - 270 с.

3. Трудовое право [Текст] : учебник / ред.: О. В. Смирнова, И. О. Снигирева. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2011. - 624 с.
4. Международное публичное право [Текст] : учебник для студентов вузов, обучающихся по спец. 021100 "Юриспруденция" / Л. П. Ануфриева, Д. К. Бекашев, К.А. Бекашев и др. ; отв. ред. К.А. Бекашев ; М-во образования и науки РФ. Моск. гос. юрид. акад. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2005. - 780 с.
5. Международное право [Текст] : учебник для вузов / В. И. Андрианов, Б. М. Ашавский, В. Д. Бордунов и др. ; Отв. ред. В. И. Кузнецов ; Дипломат.акад. МИД РФ. - М. :Юристъ, 2001. - 684 с.
6. Абрамова О., Нуритдинова А. Защита трудовых прав работников //Хозяйство и право. 2002.№ 11.
7. Абрамова О.В. Рассмотрение коллективных трудовых споров //Трудовое право. 2004. № 6
8. Алескеров Ф.Т., Яновская Ю.М. Применение теории справедливых решений к трудовым спорам //Трудовое право. 2003. № 1.
9. Андреев В. Организация и деятельность комиссии по трудовым спорам на предприятиях //Человек и труд. 2003. № 2. //Трудовое право. 2002. № 11.
- 10.Анисимов В. Трудовые споры с участием работников милиции, военнослужащих и госслужащих //Российская юстиция. 2001. № 3.
- 11.Баркашова С.В. Рассмотрение судами споров о заключении трудовых договоров //Трудовое право. 2002. № 4.
- 12.Викторов И.С. Правовое регулирование, надзор и контроль за исполнением законодательства о коллективных трудовых спорах (забастовках) //Трудовое право. 2003. № 10.

Тема 7. Особенности регулирования детского труда на международном уровне

1. Действенное запрещение детского труда.
2. Правовые акты в сфере труда детей и подростков.
3. Проблемы детского труда в современном мире.
4. Содержание фундаментальных конвенций Международной организации труда о детском труде и принятых в их развитие рекомендаций.

Краткое содержание материала:

Организация Объединенных Наций (ООН) имеет довольно развитую систему органов по защите прав человека, в том числе и социально-экономических: Конвенционные органы ООН, Верховный комиссар по правам человека, Совет по правам человека, Международный суд ООН. а). Конвенционные органы ООН по правам человека созданы с целью обеспечения контроля за соблюдением

основных Пактов и Конвенций ООН по правам человека. В 1970 г. (в соответствии с международной Конвенцией о ликвидации всех форм расовой дискриминации) был создан первый такой орган – Комитет по ликвидации расовой дискриминации. В настоящее время уже функционируют 9 конвенционных контрольных органов, созданных на основе 9 основных договоров о правах человека. Девятью ключевыми договорами и соответственно конвенционными контрольными органами являются: Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах и Комитет по экономическим и культурным правам; Международный пакт о гражданских и политических правах и Комитет по правам человека; Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации и Комитет по ликвидации расовой дискриминации; Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин; Конвенция против пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания и Комитет против пыток; Конвенция о правах ребенка и Комитет по правам ребенка; Международная конвенция о защите прав всех трудящихся мигрантов и членов их семей и Комитет по защите прав всех трудящихся мигрантов и членов их семей; Международная конвенция для защиты всех лиц от насильственных исчезновений и Комитет по насильственным исчезновениям; Конвенция о правах инвалидов и Комитет по правам инвалидов. Кроме того, в 2006 г. учрежден Подкомитет против пыток, который функционирует на основании принятого в 2002 г. Факультативного протокола к Конвенции против пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих видов обращений или наказаний. Объем полномочий этих контрольных органов незначительно, но все же разнится.

Основная литература

1. Бекашев Д. К. Международное трудовое право. Публично-правовые аспекты [Текст]: учебник / Д. К. Бекашев. - М.: Проспект, 2014. - 280 с
2. Гетьман-Павлова, И. В. Международное частное право : учебник для академического бакалавриата / И. В. Гетьман-Павлова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 416 с.
3. Клишин, А. А. Трудовое право зарубежных стран. Германия : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / А. А. Клишин, А. А. Шугаев. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 188 с.
4. Международное трудовое право [Текст] : учебник для студентов и аспирантов / К. Н. Гусов, Н. Л. Лютов. - М. : Проспект, 2013. - 592 с.
5. Трудовое право в 2 т. Том 2. Особенная часть. Международно-правовое регулирование труда : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.] ; ответственный редактор Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 506 с.

Дополнительная литература

1. Трудовое право [Текст] : учебник для студентов вузов, обучающихся по спец. 021100 "Юриспруденция" / Н. А. Бриллиантова, И. Я. Киселев, И. А.

- Костян и др. ; под ред. О.В. Смирнова ; Акад. труда и соц. отношений. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2006. - 555 с.
2. Трудовое право [Текст] : учеб.пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению "Юриспруденция" и спец. "Юриспруденция" / В. М. Оробец, Д. А. Яковлев. - М. ; Харьков ; Минск : Питер, 2009. - 270 с.
 3. Трудовое право [Текст] : учебник / ред.: О. В. Смирнова, И. О. Снигирева. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2011. - 624 с.
 4. Международное публичное право [Текст] : учебник для студентов вузов, обучающихся по спец. 021100 "Юриспруденция" / Л. П. Ануфриева, Д. К. Бекашев, К.А. Бекашев и др. ; отв. ред. К.А. Бекашев ; М-во образования и науки РФ. Моск. гос. юрид. акад. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2005. - 780 с.
 5. Международное право [Текст] : учебник для вузов / В. И. Андрианов, Б. М. Ашавский, В. Д. Бордунов и др. ; Отв. ред. В. И. Кузнецов ; Дипломат.акад. МИД РФ. - М. :Юристъ, 2001. - 684 с.
 6. Абрамова О., Нуритдинова А. Защита трудовых прав работников //Хозяйство и право. 2002.№ 11.
 7. Абрамова О.В. Рассмотрение коллективных трудовых споров //Трудовое право. 2004. № 6
 8. Алескеров Ф.Т., Яновская Ю.М. Применение теории справедливых решений к трудовым спорам //Трудовое право. 2003. № 1.
 9. Андреев В. Организация и деятельность комиссии по трудовым спорам на предприятиях //Человек и труд. 2003. № 2. //Трудовое право. 2002. № 11.
 - 10.Анисимов В. Трудовые споры с участием работников милиции, военнослужащих и госслужащих //Российская юстиция. 2001. № 3.
 - 11.Баркашова С.В. Рассмотрение судами споров о заключении трудовых договоров //Трудовое право. 2002. № 4.
 - 12.Викторов И.С. Правовое регулирование, надзор и контроль за исполнением законодательства о коллективных трудовых спорах (забастовках) //Трудовое право. 2003. № 10.

Тема 8. Международно-правовое регулирование вопросов занятости

1. Понятие занятости, обеспечение занятости и безработного.
2. Право граждан на содействие обеспечению занятости и трудоустройству (правовая организация трудоустройства).
3. Органы занятости, их права и обязанности.

Краткое содержание материала:

Договор о ЕС (ст. 39) перечисляет основополагающие права работников. Иные основные трудовые права провозглашаются в других актах ЕС. Прежде всего к ним относится Хартия Европейского сообщества об основных социальных правах трудящихся 1989 г., которая закрепляет право на занятость, на справедливую

заработную плату, на коллективные переговоры, на профессиональное обучение и др.

В ней изложены основополагающие трудовые и социальные права, в этой части она созвучна с рассмотренной нами ранее Европейской социальной хартией. Нормативные акты ЕС в сфере труда и социальной защиты принимаются в соответствии с принципом субсидиарности, т. е. по тем вопросам, которые предполагают общие нормы (стандарты) правового регулирования социально-трудовых отношений в рамках сообщества (например, трудовые нормы о свободном передвижении работников внутри сообщества).

Европейское трудовое право, как унифицированное международное региональное трудовое право ЕС, включает часть общую (первичное право) и особенную (вторичное право). Общую часть составляют Договор о создании ЕС и иные учредительные документы. Эти первичные нормы представляют собой «самоисполнимый закон», они непосредственно регулируют трудовые отношения в странах ЕС и не нуждаются в имплементации. Более того, они имеют приоритет по отношению к национальному праву стран – членов ЕС. Особенная часть (вторичное право) включает регламенты, директивы и рекомендации, которые издаются органами ЕС на основе «первичного права». Регламенты – это нормативные обязательные акты, имеющие прямое действие и приоритет в ЕС.

Регламенты действуют наряду с внутренним законодательством государств-членов. Это акты унификации национального права, аналогичные по своей юридической силе законам. Например, Регламент Совета ЕЭС № 1612/68 от 15 октября 1968 г. о свободе передвижения работников по Сообществу, определяет условия и порядок реализации свободы передвижения и выбора места жительства работниками мигрантами и членами их семей.

Основная литература

1. Бекашев Д. К. Международное трудовое право. Публично-правовые аспекты [Текст]: учебник / Д. К. Бекашев. - М.: Проспект, 2014. - 280 с
2. Гетьман-Павлова, И. В. Международное частное право : учебник для академического бакалавриата / И. В. Гетьман-Павлова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 416 с.
3. Клишин, А. А. Трудовое право зарубежных стран. Германия : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / А. А. Клишин, А. А. Шугаев. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 188 с.
4. Международное трудовое право [Текст] : учебник для студентов и аспирантов / К. Н. Гусов, Н. Л. Лютов. - М. : Проспект, 2013. - 592 с.
5. Трудовое право в 2 т. Том 2. Особенная часть. Международно-правовое регулирование труда : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.] ; ответственный редактор Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 506 с.

Дополнительная литература

1. Трудовое право [Текст] : учебник для студентов вузов, обучающихся по спец. 021100 "Юриспруденция" / Н. А. Бриллиантова, И. Я. Киселев, И.

- А. Костян и др. ; под ред. О.В. Смирнова ; Акад. труда и соц. отношений. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2006. - 555 с.
2. Трудовое право [Текст] : учеб.пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению "Юриспруденция" и спец. "Юриспруденция" / В. М. Оробец, Д. А. Яковлев. - М. ; Харьков ; Минск : Питер, 2009. - 270 с.
 3. Трудовое право [Текст] : учебник / ред.: О. В. Смирнова, И. О. Снигирева. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2011. - 624 с.
 4. Международное публичное право [Текст] : учебник для студентов вузов, обучающихся по спец. 021100 "Юриспруденция" / Л. П. Ануфриева, Д. К. Бекашев, К.А. Бекашев и др. ; отв. ред. К.А. Бекашев ; М-во образования и науки РФ. Моск. гос. юрид. акад. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2005. - 780 с.
 5. Международное право [Текст] : учебник для вузов / В. И. Андрианов, Б. М. Ашавский, В. Д. Бордунов и др. ; Отв. ред. В. И. Кузнецов ; Дипломат.акад. МИД РФ. - М. :Юрист, 2001. - 684 с.
 6. Абрамова О., Нуритдинова А. Защита трудовых прав работников //Хозяйство и право. 2002.№ 11.
 7. Абрамова О.В. Рассмотрение коллективных трудовых споров //Трудовое право. 2004. № 6
 8. Алескеров Ф.Т., Яновская Ю.М. Применение теории справедливых решений к трудовым спорам //Трудовое право. 2003. № 1.
 9. Андреев В. Организация и деятельность комиссии по трудовым спорам на предприятиях //Человек и труд. 2003. № 2. //Трудовое право. 2002. № 11.
 - 10.Анисимов В. Трудовые споры с участием работников милиции, военнослужащих и госслужащих //Российская юстиция. 2001. № 3.
 - 11.Баркашова С.В. Рассмотрение судами споров о заключении трудовых договоров //Трудовое право. 2002. № 4.
 - 12.Викторов И.С. Правовое регулирование, надзор и контроль за исполнением законодательства о коллективных трудовых спорах (забастовках) //Трудовое право. 2003. № 10.

Тема 9. Рабочее время и время отдыха

1. Общие положения о «рабочем времени».
2. Понятие и виды рабочего времени.
3. Нормальная продолжительность рабочего времени.
4. Сокращенное и неполное рабочее время.
5. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Режим рабочего времени.
6. Ненормированный рабочий день.
7. Работа в режиме гибкого рабочего времени.
8. Сменная работа.

9. Суммированный учет рабочего времени.
10. Разделение рабочего дня на части. Дежурства.
11. Понятие и виды времени отдыха.
12. Перерывы в работе. Выходные и нерабочие праздничные дни.
13. Понятие и виды отпусков.
14. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска.
15. Удлиненный основной отпуск.
16. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.
17. Порядок и очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.
18. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.
19. Реализация права на отпуск при увольнении работника.
20. Отпуск без сохранения заработной платы.

Краткое содержание материала:

Рабочее время — это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Согласно положениям Конвенции МОТ № 47 «О сокращении рабочего времени до срока сорока часов в неделю» (1935 г.) и ст. 91 ТК РФ нормальная продолжительности рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Данная норма распространяется на всех работников независимо от формы собственности организации. Исключение составляют те категории работников, для которых в целях охраны их здоровья предусмотрены сокращенная продолжительность рабочего времени.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, перечисленных выше. Для других категорий работников (педагогических, медицинских и иных) сокращенная продолжительность рабочего времени может устанавливаться законом.

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Такое решение может быть принято как при приеме на работу, так и впоследствии. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе: 1) беременной женщины; 2) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); 3) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего

времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать при 36-часовой рабочей неделе — 8 часов, при 30-часовой рабочей неделе и менее — 6 часов.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Накануне выходных дней продолжительность работы при 6-дневной рабочей неделе не может превышать 5 часов. В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при 6-дневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

Основная литература

1. Бекашев Д. К. Международное трудовое право. Публично-правовые аспекты [Текст]: учебник / Д. К. Бекашев. - М.: Проспект, 2014. - 280 с
2. Гетьман-Павлова, И. В. Международное частное право : учебник для академического бакалавриата / И. В. Гетьман-Павлова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 416 с.
3. Клишин, А. А. Трудовое право зарубежных стран. Германия : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / А. А. Клишин, А. А. Шугаев. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 188 с.
4. Международное трудовое право [Текст] : учебник для студентов и аспирантов / К. Н. Гусов, Н. Л. Лютов. - М. : Проспект, 2013. - 592 с.
5. Трудовое право в 2 т. Том 2. Особенная часть. Международно-правовое регулирование труда : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.] ; ответственный редактор Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 506 с.

Дополнительная литература

1. Трудовое право [Текст] : учебник для студентов вузов, обучающихся по спец. 021100 "Юриспруденция" / Н. А. Бриллиантова, И. Я. Киселев, И. А. Костян и др. ; под ред. О.В. Смирнова ; Акад. труда и соц. отношений. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2006. - 555 с.
2. Трудовое право [Текст] : учеб.пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению "Юриспруденция" и спец. "Юриспруденция" / В. М. Оrobeц, Д. А. Яковлев. - М. ; Харьков ; Минск : Питер, 2009. - 270 с.
3. Трудовое право [Текст] : учебник / ред.: О. В. Смирнова, И. О. Снигирева. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2011. - 624 с.

4. Международное публичное право [Текст] : учебник для студентов вузов, обучающихся по спец. 021100 "Юриспруденция" / Л. П. Ануфриева, Д. К. Бекашев, К.А. Бекашев и др. ; отв. ред. К.А. Бекашев ; М-во образования и науки РФ. Моск. гос. юрид. акад. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2005. - 780 с.
5. Международное право [Текст] : учебник для вузов / В. И. Андрианов, Б. М. Ашавский, В. Д. Бордунов и др. ; Отв. ред. В. И. Кузнецов ; Дипломат.акад. МИД РФ. - М. :Юристь, 2001. - 684 с.
6. Абрамова О., Нуритдинова А. Защита трудовых прав работников //Хозяйство и право. 2002.№ 11.
7. Абрамова О.В. Рассмотрение коллективных трудовых споров //Трудовое право. 2004. № 6
8. Алескеров Ф.Т., Яновская Ю.М. Применение теории справедливых решений к трудовым спорам //Трудовое право. 2003. № 1.
9. Андреев В. Организация и деятельность комиссии по трудовым спорам на предприятиях //Человек и труд. 2003. № 2. //Трудовое право. 2002. № 11.
- 10.Анисимов В. Трудовые споры с участием работников милиции, военнослужащих и госслужащих //Российская юстиция. 2001. № 3.
- 11.Баркашова С.В. Рассмотрение судами споров о заключении трудовых договоров //Трудовое право. 2002. № 4.
- 12.Викторов И.С. Правовое регулирование, надзор и контроль за исполнением законодательства о коллективных трудовых спорах (забастовках) //Трудовое право. 2003. № 10.

Тема 10. Оплата труда (заработная плата) и его охрана

1. Оплата труда и заработная плата.
2. Формы оплаты труда.
3. Основные гарантии по оплате труда работников.
4. Системы оплаты труда.
5. Тарифная система оплаты труда и ее элементы.
6. Повременная система оплаты труда и ее виды.
7. Сдельная система оплаты труда и ее виды.
8. Бестарифные модели оплаты труда.
9. Оплата труда в особых условиях.
10. Оплата труда при выполнении работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.
11. Нормирование труда.
12. Гарантии и компенсации.
13. Понятие охраны труда по трудовому праву.
14. Права и обязанности работников и работодателей, относящиеся к обеспечению охраны труда.

15. Организация работы по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.
16. Правила и инструкции по охране труда.
17. Специальные правила охраны труда на тяжелых, вредных и опасных работах: медицинские осмотры некоторых категорий работников; обеспечение работников средствами индивидуальной защиты; выдача молока и лечебно-профилактического питания и другие.
18. Специальные нормы по охране труда женщин, несовершеннолетних и лиц, с пониженной трудоспособностью.
19. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

Краткое содержание материала:

Заработная плата (оплата труда работника) — вознаграждение за труд или участие в работе. В зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты; денежная компенсация, которую работник получает в обмен на свою рабочую силу.

В соответствии со ст. 37 Конституции РФ каждый имеет право на равное вознаграждение за равный труд, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного законом минимального размера. Принцип оплаты по труду находит конкретное выражение в различных формах вознаграждения за труд, одной из которых является заработная плата.

В отличие от иных материальных выплат заработная плата характеризуется тем, что оплата производится за живой труд, а не за конечный результат труда, результат труда имеет значение только для определения размера оплаты, а не самого права на оплату. Право работника на оплату определяется началом работы, фактом ее выполнения. В силу этого право на оплату возникает и в том случае, если работник по не зависящим от него причинам не выполнил необходимую меру труда.

Труд работника оплачивается на основе заранее установленных норм оплаты. В одних случаях такие нормы утверждаются государством, в других — самим работодателем. Данные установленные нормы оплаты являются тем пределом, ниже которого нельзя опускаться. Величина заработной платы определяется заранее, до начала преступления работника к выполнению трудовых обязанностей.

Месячная оплата труда работника, отработавшего полностью определенную на определенный период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного высшим законодательным органом минимального размера оплаты труда. Запрещается какое бы то ни было понижение размеров оплаты труда работника в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, отношения к религии, принадлежности к общественным объединениям.

Таким образом, заработная плата — это денежное вознаграждение за труд, выплачиваемое работодателем работникам в зависимости от их квалификации,

сложности, качества, количества и условий выполняемой работы по заранее установленным тарифным нормам и не ниже минимального размера оплаты труда.

В основе регулирования заработной платы лежат тарифы оплаты труда. С помощью тарифов размеры заработной платы дифференцируются в зависимости от квалификации и условий труда, от значения той или иной отрасли производства, от обязанностей и характера труда в различных районах страны. В основе оплаты труда рабочих, как правило, лежит тарифная система (ст. 143 ТК РФ). Возможна также форма оплаты с применением условных коэффициентов. На практике широко известны системы организации заработной платы с использованием коэффициентов трудового участия, коэффициентов трудового вклада, коэффициентов эффективности труда. Все они, представляя собой оценку трудового вклада работника в результат работы, используются при распределении коллективного заработка.

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится, по общему правилу, на основе должностных окладов.

Основная литература

1. Бекашев Д. К. Международное трудовое право. Публично-правовые аспекты [Текст]: учебник / Д. К. Бекашев. - М.: Проспект, 2014. - 280 с
2. Гетьман-Павлова, И. В. Международное частное право : учебник для академического бакалавриата / И. В. Гетьман-Павлова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 416 с.
3. Клишин, А. А. Трудовое право зарубежных стран. Германия : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / А. А. Клишин, А. А. Шугаев. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 188 с.
4. Международное трудовое право [Текст] : учебник для студентов и аспирантов / К. Н. Гусов, Н. Л. Лютов. - М. : Проспект, 2013. - 592 с.
5. Трудовое право в 2 т. Том 2. Особенная часть. Международно-правовое регулирование труда : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.] ; ответственный редактор Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 506 с.

Дополнительная литература

1. Трудовое право [Текст] : учебник для студентов вузов, обучающихся по спец. 021100 "Юриспруденция" / Н. А. Бриллиантова, И. Я. Киселев, И. А. Костян и др. ; под ред. О.В. Смирнова ; Акад. труда и соц. отношений. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2006. - 555 с.
2. Трудовое право [Текст] : учеб.пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению "Юриспруденция" и спец. "Юриспруденция" / В. М. Оробец, Д. А. Яковлев. - М. ; Харьков ; Минск : Питер, 2009. - 270 с.
3. Трудовое право [Текст] : учебник / ред.: О. В. Смирнова, И. О. Снигирева. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2011. - 624 с.

4. Международное публичное право [Текст] : учебник для студентов вузов, обучающихся по спец. 021100 "Юриспруденция" / Л. П. Ануфриева, Д. К. Бекашев, К.А. Бекашев и др. ; отв. ред. К.А. Бекашев ; М-во образования и науки РФ. Моск. гос. юрид. акад. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2005. - 780 с.
5. Международное право [Текст] : учебник для вузов / В. И. Андрианов, Б. М. Ашавский, В. Д. Бордунов и др. ; Отв. ред. В. И. Кузнецов ; Дипломат.акад. МИД РФ. - М. :Юристь, 2001. - 684 с.
6. Абрамова О., Нуритдинова А. Защита трудовых прав работников //Хозяйство и право. 2002.№ 11.
7. Абрамова О.В. Рассмотрение коллективных трудовых споров //Трудовое право. 2004. № 6
8. Алескеров Ф.Т., Яновская Ю.М. Применение теории справедливых решений к трудовым спорам //Трудовое право. 2003. № 1.
9. Андреев В. Организация и деятельность комиссии по трудовым спорам на предприятиях //Человек и труд. 2003. № 2. //Трудовое право. 2002. № 11.
- 10.Анисимов В. Трудовые споры с участием работников милиции, военнослужащих и госслужащих //Российская юстиция. 2001. № 3.
- 11.Баркашова С.В. Рассмотрение судами споров о заключении трудовых договоров //Трудовое право. 2002. № 4.
- 12.Викторов И.С. Правовое регулирование, надзор и контроль за исполнением законодательства о коллективных трудовых спорах (забастовках) //Трудовое право. 2003. № 10.

Тема 11. Защита персональных данных работника

1. Понятие защиты персональных данных работника.
2. Право человека на защиту частной жизни и свобода слова: основные понятия и правовые акты.
3. Получение персональных данных.
4. Хранение персональных данных.
5. Использование и передача персональных данных.
6. Индивидуальные права работников.
7. Коллективные права работников.

Краткое содержание материала:

В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на:

- полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;

- свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;
- определение своих представителей для защиты своих персональных данных;
- доступ к медицинской документации, отражающей состояние их здоровья, с помощью медицинского работника по их выбору;
- требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований ТК РФ или иного федерального закона.

При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;

Требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях.

Работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны.

Работник имеет право на обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

Законодательством установлены требования, согласно которым, все персональные данные работника следует получать у него самого.

Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие.

При этом работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение.

Работодатель вправе получать, хранить, обрабатывать и использовать персональные данные работника.

Основная литература

1. Бекашев Д. К. Международное трудовое право. Публично-правовые аспекты [Текст]: учебник / Д. К. Бекашев. - М.: Проспект, 2014. - 280 с
2. Гетьман-Павлова, И. В. Международное частное право : учебник для академического бакалавриата / И. В. Гетьман-Павлова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 416 с.
3. Клишин, А. А. Трудовое право зарубежных стран. Германия : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / А. А. Клишин, А. А. Шугаев. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 188 с.

4. Международное трудовое право [Текст] : учебник для студентов и аспирантов / К. Н. Гусов, Н. Л. Лютов. - М. : Проспект, 2013. - 592 с.
5. Трудовое право в 2 т. Том 2. Особенная часть. Международно-правовое регулирование труда : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.] ; ответственный редактор Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 506 с.

Дополнительная литература

1. Трудовое право [Текст] : учебник для студентов вузов, обучающихся по спец. 021100 "Юриспруденция" / Н. А. Бриллиантова, И. Я. Киселев, И. А. Костян и др. ; под ред. О.В. Смирнова ; Акад. труда и соц. отношений. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2006. - 555 с.
2. Трудовое право [Текст] : учеб.пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению "Юриспруденция" и спец. "Юриспруденция" / В. М. Оробец, Д. А. Яковлев. - М. ; Харьков ; Минск : Питер, 2009. - 270 с.
3. Трудовое право [Текст] : учебник / ред.: О. В. Смирнова, И. О. Снигирева. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2011. - 624 с.
4. Международное публичное право [Текст] : учебник для студентов вузов, обучающихся по спец. 021100 "Юриспруденция" / Л. П. Ануфриева, Д. К. Бекашев, К.А. Бекашев и др. ; отв. ред. К.А. Бекашев ; М-во образования и науки РФ. Моск. гос. юрид. акад. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2005. - 780 с.
5. Международное право [Текст] : учебник для вузов / В. И. Андрианов, Б. М. Ашавский, В. Д. Бордунов и др. ; Отв. ред. В. И. Кузнецов ; Дипломат.акад. МИД РФ. - М. :Юристь, 2001. - 684 с.
6. Абрамова О., Нуритдинова А. Защита трудовых прав работников //Хозяйство и право. 2002.№ 11.
7. Абрамова О.В. Рассмотрение коллективных трудовых споров //Трудовое право. 2004. № 6
8. Алескеров Ф.Т., Яновская Ю.М. Применение теории справедливых решений к трудовым спорам //Трудовое право. 2003. № 1.
9. Андреев В. Организация и деятельность комиссии по трудовым спорам на предприятиях //Человек и труд. 2003. № 2. //Трудовое право. 2002. № 11.
- 10.Анисимов В. Трудовые споры с участием работников милиции, военнослужащих и госслужащих //Российская юстиция. 2001. № 3.
- 11.Баркашова С.В. Рассмотрение судами споров о заключении трудовых договоров //Трудовое право. 2002. № 4.
- 12.Викторов И.С. Правовое регулирование, надзор и контроль за исполнением законодательства о коллективных трудовых спорах (забастовках) //Трудовое право. 2003. № 10.

Тема 12. Международное миграционное право

1. Понятие и общая характеристика миграции.
2. Системы учета миграции.
3. Миграционный учет в Российской Федерации.
4. Источники международно-правового регулирования миграции.
5. Источники внутригосударственного правового регулирования миграции.
6. Миграционная политика РФ, РТ и зарубежных стран.
7. Правовые основы деятельности Международной организации по миграции (МОМ).
8. Правовые основы деятельности Международной организации труда (МОТ) в сфере миграции.
9. Международные организации в сфере миграции (ВТО, ВТО ООН, УВКБ ООН и т.д.).

Краткое содержание материала:

Права человека, которые гарантируются как национальным, так и международным правом, имеют центральное значение для защиты мигрантов, попавших в эпицентр этих влиятельных сил. Группа по проблемам глобальной миграции недавно напомнила о том, что

«в число основных прав всех лиц, независимо от их иммиграционного статуса, входят следующие:

- Право на жизнь, свободу и личную неприкосновенность, право на свободу от произвольного ареста или задержания и право искать убежища от преследования и пользоваться этим убежищем;
- Право на свободу от дискриминации по признаку расы, пола, языка, религии, национального или социального происхождения, или иного положения;
- Право на защиту от насилия и эксплуатации, на свободу от рабства и принудительного труда, а также на свободу от пыток и жестокого, бесчеловечного или унижающего достоинство обращения или наказания;
- Право на справедливое судебное разбирательство и правовую помощь;
- Право на защиту экономических, социальных и культурных прав, включая право на здоровье, удовлетворительный уровень жизни, социальное обеспечение, нормальные жилищные условия, образование, а также на справедливые и благоприятные условия труда; и
- Другие права человека, гарантированные международными документами в области прав человека, участником которых является государство, и международным обычным правом»

Основная литература

1. Бекашев Д. К. Международное трудовое право. Публично-правовые аспекты [Текст]: учебник / Д. К. Бекашев. - М.: Проспект, 2014. - 280 с
2. Гетьман-Павлова, И. В. Международное частное право : учебник для академического бакалавриата / И. В. Гетьман-Павлова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 416 с.

3. Клишин, А. А. Трудовое право зарубежных стран. Германия : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / А. А. Клишин, А. А. Шугаев. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 188 с.
4. Международное трудовое право [Текст] : учебник для студентов и аспирантов / К. Н. Гусов, Н. Л. Лютов. - М. : Проспект, 2013. - 592 с.
5. Трудовое право в 2 т. Том 2. Особенная часть. Международно-правовое регулирование труда : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.] ; ответственный редактор Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 506 с.

Дополнительная литература

1. Трудовое право [Текст] : учебник для студентов вузов, обучающихся по спец. 021100 "Юриспруденция" / Н. А. Бриллиантова, И. Я. Киселев, И. А. Костян и др. ; под ред. О.В. Смирнова ; Акад. труда и соц. отношений. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2006. - 555 с.
2. Трудовое право [Текст] : учеб.пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению "Юриспруденция" и спец. "Юриспруденция" / В. М. Оробец, Д. А. Яковлев. - М. ; Харьков ; Минск : Питер, 2009. - 270 с.
3. Трудовое право [Текст] : учебник / ред.: О. В. Смирнова, И. О. Снигирева. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2011. - 624 с.
4. Международное публичное право [Текст] : учебник для студентов вузов, обучающихся по спец. 021100 "Юриспруденция" / Л. П. Ануфриева, Д. К. Бекашев, К.А. Бекашев и др. ; отв. ред. К.А. Бекашев ; М-во образования и науки РФ. Моск. гос. юрид. акад. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2005. - 780 с.
5. Международное право [Текст] : учебник для вузов / В. И. Андрианов, Б. М. Ашавский, В. Д. Бордунов и др. ; Отв. ред. В. И. Кузнецов ; Дипломат.акад. МИД РФ. - М. :Юристь, 2001. - 684 с.
6. Абрамова О., Нуритдинова А. Защита трудовых прав работников //Хозяйство и право. 2002.№ 11.
7. Абрамова О.В. Рассмотрение коллективных трудовых споров //Трудовое право. 2004. № 6
8. Алескеров Ф.Т., Яновская Ю.М. Применение теории справедливых решений к трудовым спорам //Трудовое право. 2003. № 1.
9. Андреев В. Организация и деятельность комиссии по трудовым спорам на предприятиях //Человек и труд. 2003. № 2. //Трудовое право. 2002. № 11.
- 10.Анисимов В. Трудовые споры с участием работников милиции, военнослужащих и госслужащих //Российская юстиция. 2001. № 3.
- 11.Баркашова С.В. Рассмотрение судами споров о заключении трудовых договоров //Трудовое право. 2002. № 4.
- 12.Викторов И.С. Правовое регулирование, надзор и контроль за исполнением законодательства о коллективных трудовых спорах (забастовках) //Трудовое право. 2003. № 10.

Заключение

Конституция Республики Таджикистан в статье 10 устанавливает, что «Международно-правовые акты, признанные Таджикистаном, являются составной частью правовой системы республики. В случае несоответствия законов республики признанным международно-правовым актам применяются нормы международно-правовых актов», так и в соответствии ст. 15 Конституции РФ «общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотрено Законом, то применяются правила международного договора». Тем самым Конституции этих стран предусмотрели примат международно-правовых норм о труде и в российском и таджикском трудовом праве. Изучение пособия позволит студентам более глубоко изучить международное трудовое право и понять коллизионные процессы, возникающие при реализации трудового права в международном праве.

Нормативные акты и официальные материалы

1. Устав Международной организации труда // Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. – Женева: МБТ, 1996.
2. Декларация МОТ о целях и задачах международной организации труда 1944 г. (Филадельфийская Декларация МОТ)
// Сборник действующих договоров, соглашений и конференций, заключенных СССР с иностранными государствами. – Вып. XVI. – М., 1957. – С. 351–372.
3. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 г. // Российская газета. – 1998. – 16 дек.
4. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации. – Женева: МБТ, 2008.
5. Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики 1977 г. – Женева: МБТ, 2001.
6. Регламент Международной конференции труда // Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. – Женева: МБТ, 1996.
7. Программа сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2010–2012 гг. URL: <http://www.minzdravsoc.ru/labour/safety/14>
8. Европейская социальная хартия 1996 г. // Российская газета. – № 102. – 2009. – 5 июня.
9. Конвенция Совета Европы о защите прав человека и основных свобод (1950 г.) // СЗ РФ. – 18 мая 1998 г. – № 20. – Ст. 2143.
10. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. // Ведомости ВС СССР. – 1976. – № 17. – Ст. 291.
11. Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г. // Ведомости ВС СССР. – 1976. – № 17. – Ст. 291.
12. Конвенция Содружества Независимых Государств о правах и основных свободах человека 1995 г. // СЗ РФ. – 1999. – № 13. – Ст. 1489.
- 241
13. Хартия Социальных прав и гарантий граждан Независимых Государств // Одобрена в г. Санкт-Петербурге 29.10.1994
Постановлением Межпарламентской Ассамблеи СНГ. (Документ опубликован не был.)
14. Соглашение о регулировании социально-трудовых отношений в транснациональных корпорациях, действующих на территории государств – участников СНГ 1997 г. // Дипломатический вестник. – 1997. – № 11. – С. 33–35.

15. Концепция Модельного трудового кодекса (Утв. Постановлением Межпарламентской Ассамблеи государств – участников Содружества Независимых Государств № 16 – 7, 9 декабря 2000 // Информационный бюллетень. Межпарламентская Ассамблея государств – участников СНГ. – 1997. – № 14. – С. 134–170.
16. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10 октября 2003 г. № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2003. – № 12.
17. В будущем нет места детскому труду: Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. – Женева: МБТ, 2002.
18. Достойный труд и неформальная экономика. – Женева: МБТ, 2002.
19. Равенство в сфере труда – веление времени: Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. – Женева: МБТ, 2003.
20. Социальное обеспечения: вопросы, задачи и перспективы: Доклад МБТ. – Женева, 2001.
21. Труд в мире 2000. Обеспечение дохода и социальная защита в меняющемся мире: Ежегодный обзор МБТ в Женеве. – М.: НИИ труда, 2001.
22. Труд как средство борьбы с нищетой. МКТ. 91-я сессия. 2003 г.: Доклад генерального директора. – Женева: МБТ, 2003.

Комплект заданий для самостоятельной работы

КЕЙС-ЗАДАЧИ

по дисциплине «Международное трудовое право»

Задание 1

При заключении коллективного договора на одном из предприятий во Франции работодателем было предложено включить в текст документа условие, об оплате сверхурочных работ с повышением на 20 % (вместо установленного в Трудовом кодексе повышения на 25 % за первые 8 часов и на 50 % за последующие часы работы).

Вопросы:

1. Будет ли правомерным такое условие в случае его включения в коллективный договор?
2. Сравните с российским законодательством.

Задание 2

Перед входом в транспортную организацию висит объявление о приеме на работу мужчин при условии предъявления ими справки о состоянии здоровья и возраста до 35 лет.

Вопросы:

1. Соответствует ли данное объявление принципам трудового права в различных странах (например, в Российской Федерации, Франции и США)?

Задание 3

13-летний подросток решил устроиться на работу в сельскохозяйственную фирму на период каникул в школе.

Вопросы:

1. Согласно законодательству какого государства он вправе вступить в трудовые отношения в данном случае?
2. Возможно ли это по российскому трудовому законодательству?

Задание 4

Российская компания принимает на работу гражданина Республики Беларусь, гражданина Германии и гражданина Китая.

Вопросы:

1. На какой максимальный срок может быть заключен трудовой договор с каждым из указанных граждан?
2. Требуется ли получение каких-либо разрешительных документов: если да, то каких конкретно.

Задание 5

Работница обратилась в суд с исковым заявлением о признании увольнения незаконным. Представитель работодателя — юрист организации указал, что требования работницы незаконны, так как с ней не было заключено трудового договора, а лишь договор подряда, срок которого истек. Работница ссылаясь на то, что выполняла работу по трудовой функции копировщика, подчинялась Правилам внутреннего трудового распорядка организации.

Вопросы:

1. Является ли работница субъектом трудового права согласно российскому законодательству, законодательству Германии и США?

Задание 6

При заключении коллективного договора представителями работодателя было предложено в качестве поощрения включить следующие меры: лучшим работникам по итогам работы за год выплачивать дополнительные денежные премии; лучшего по профессии награждать поездкой работника с семьей на отдых за счет работодателя.

Вопросы:

1. Могут ли данные положения быть включены в условия коллективного договора по законодательству России, Франции и Германии?

Задание 7

Представители работников и работодателя разработали проект коллективного договора на следующий год. При обсуждении подготовленного проекта был поднят вопрос о неправомерности вновь заключаемого коллективного договора, так как прежний коллективный договор был принят лишь 4 месяца назад.

Вопросы:

1. Вправе ли стороны заключить новый договор в данной ситуации, если она возникла в России (США, Китае)?

Задание 8

При составлении проекта коллективного договора фирмы в Германии стороны договорились о внесении в его текст лишь основных условий зарплатной политики организации — принципов формирования фонда оплаты труда, определения тарифов, окладов работников и так далее. Социальные партнеры решили, что этого будет достаточно для того, чтобы была установлена минимальная оплата труда в организации.

Вопросы:

1. Правы ли стороны коллективного договора?
2. Как Вы считаете: нет ли необходимости включить в текст договора

конкретные условия оплаты труда, в том числе по премированию работников?

Задание 9

Пенсионер по возрасту обратился к директору французской компании с просьбой принять его на постоянную работу. Директор согласился заключить с ним трудовой договор сроком на один год.

Вопросы:

1. Прав ли он?
2. Возможно ли это по российскому законодательству?

Задание 10

В Китае работник проработал по срочному трудовому договору один год, после чего работодатель заключил с ним трудовой договор еще на один год. По окончании периода ему было предложено снова заключить трудовой договор сроком на один год.

Вопросы:

1. Соответствуют ли действия работодателя трудовому законодательству Китая?
2. Сравните с российским законодательством.

Задание 11

Гражданин Германии, имеющий вид на жительство в России, подал заявление о приеме на работу в строительную компанию. Директор компании подписал данное заявление, но главный бухгалтер указал на необходимость оформления для иностранца разрешения на право заниматься трудовой деятельностью в России, выдаваемое Федеральной миграционной службой.

Вопросы:

1. Верно ли это? Обоснуйте свою позицию.

Задание 12

При поступлении на работу в страховую компанию соискателям работы предлагается заполнить анкету, разработанную службой персонала (отделом кадров) и содержащую вопросы о месте жительства, об отношении к спиртному, месте работы родственников, возможности работать сверхурочно и так далее.

Вопросы:

1. Нарушается ли при этом трудовое законодательство, если данное предложение сделано в России или в США?

Задание 13

Работник был принят на работу продавцом магазина с 2-месячным испытательным сроком. По истечении указанного срока с его согласия

испытательный срок продлен еще на один месяц. В течение этого месяца за ненадлежащее исполнение своих обязанностей работник был уволен.

Вопросы:

1. Соответствует ли подобное увольнение законодательству России (Франции, Китая)? Обоснуйте свой ответ.

Задание 14

Начальник отдела потребовал от работников остаться для выполнения срочной работы после окончания рабочего дня. Один из работников отказался, сославшись на семейные обстоятельства. В связи с этим ему был объявлен выговор.

Вопросы:

1. Соответствуют ли действия работодателя трудовому законодательству России (Германии)?

Задание 15

Работник обратился к директору организации с заявлением о предоставлении ему 5 дней отпуска без сохранения заработной платы в связи с регистрацией брака. Директор согласился предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы лишь на 2 дня, предшествующих регистрации брака. При этом пояснил, что предоставление отпуска без сохранения заработной платы является правом, а не обязанностью работодателя.

Вопросы:

1. Правомерны ли действия директора, если ситуация возникла в России (Китае)?

Задание 16

Работники обратились к директору фирмы во Франции с предложением установить повышенную на 20 % оплату труда работникам, выходящим в вечернюю смену. Директор ответил, что не возражает, но должен проконсультироваться с главным бухгалтером. Главный бухгалтер сказал, что это невозможно, так как в законодательстве и коллективном договоре предусмотрена только повышенная оплата труда работников, выходящих в ночную смену.

Вопросы:

1. Прав ли главный бухгалтер?

Задание 17

Работник в Германии был направлен на курсы повышения квалификации, при этом стоимость 2-месячного обучения была удержана из премии работника за два месяца. Оклад работнику был выплачен полностью. На его обращение директор объяснил, что премия ему фактически была выплачена, но в

натуральной форме — через оплату обучения. Работник с этим не согласился, настаивая на выплате премии в полном размере.

Вопросы:

1. Соответствует ли позиция работника немецкому законодательству?
2. Сравните с законодательством Российской Федерации.

Задание 18

В коллективном договоре организации во Франции предусмотрены меры воздействия на нарушителей трудовой дисциплины (устное замечание, письменное замечание, перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до 3 месяцев, предоставление отпуска в зимнее время).

Вопросы:

1. Соответствуют ли французскому законодательству данные положения коллективного договора?

Задание 19

В одной из организаций во Франции была введена система видеонаблюдения на рабочих местах и прослушивания телефонных сообщений с рабочих телефонов. До этого работодателем были внесены соответствующие дополнения в Регламент (Правила внутреннего трудового распорядка организации), с которыми каждого работника ознакомили. Через месяц один из работников случайно узнал, что незаконный сбор сведений о частной жизни лица и прослушивание его телефонных сообщений является правонарушением. Придя к директору, он потребовал убрать видеонаблюдение, угрожая обратиться в суд.

Вопросы:

1. Как следует поступить директору организации?
2. Какова практика Кассационного суда Франции по этому вопросу?

Задание 20

При заключении трудового договора в одной из американских компаний будущему работнику было предложено подписать соглашение об арбитраже, лишаящее работника права на обращение в суд в случае трудовых споров с работодателем. Работник, крайне нуждающийся в работе, подписал такое соглашение, а потом обратился в суд с требованием признать данное условие трудового договора незаконным, так как оно ущемляет его права.

Вопросы:

1. Какое решение примет суд?
2. Как будет решен данный вопрос, если такая ситуация возникнет в Российской Федерации?

Тестовые задания

1.Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать.....часов в неделю.

- а)30ч;
- б)40ч;
- в)41ч;
- г)50ч;
- д) 36ч;

2.Коллективный договор- это правовой акт регулирующий....

- а) социально-трудовые отношения;
- б)договор между группой работников ;
- в)социально-трудовые отношения в организации;
- г)социально-трудовые отношения в субъектах;
- д) соглашение между работниками.

3. Дискриминация в труде означает:

- а)отказ в приеме на работу в связи с не достижением 16 летнего возраста;
- б)отказ в приеме на работу по состоянию здоровья гражданина;
- в)отказ в приеме на работу в связи с лишением его права занимать указанную должность;
- г)отказ в приеме на работу в связи с социальным происхождением;
- д)отказ в приеме на работу лицам с семейными обязанностями.

4. В каких Конвенциях МОТ, еще в начальный период деятельности организации были приняты акты, регулирующие вопросы рабочего времени?

- а)Конвенции 1,40,17;
- б)Конвенции 2,13,47;
- в)Конвенции 1,37,40;
- г)Конвенции 1,30,47;
- д)Конвенции 4,47,13;

5.Каких лиц согласно ст.8. Хартии СНГ 1994г запрещается привлекать к сверхурочным работам работам в выходные и праздничные дни, а если привлекают то только с их согласия?

- а) инвалидов, лиц в возрасте до 14 лет, недееспособных;
- б)лиц в возрасте до 18 лет, беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до 3 лет, отцов, воспитывающих детей без матери в возрасте до 3 лет, а также опекунов детей указанного возраста;
- в)беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до 5 лет, инвалидов, отцов воспитывающих детей без матери в возрасте до 3 лет;
- г)инвалидов, женщин имеющих детей в возрасте до 5 лет, а также опекунов детей указанного возраста;
- д)лиц в возрасте до 16 лет, беременных женщин, отцов, воспитывающих детей без матери в возрасте до 3 лет, инвалидов.

6. Предельное число сверхурочных часов, которые необходимо отработать в течении проделанного периода времени?

- а) не может превышать 4ч в течении 2 дней подряд;
- б) не может превышать 6ч в течении 2 дней подряд;
- в) не может превышать 4ч в течении 4 дней подряд;
- г) не может превышать 2ч в течении 2ч в течении 2 дней подряд;
- д) не может превышать 3ч в течении 3 дней подряд.

7. Какая обязанность государств ратифицировавших Европейскую Социальную Хартию 1996г не относится к рабочему времени и времени отдыха?

- а) обеспечить разумную дневную и недельную продолжительность с последовательным сокращением продолжительности рабочей недели в той мере в какой это позволит рост производительности и др. факторы;
- б) обеспечить оплачиваемые праздничные дни;
- в) обеспечить еженедельный период отпуска(отдыха);
- г) обеспечить отпуск по болезни;
- д) обеспечить минимальный четырехнедельный ежегодный оплачиваемый отпуск.

8. Ночное время работы считается с:

- а) с 20:00 до 4:00ч;
- б) с 21:00 до 5:00ч;
- в) с 22:00 до 6:00ч;
- г) с 23:00 до 7:00ч;
- д) с 00:00 до 8:00ч.

9. Хранит трудовую книжку и делает в них записи:

- а) отдел кадров;
- б) работодатель;
- в) работник;
- г) органы МСУ;
- д) профсоюзные органы.

10. Прогулом считается отсутствие на рабочем месте в течении:

- а) отсутствие на раб.месте 4ч. подряд без уважительных причин;
- б) отсутствие на раб.месте 2 ч. без уважительных причин;
- в) не выходить на работу без уважительных причин;
- г) отсутствие на раб.месте 6ч. без уважительных причин;
- д) времени предусмотренного коллективным договором.

11. Предмет международного трудового права?

- а) продукция производимая работником;
- б) продукция производственного назначения и товара народного потребления;
- в) способ регулирования производственных отношения;
- г) отношение между субъектами международного права относительно трудовых прав человека, занятости, условий труда, социального партнерства и социального обеспечения;
- д) отношение между работником и работодателем относительно условий труда.

12. Международное трудовое право-это?

- а) совокупность норм регулирующих отношения в сфере трудоустройства;

- б) совокупность международно-правовых норм регулирующие отношения в сфере труда;
- в) нормы установленные государством, регулирующие общественные отношения в сфере занятости;
- г) совокупность общепризнанных правовых норм регулирующие отношения работника и работодателя;
- д) совокупность основных норм установленных государством, регулирующие отношения в сфере труда.

13. Система МТП состоит из?

- а) группы норм, регулирующие трудовые отношения;
- б) регламента трудовых отношений;
- в) общей и особенной части;
- г) институтов юридических норм;
- д) Трудового Кодекса.

14. Метод МТП-это?

- а) совокупность способов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- б) совокупность приемов и способов охраны трудового права;
- в) технология производства продукции и товаров;
- г) способы и приемы распределения по трудовому права;
- д) совокупность приемов и обеспечение регулирования отношений трудового права.

15. В каком нормативно-правовом акте говорится об этом, «Никто не может подвергаться произвольному вмешательству в его личную и семейную жизнь произвольным посягательствам на неприкосновенность его жилище, тайну его корреспонденции или на его и репутацию. Каждый человек имеет право на защиту закона от того вмешательства или таких посягательств.

- а) Конвенция Совета Европы ;
- б) Конвенция МОТ;
- в) Всеобщая декларация прав человека 1948г;
- г) Хартия СНГ 1994г;
- д) Конвенция о защите прав человека и основных свобод 1950г.

16. Где наиболее широко рассматривается защита персональных данных работника?

- а) в Кодексе практики МОТ о защите персональных данных работника
- б) в рекомендациях Совета Европы
- в) в Кодексе практики о защите персональных данных работников выпущенный МБТ
- г) в Трудовом Кодексе
- д) в Конвенции Совета Европы

17. Что такое мониторинг персональных данных?

- а) использование технических средств, установленных для наблюдения;
- б) использование средств ,связи и других методов для установления местонахождения работника;

в)совокупность различных методов идентификации установления для наблюдения;

г)использование устройств(компьютеры, звуковые устройства, телефон, видеооборудование и иные средства связи), различных методов идентификации или установления местонахождения либо иной вид наблюдения;

д)использование различных методов наблюдения за кандидатом на трудоустройство установленных работодателем.

18.Существуют ли коллективные права в области защиты персональных данных?

а)нет;

б)да;

в)не существуют;

г)нет такого понятия в области защиты персональных данных;

д)да, но не всегда.

19. Тестирование в отношении наркотиков должно производиться только в соответствии с:

а)статьями Кодекса практики МОТ;

б)Трудовым Кодексом;

в)национальным законодательством, практикой и международными стандартами;

г)локальными нормативно-правовыми актами;

д)рекомендаций МОТ.

20. Назовите количество людей являющихся в настоящее время в мире жертвами принудительного труда?

а)10,4 млн. человек;

б)12,3 млн. человек;

в)15,5 млн. человек;

г)13 млн. человек;

д)12.5 млн. человек.

21.Назовите три основных категорий принудительного труда.

а)принудительный труд применяемый государством, принудительный труд применяемый частными лицами для коммерческой эксплуатации проституции, принудительный труд применяемый частными лицами с целью экономической эксплуатации;

б)принудительный труд применяемы частными лицами с целью экономической эксплуатации, принудительный труд женщин в целях экономической эксплуатации, принудительный труд применяемый государством;

в)принудительный труд применяемый частными лицами для коммерческой эксплуатации проституции, принудительный труд инвалидов;

г)принудительный труд осуществляемый детьми, принудительный труд заключенных, принудительный труд применяемый частными лицами с целью экономической эксплуатации;

д)принудительный труд осуществляемый военнослужащими, принудительный труд применяемый частными лицами для экономической эксплуатации.

22. Определите понятие принудительного труда.

- а) принудительный труд- это спровоцированная или инсценированная работа предоставляемая работодателем подкрепляемая угрозой насилия;
- б) принудительный труд-выполнение работы под угрозой какого либо наказания(насильственного взаимодействия)
- в) принудительный труд-это достойный, добровольный труд выполняемый работником в целях поддержания трудовых отношений;
- г) принудительный труд-это работа выполняемая исключительно мигрантами в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
- д) принудительный труд-это выполнение работы требуемая под угрозой применения какого-либо наказания, от лица которое предлагало свои услуги добровольно.

23. Максимальный период в течении которого можно использовать принудительный труд человека(Конвенция МОТ №29).

- а) 1 год;
- б) 30 дней в году;
- в) 6 месяцев;
- г) 60 дней в году;
- д) 70 дней в году.

24. Какой вид торговли людьми является основным?

- а) торговля с целью привлечения к принудительному труду;
- б) торговля с целью привлечения занятия к проституции;
- в) торговля с целью занятия женщин тяжелым рабочим трудом;
- г) торговля с целью продажи в рабство;
- д) торговля с целью привлечения занятия к вредным и опасным работам.

25. Какой международный правовой акт регламентирует вопрос о косвенном принуждении к труду?

- а) Конвенция МОТ №29;
- б) Конвенция МОТ №105;
- в) Рекомендация МОТ №35;
- г) Конвенции ООН;
- д) Акты лиги наций.

26. Какая работа не является принудительным трудом?

- а) работа выполняемая под угрозой применения насилия;
- б) работа выполняемая в условиях военного положения;
- в) работа выполняемая при вредных условиях труда;
- г) работа выполняемая в следствии обмана или лживых обещаний;
- д) работа выполняемая в следствии невыплаты заработной платы.

27. Виды взысканий:

- а) удержание из заработной платы;
- б) предупреждение, выговор и увольнение;
- в) штрафы;
- г) замечание, выговор, штраф и увольнение;
- д) предупреждение, выговор, строгий выговор и увольнение.

28. Каким образом оплачивается неполное рабочее время?

- а) как нормальное рабочее время;
- б) по усмотрению работодателя;
- в) пропорционально отработанному времени;
- г) по договоренности между работником и работодателем;
- д) по договоренности между профсоюзным и работодателем.

29. Необоснованный отказ в принятии на работу запрещается в случаях:

- а) лицо, устраивающееся на работу было ранее осуждено;
- б) лицо прописано в другой области страны;
- в) ни в коем случае;
- г) предусмотренных законодательством;
- д) предусмотренных трудовым договором.

30. Какого числа отмечается Всемирный день борьбы с торговлей людьми?

- а) 23 июня;
- б) 30 июля;
- в) 30 июня;
- г) 13 августа;
- д) 23 марта.

30. Что понимается под рабством согласно Конвенции Лиги Наций от 25 сентября 1926 года?

- а) состояние или положение человека, над которым осуществляется атрибуты права собственности или некоторые из них;
- б) наихудшая форма эксплуатации человека;
- в) подчинение человека воли другого;
- г) жесткие ограничения в отношении труда работника ;
- д) нет правильного ответа.

31. В каком году была принята Всеобщая декларация прав человека?

- а) 1950;
- б) 1948;
- в) 2000;
- г) 1966;
- д) 1926.

32. Год принятия Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах:

- а) 2001;
- б) 1997;
- в) 1966;
- г) 1809;
- д) 1955;

33. Когда состоялась первая сессия МКТ:

- а) 1919;
- б) 1820;
- в) 1928;
- г) 1945;
- д) 1968.

34. Дополнительно к Конвенции от 20 ноября 1919 года О правах ребенка был принят факультативный протокол касающийся:

- а) трансплантации органов;
- б) торговли детьми ,детской проституции и порнографии;
- в) о предупреждении и пресечении торговли женщинами и детьми ;
- г) против транснациональной организованной преступности;
- д) правильного ответа нет.

35.Понятие локаута:

- а) увольнение работника, принявшего участие в забастовке
- б) забастовка;
- в) полная или частичная приостановка деятельности работника
- г) незаконный митинг;
- д) нарушение работником трудовой дисциплины.

36.Имеет ли право работодатель в случае забастовки на предприятии отказать в заработной плате?

- а) да, имеет;
- б) нет, не имеет;
- в) частично;
- г) по соглашению сторон;
- д) зависит от характера забастовки;

37.Раскройте смысл термина "холодный локаут"(layoff):

- а) увольнение работника ;
- б) приостановление трудовых договоров;
- в) хладнокровное увольнение работника ;
- г) оставление работника без заработной платы ;
- д) незаконная забастовка.

38.Виды локаутов:

- а) холодный, горячий;
- б) формальный ,материальный;
- в) большие, малые;
- г) национальные, международные;
- д) оборонительные ,наступательные.

39.Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работников по истечении:

- а) 6 месяцев;
- б) 3 месяца;
- в) 11 месяцев;
- г) 1 год;
- д) 2 года.

40.Принципы МТП:

- а) свобода объединения и ведения коллективных договоров , упразднение всех форм принудительного или обязательного труда, запрещение детского труда, недопущение дискриминации в области труда и занятий;
- б) законность, гласность, равноправие сторон, неизменность;
- в) выбор профессии , рода деятельности, выбор места работы;

- г) правильного ответа нет;
- д) презумпция невиновности , национального языка, обязательного заключения трудового договора.

41. Форма оплаты труда:

- а) денежная и натуральная;
- б) продуктовая и монетарная;
- в) ежемесячная и еженедельная;
- г) прямая и косвенная ;
- д) нет ответа.

42. Работодатель обладает правом объявить локаут в следующем случае:

- а) если забастовка была законной;
- б) если будут устранены обстоятельства , считающиеся неправомерными;
- в) если после забастовки предприятие будет закрыто;
- г) при временной нетрудоспособности его работников в связи с забастовкой;
- д) при наличии неопровержимых доказательств того, что работники были вовлечены к проведению забастовки конкурирующими с ними работодателями;

43. Какие юридические факты должны иметь место при привлечении работников к ответственности ,при участии его в забастовках?

- а) факт наличия самой забастовки;
- б) факт ликвидации предприятия при забастовке;
- в) факт продолжения забастовки работниками ,несмотря на то, что является незаконной;
- г) факт причинения имущественного вреда работодателю при совершении забастовки;
- д) факт уменьшения прибыли в следствии забастовки.

44. Назовите один из общепризнанных принципов МТП:

- а) принцип постоянного прогресса;
- б) принцип равноправия;
- в) принцип равной оплаты за равный труд;
- г) принцип осуществления своего материального благосостояния;
- д) принцип свободы и достоинства.

45. Какой из принципов относится к основополагающему праву в сфере труда?

- а) действенно запрещение детского труда;
- б) принцип дискриминации;
- в) принцип свободы договора;
- г) принцип свободы слова;
- д) принцип законности.

46. Принципы МТП это:

- а) основополагающие начала , руководящие идеи регулирования общественных отношений;
- б) совокупность юридических норм ,образующих единое предметное целое ;
- в) основные направления развития права;
- г) совокупность приемов и способов;

д)обеспечение выгодного для общества и государства и самого работника общественных отношений.

47.Как рассматривают ООН и МОТ детский труд?

- а)как насилие;
- б)как опасность его здоровью;
- в)как эксплуатацию;
- г)как форма рабства;
- д)как ущерб социальному развитию.

48.Сколько детей в мире привлечены к наихудшей форме труда?

- а)17 млн.;
- б)более 180 млн.;
- в)80 млн.;
- г)около 250 млн.;
- д) менее 10 млн..

49.Когда была принята Конвенция прав ребенка?

- а)1 июня 1999 г.;
- б)9 сентября 1919 г.;
- в) 20 ноября 1989 г.;
- г)17 ноября 1966 г.;
- д)3 апреля 1953 г..

50.Когда была принята Конвенция о наихудших формах детского труда?

- а)1 июня 1919 г.;
- б)3 ноября 1996 г.;
- в)18 декабря 1997 г.;
- г)17 июня 1999 г.;
- д)1 июня 1963 г..

51. Какое из условий полагает соблюдать МОТ при организации и проведении забастовок?

- а)выйти вовремя на забастовку;
- б)соблюдать условие обязательной явки на забастовку;
- в)гарантия права на работу тех, кто не участвует в забастовке;
- г)гарантия выплаты денежной компенсации;
- д)уменьшение заработной платы.

52.Какие забастовки относятся к противозаконным?

- а) когда проводится без примирительных процедур;
- б)если решение о забастовке принято анонимно;
- в)если забастовка носит предупредительный характер;
- г)проведенная без соблюдения процедуры предупреждения работодателя;
- д)нет ответа.

53.Дискриминация в труде означает:

- а)отказ в приеме на работу лица , не достигшего 16 летнего возраста;
- б)отказ в приеме на работу по состоянию здоровья;
- в)отказ в приеме на работу в связи с социальным происхождением;
- г)отказ в приеме на работу в связи с неимением определенных навыков;
- д)отказ в приеме на работы в связи с семейным положением.

54.Основные принципы МТП нацелены на обеспечение прав и свобод:

- а)профсоюзов;
- б)работодателей;
- в)работников;
- г)государства;
- д)работодателей и работников.

55.Принципы защиты трудовых прав заключается в нормах:

- а)в международно-трудовых нормах;
- б)трудового договора;
- в)локального устава предприятия ;
- г)дисциплины труда;
- д)надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

56.Из чего состоит система контроля МОТ за соблюдением установленных е. стандартов?

- а)обязательства предоставлять ежегодные доклады МБТ;
- б)регулярный надзор и рассмотрение жалоб и заявлений;
- в)обработка отчетов;
- г)проведение реформ;
- д)нет ответа.

57.Назовите первые инстанции по рассмотрению жалоб МОТ:

- а)Комитет по свободе объединения и Комитет экспертов;
- б)Комиссия по рассмотрению жалоб и Комиссии по расследованию;
- в)Административный совет и трехсторонний комитет;
- г)Международное объединение работника и Комитет Конференции;
- д)Международная Конференция труда и комитет по применению международных трудовых стандартов.

58.Кем рассматриваются жалобы и доклады?

- а)Европейским комитетом по социальным правам;
- б)Комиссией по правам человека;
- в)Административным советом;
- г)Комитет по свободе объединения;
- д)Комитет конференции.

59.Решение об объединении забастовки принимается:

- а)собранием работников по согласованию с профсоюзными органами;
- б)профсоюзной организацией по предложению работников;
- в)собранием работников по предложению представительного органа работников;
- г)только работодателем;
- д)только работником.

60.Когда была создана Международная Организация труда?

- а) 1920;
- б) 1929;
- в) 1919;
- г) 1901;
- д)1921.

61.Какие органы являются основными органами МОТ ?

- а) Административный совет; Управляющий орган;
- б) Генеральная конференция; Административный совет; Международное бюро труда;
- в) Генеральная ассамблея; Международное бюро труда; Административный совет;
- г) Президиум; Секретариат;
- д) Генеральная конференция; Секретариат; Канцелярия прокурора.

62. Каким органом является Административный совет?

- а) законодательным;
- б) исполнительным;
- в) судебным;
- г) коллегиальным;
- д) надзорным.

63. На какой срок избирается Административный совет?

- а) 5;
- б) 4;
- в) 7;
- г) 3;
- д) 9.

64. Кто руководит деятельностью Международного Бюро труда?

- а) Генеральный директор;
- б) Секретариат;
- в) Директор;
- г) Руководитель МБТ;
- д) Председатель.

65. Какое время выделяется на непрерывный еженедельный отдых?

- а) 12 часов;
- б) 72 часа;
- в) 24 часа;
- г) 36 часов;
- д) 16 часов.

66. Какая Конвенция посвящена оплачиваемым отпускам?

- а) Конвенция МОТ № 181;
- б) Конвенция МОТ № 14;
- в) Конвенция МОТ № 111;
- г) Конвенция МОТ № 77;
- д) Конвенция МОТ № 16.

67. Какой региональный акт предусматривает «... равные права на труд, приносящий им доход и связанный с удовлетворением их личных и общественных потребностей, на территории любого государства»

- а) Европейская социальная хартия 1996 г;
- б) Хартия СНГ 1994 г;
- в) Международный пакт о гражданских и политических правах 1966;
- г) Устав МОТ;
- д) Европейская конвенция о защите прав и основных свобод 1950.

68. Определите виды времени отпуска?

- а) перерыв в течение рабочего дня; отпуск по уходу за ребенком; ежедневный отдых;
- б) перерыв в течение рабочего дня ; ежедневный отдых; выходные дни; нерабочие праздничные дни; отпуска;
- в)отпуска; выходные дни; перерывы в течение дня;
- г) отпуска; перерыв в течение дня; ежедневный отдых; нерабочие праздничные дни; отпуска без сохранения заработной платы;
- д) Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска; учебные отпуска; выходные дни.

69. В каком региональном акте закреплены права трудящихся- мигрантов и членов их семей?

- а) Конвенции СНГ о правах и основных свободах человека 1995 г.;
- б) Американская конвенция о правах человека 1969 г.;
- в) Конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств- участников СНГ 2008 г.;
- г) Хартия основных социальных прав трудящихся 1989 г.;
- д) Европейская конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов 1977 г..

70. Назовите статус лица, являющегося гражданином государства одной из сторон, законно находящиеся и на законном основании осуществляющее трудовую деятельность на территории государства другой страны?

- а) **трудящийся-мигрант;**
- б) приграничный трудящийся;
- в) сезонный трудящийся;
- г) член семьи трудящегося-мигранта;
- д) работодатель.

71. Где закреплено право каждого человека создавать для осуществления и защиты своих экономических и социальных интересов профессиональные союзы и вступать в таковые по своему выбору при единственном условии соблюдения правил соответствующей организации?

- а) Актах Международной Конфедерации свободных профсоюзов;
- б) В Конвенциях МОТ;
- в) Международный пакт об экономических, социальных, культурных правах;
- г) Международный пакт о политических и гражданских правах;
- д) Европейской Конвенция о защите прав и основных свобод.

72. Какая рекомендация принята к Конвенции МОТ 1988 « о содействии занятости и защите от безработицы»?

- а) Рекомендация № 176;
- б) Рекомендация № 178;
- в) Рекомендация № 168;
- г) Рекомендация №98;
- д) Рекомендация № 166.

73. Какие международные организации представляют предпринимателей на универсальном международном уровне?

- а) **Международная организация промышленных работодателей; Международная организация предпринимателей;**

- б) Международная организация предпринимателей; Международная организация труда;
- в) Международная организация предпринимателей; Организация объединенных наций по промышленному развитию;
- г) Международная организация по стандартизации; Всемирная торговая организация;
- д) Организация объединенных наций; Международная организация труда.

74. В какой Рекомендации раскрыты ограничения в отношении удержаний из заработной платы?

- а) Рекомендация № 122;
- б) Рекомендация № 33;
- в) Рекомендация № 85;
- г) Рекомендация № 176;
- д) Рекомендация № 28.

75. Что регулирует Конвенция МОТ № 1 1919 г.?

- а) рабочее время в промышленности;
- б) труд женщин в ночное время;
- в) трудоустройство моряков;
- г) еженедельный отдых в промышленности;
- д) ночной труд подростков в промышленности.

76. Куда направляется для регистрации ратифицированная Конвенция Генеральным директором МБТ?

- а) Административному совету МОТ;
- б) Генеральному директору МБТ;
- в) Правительственному органу члена МОТ;
- г) Европейскому союзу;
- д) Генеральному секретарю ООН.

77. Где и когда была принята Декларация относительно целей и задач МОТ?

- а) В Женеве 20 ноября 1989 г;
- б) В Вашингтоне 1 января 1942 г;
- в) В Страсбурге 1 сентября 1950;
- г) В Филадельфии 10 мая 1944;
- д) В Сан-Франциско 10 июля 1934.

78. Выделите принципы, соблюдение которых является обязательным для всех государств-членов МОТ?

- а) Свобода объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров; упразднение всех форм принудительного труда; запрещение детского труда; недопущение дискриминации в области труда и занятий;
- б) Принцип равноправия и самоопределения народа; упразднение всех форм принудительного труда; принцип уважения прав человека и основных свобод;
- в) запрещение детского труда; защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- г) равенство прав и возможностей работника; принцип равноправия и самоопределения народа ;запрещение детского труда;

д) обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы; свобода объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров; упразднение всех форм принудительного труда.

79. Определите понятие « Миграция, связанная с пересечением иностранными физическими лицами государственной границы какого-либо государства на определенный срок в целях получения работы в стране въезда»?

- а) Внутренняя трудовая миграция;
- б) международная трудовая миграция;
- в) Приграничный трудящийся;
- г) Цикл миграции;
- д) Миграция в целом.

80. Какая Конвенция МОТ регулирует политику в области занятости?

- а) Конвенция МОТ № 75;
- б) Конвенция МОТ № 63;
- в) Конвенция МОТ № 146;
- г) Конвенция МОТ № 122;
- д) Конвенция МОТ № 128.

81. В каком универсальном акте говорится об условиях труда?

а) Международный пакт об экономических, социальных, культурных правах 1966 г.;

- б) В Конвенции МОТ 1928 г. О процедуре установления минимальной заработной платы;
- в) Всеобщей декларации прав человека 1948 г.;
- г) Международный пакт о политических и гражданских правах 1966 г.;
- д) Европейской Конвенции о защите прав и основных свобод 1950 г..

82. В каком акте закреплено запрещение оплаты заработной платы векселями, купонами, а выплата происходит только наличными деньгами?

- а) Всеобщей декларации прав человека 1948 г.;
- б) Хартия основных социальных прав трудящихся 1989 г.;

с) Конвенции МОТ № 95;

- г) Конвенция МОТ № 98;
- д) Европейской Конвенции о защите прав и основных свобод 1950 г..

83. В рамках какой организации действуют новые профессиональные организации?

- а) Международной Организации труда;
- б) ООН;
- в) Международной Конфедерации Свободных профсоюзов;
- г) Федерация христианских профсоюзов;
- д) Профсоюзное объединение физических и юридических лиц.

84. Какое понятие безработного по Конвенции МОТ № 168 является верным?

- а) является безработное лицо, действительно ищущее работу, потерявшее заработок;

- б) Лицо способное трудиться, потерявшее заработок по причине невозможности получить подходящую работу, готовое трудиться и действительно ищущее работу;
- в) Трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированные в органах службы занятости;
- г) дееспособные лица, ищущие работу и заработок, зарегистрированные в органах занятости в целях поиска подходящей работы;
- д) Трудоспособное лицо, не имеющий заработка, но действительно нуждающийся в работе.

85. Какие отпуска предусмотрены при предоставлении отпусков женщинам?

- а) Отпуск по беременности и родам; отпуск по уходу за ребенком; отпуск работникам усыновившим ребенка;
- б) Ежегодные оплачиваемые отпуска; ежегодные дополнительные отпуска; отпуск работникам усыновившим ребенка;
- в) отпуск работникам усыновившим ребенка; отпуск по уходу за больными родственниками;
- г) Отпуск по уходу за ребенком; отпуск по уходу за больными родственниками; ежегодные оплачиваемые отпуска; ежегодные дополнительные отпуска;
- д) Отпуск по беременности и родам; отпуск по уходу за ребенком; ежегодные дополнительные отпуска.

86. Предмет международного трудового права:

- а) Отношения в сфере труда;
- б) Отношения между международными организациями;
- в) Отношения между международными организациями и их сотрудниками;
- г) Отношения государства и иных субъектов международного права по поводу отношений в сфере труда;
- д) Отношения по трудоустройству.

87. Концепция (подходы) международного трудового права:

- а) Горизонтальная и вертикальная;
- б) Монистическая и дуалистическая;
- в) Родовая и видовая;
- г) Национальная, международная и трудовая;
- д) Правильного ответа нет.

88. Какая концепция МТП заключается в том, что международное и национальное право представляют собой самостоятельные системы, которые дополняют друг друга:

- а) Интервенция;
- б) Монистическая;
- в) Дуалистическая;
- г) Трудовая;
- д) Коллективная.

89. Какая концепция МТП заключается в том, что международное и национальное право составляют единую правовую систему:

- а) Монистическая;
- б) Такой концепции в МТП нет;

- в) Дуалистическая;
- г) Индивидуальная;
- д) Объединяющая.

90. Международное трудовое право – это:

- а) Совокупность международно-правовых норм, регулирующих отношения в сфере труда и иные тесно связанные с ними отношения;
- б) Отрасль права, регулирующая трудовые отношения;
- в) Совокупность международных документов, на основе которых осуществляются трудовые отношения;
- г) Комплексная отрасль права, предназначенная для регулирования трудовых отношений в сфере труда;
- д) Отрасль права, регулирующая трудовые отношения мигрантов.

91. В чем суть трипартизма МОТ:

- а) В МОТ представлены правительства всего трех континентов мира;
- б) В МОТ наибольшее значение имеют только три главных его члена;
- в) Представительства интересов трех сторон социального партнерства: государств, работников и работодателей;
- г) Ни одна из вышеперечисленных;
- д) Объединение всех членов МОТ в три партии.

92. Где была создана Ассоциация по юридической защите трудящихся:

- а) В Париже;
- б) В Люксембурге;
- в) В Стамбуле;
- г) В Женеве;
- д) В Тегеране.

93. Что рассматривала одна из первых международных трудовых конвенций, принятая в 1905 г.:

- а) Исполнения труда детей;
- б) Запрета ночного труда женщин в промышленности;
- в) Запрет использования желтого фосфора;
- г) Социальное страхование;
- д) Защита национальной экономики.

94. Что является субъектом МТП

- а) Работники и международные организации;
- б) Работник и работодатель;
- д) Государства, международные организации, многонациональные корпорации, работники;
- г) Государство и международные организации;
- д) Все физические и юридические лица.

95. Законодательный орган МОТ, на котором принимаются конвенции, рекомендации и декларации:

- а) Международная конференция труда;
- б) Административный совет;
- в) Международное бюро труда;
- г) Секретариат;

д)Все вместе.

96. Сколько раз созывается МКТ:

а)Раз в месяц;

б)Каждую неделю;

в)Каждый понедельник нового месяца;

г)Когда это потребуется, но реже одного раза в год;

д)Раз в три года.

97. Административный совет является:

а)Исполнительным органом;

б)Законодательным органом;

в)Судебным органом;

г)Совещательным органом;

д)Коллегиальным органом.

98. Сколько было создано международных секретариатов (профсоюзных объединений) к началу Первой мировой войны:

а)28;

б)6;

в)15;

г)20;

д)3.

99. Как стали называться международные секретариаты после проведения Генеральной конференции торговых секретариатов:

а)Универсальные международные профсоюзные объединения;

б)Международная федерация профсоюзов;

в)Глобальные профсоюзные федерации;

г)Многонациональные корпорации;

д)Остались называться также.

100. Согласно Конвенциям МОТ какой срок должен составлять непрерывный еженедельный отдых:

а)48 часов;

б)36 часов;

в)Три дня;

г)Не менее суток;

д)Не менее 4 часов.

101. Ежегодный отпуск может использоваться по частям, одна из которых не может быть меньше....:

а)Двух недель;

б)Недели;

в)60% от всего отпуска;

г)Всего отпуска, кроме двух последних дней;

д)10 дней.

102. В каком году была принята Конвенция о правах ребенка:

а)1959;

б)1990;

в)1989;

г)1967;

д)1983.

103. Дайте понятие источников международного трудового права:

а)Совокупность конвенций, рекомендаций и деклараций, принятые МОТ;

б)Все источники международного трудового права как отрасли международного права, а также национальные правовые акты, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними отношения вне рамок одного государства;

в)Совокупность международных документов, касающихся трудовых отношений, принятые и ратифицированные большинством стран мира;

г)Международные документы, расположенные в определенной иерархии;

д)Правильного ответа нет.

104. Назовите виды трудовых споров:

а)Коллективные и индивидуальные;

б)Законные и незаконные;

в)Прямые и косвенные;

г)Разрешимые и неразрешимые;

д)Мирные и спорные.

105. Трудовой арбитраж – это:

а)Способ разрешения спора;

б)Последняя мирная стадия разрешения коллективного трудового спора;

в)Стадия разрешения трудового спора;

г)Такого не существует;

д)Соглашение между работником и работодателем.

106. Трудовой арбитраж создаётся до...:

а)Увольнения работника;

б)Массового увольнения работников;

в)Объявлениями работниками забастовки;

г)Получения заработной платы;

д)Сокращения работников работодателем.

107. К какой категории прав относится право на забастовку:

а)Коллективные права;

б)Социальные права;

в)Естественные права;

г)Культурные права;

д)Политические права.

108. В каком году была принята Конвенция о свободе ассоциации и защите права на организацию:

а)1949;

б)1950;

в)1948;

г)1946;

д)1945.

109. Какой характер носят Конвенции МОТ для страны, к ним присоединившимся путем их ратификации:

а)Контрольный характер;

- б) Конечный характер;
- в) Обязательный для исполнения;
- г) Регулятивный характер;
- д) Все вышеперечисленные.

110. Конвенция МОТ №47 от 1935 г. Установила международный стандарт рабочей недели в размере:

- а) 36 часов;
- б) 72 часов;
- в) 24 часов;
- г) 40 часов;
- д) 48 часов.

111. В каком году была принята Конвенция о минимальном возрасте №138:

- а) 1957 году;
- б) 1973 году;
- в) 1965 году;
- г) 1932 году;
- д) 1946 году.

112. Какой Комитет был создан для надзора за исполнением требований Конвенции ООН о правах ребенка от 1989г.:

- а) Комитет за надзором;
- б) Комитет за соблюдением Конвенций;
- в) Комитет по правам ребенка;
- г) Комитет по правам человека и гражданина;
- д) Комитет за соблюдением прав.

113. Важнейшим ядром международного трудового права можно назвать....:

- а) МОМ;
- б) МОТ;
- в) МКТ;
- г) ЮНИСЕФ;
- д) ОБСЕ.

114. Международные отношения принято называть....:

- а) Субординационными;
- б) Международными;
- в) Координационными;
- г) Территориальными;
- д) Политическими.

115. В каком году была принята Конвенция о дискриминации в области труда и занятий №111

- а) 1951 году;
- б) 1950 году;
- в) 1952 году;
- г) 1967 году;
- д) 1958 году.

116. Кем разрабатывается и принимается Коллективный договор :

- а) на референдуме;

- б) на сессии МО;
- в) на собрании руководителей предприятия, фирмы, организации;
- г) на общей конференции трудового коллектива.

117. Сторонами заключения коллективного договора являются:

- а) Работодатель (физическое лицо) и работник;
- б) председатель профсоюзного комитета и работники;
- в) собственник или лицо им уполномоченное и трудовой коллектив;
- г) комитет по трудовым спорам и работники.

118. Моментом начала действия трудового договора считается:

- а) через 5 дней после подписания;
- б) с момента заключения;
- в) после государственной регистрации;
- г) с момента провозглашения трудового договора.

119. Действие коллективного договора предприятия распространяется на:

- а) только на администрацию;
- б) на всех субъектов (членов) предприятия, кроме руководителей этого предприятия;
- в) только на временных рабочих;
- г) На всех членов (субъектов) предприятия;

120. Локальные источники трудового права-это...

- а) Нормативно-правовые акты, принятые МО РТ;
- б) Нормативно-правовые акты, принятые МН МО РТ;
- в) Правовые акты, принятые собраниями коллективов на уровне предприятий, учреждений, организаций;
- г) Нормативно - правовые акты принятые Президентом РТ.

**Темы эссе
(рефератов, докладов, сообщений)
по дисциплине «Международное трудовое право»**

1. Понятие и общая характеристика миграции.
2. Системы учета миграции. Миграционный учет в Российской Федерации.
3. Источники международно-правового регулирования миграции.
4. Источники внутригосударственного правового регулирования миграции. Миграционная политика РФ и зарубежных стран.
5. Правовые основы деятельности Международной организации по миграции (МОМ).
6. Правовые основы деятельности Международной организации труда (МОТ) в сфере миграции.
7. Международные организации в сфере миграции (ВТО, ВТО ООН, УВКБ ООН и т.д.).
8. Международно-правовое значение форумов по вопросам миграции.
9. Институциональная структура регулирования миграции в России.
10. Международно-правовые предпосылки регулирования миграции: право на свободу передвижения, суверенитет государств.
11. Международно-правовое понятие гражданства и его значение для регулирования миграции.
12. Проблемы внедрения биометрических технологий.
13. Условия допуска иностранцев на территорию государства. Понятие и виды виз.
14. Особенности регулирования трудовой миграции.
15. Особенности и проблемы регулирования миграции высококвалифицированных кадров.
16. Правовое регулирование воссоединения семьи как одного из видов миграции.
17. Права человека мигрантов.
18. Международная миграция и правовые проблемы борьбы с ксенофобией.
19. Особенности регулирования вынужденной миграции.
20. Общая характеристика международно-правовой защиты беженцев.
21. Международно-правовые проблемы защиты лиц, перемещенных внутри страны.
22. Понятие нелегальной миграции и международно-правовые способы ее предотвращения и борьбы с ней.
23. Международно-правовые и национальные средства борьбы с незаконным ввозом мигрантов.
24. Международно-правовые и национальные средства борьбы с торговлей людьми.
25. Правовые проблемы высылки иностранцев.
26. Правовое регулирование миграции граждан государств-членов в ЕС.
27. Правовое регулирование допуска граждан третьих стран на территорию ЕС.
28. Особенности правового регулирования вынужденной миграции в ЕС.

29. Правовое регулирование борьбы с незаконной миграцией в ЕС.
30. Правовое регулирование совместной охраны внешних границ ЕС.
31. Деятельность Совета Европы и Организации по безопасности и сотрудничеству в Европе в сфере миграции.
32. Правовое регулирование передвижения граждан в рамках Содружества Независимых Государств.
33. Борьба с незаконной миграцией в рамках Содружества Независимых Государств.
34. Особенности правового регулирования миграции в Латинской Америке.

Критерии оценки:

Оценка «зачтено» выставляется студенту, если **присутствует:**

- актуальность темы исследования;
- соответствие содержания теме;
- глубина проработки материала;
- правильность и полнота разработки поставленных вопросов;
- значимость выводов для дальнейшей практической деятельности;
- правильность и полнота использования литературы;
- соответствие оформления реферата стандарту;
- качество сообщения и ответов на вопросы при защите реферата.

К примеру, объем реферата может колебаться в пределах 15-20 печатных страниц. Основные разделы: оглавление (план), введение, основное содержание, заключение, список литературы.

Критерии оценки:

- актуальность темы;
- соответствие содержания теме;
- глубина проработки материала;
- грамотность и полнота использования источников;
- соответствие оформления доклада требованиям.

- оценка «не зачтено» выставляется студенту в случае, если он не ориентируется в теме подготовленного реферата, доклада, эссе.

**Перечень дискуссионных тем для круглого стола
(дискуссии, полемики, диспута, дебатов)**

по дисциплине «Международное трудовое право»

1. Понятие, предмет, метод трудового права
2. Роль и функции трудового права, цель и задачи законодательства о труде.
3. Соотношение трудового права со смежными отраслями права.
4. Тенденции развития трудового права России.
5. Классификация источников трудового права, их виды.
6. Общая характеристика важнейших источников трудового права.
7. Значение постановлений пленумов Верховного Суда по трудовым делам.
8. Понятие и значение основных принципов правового регулирования труда.
9. Содержание и конкретизация основных принципов правового регулирования труда.
10. Понятие и виды субъектов трудового права, их правового статуса.
11. Гражданин (работник) как субъект трудового права.
12. Работодатель как субъект трудового права.
13. Профсоюз как субъект трудового права.
14. Понятие и виды правоотношений сферы трудового права.
15. Правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству.
16. Социально-партнерские правоотношения в сфере труда.
17. Правоотношения по профессиональной подготовке кадров непосредственно на производстве.
18. Правоотношение по надзору и контролю за охраной труда и соблюдению трудового законодательства.
19. Правоотношение по материальной ответственности сторон трудового договора за вред, ущерб, причиненный другой стороне.
20. Правоотношения по разрешению трудовых споров.
21. Понятие и общая характеристика миграции.
22. Системы учета миграции. Миграционный учет в Российской Федерации.
23. Источники международно-правового регулирования миграции.
24. Источники внутригосударственного правового регулирования миграции. Миграционная политика РФ и зарубежных стран.
25. Правовые основы деятельности Международной организации по миграции (МОМ).
26. Правовые основы деятельности Международной организации труда (МОТ) в сфере миграции.
27. Международные организации в сфере миграции (ВТО, ВТО ООН, УВКБ ООН и т.д.).
28. Международно-правовое значение форумов по вопросам миграции.
29. Институциональная структура регулирования миграции в России.
30. Международно-правовые предпосылки регулирования миграции: право на свободу передвижения, суверенитет государств.

- 31.Международно-правовое понятие гражданства и его значение для регулирования миграции.
- 32.Проблемы внедрения биометрических технологий.
- 33.Условия допуска иностранцев на территорию государства. Понятие и виды виз.
- 34.Особенности регулирования трудовой миграции.
- 35.Особенности и проблемы регулирования миграции высококвалифицированных кадров.
- 36.Правовое регулирование воссоединения семьи как одного из видов миграции.
- 37.Права мигрантов.
- 38.Международная миграция и правовые проблемы борьбы с ксенофобией.
- 39.Особенности регулирования вынужденной миграции.
- 40.Общая характеристика международно-правовой защиты беженцев.
- 41.Международно-правовые проблемы защиты лиц, перемещенных внутри страны.
- 42.Понятие нелегальной миграции и международно-правовые способы ее предотвращения и борьбы с ней.
- 43.Международно-правовые и национальные средства борьбы с незаконным ввозом мигрантов.
- 44.Международно-правовые и национальные средства борьбы с торговлей людьми.
- 45.Правовые проблемы высылки иностранцев.
- 46.Правовое регулирование миграции граждан государств-членов в ЕС.
- 47.Правовое регулирование допуска граждан третьих стран на территорию ЕС.
- 48.Особенности правового регулирования вынужденной миграции в ЕС.
- 49.Правовое регулирование борьбы с незаконной миграцией в ЕС.
- 50.Правовое регулирование совместной охраны внешних границ ЕС.
- 51.Деятельность Совета Европы и Организации по безопасности и сотрудничеству в Европе в сфере миграции.
- 52.Правовое регулирование передвижения граждан в рамках Содружества Независимых Государств.
- 53.Борьба с незаконной миграцией в рамках Содружества Независимых Государств.
- 54.Мировой финансовый кризис и миграция.
- 55.Законодательство России об учете в сфере миграции и международное право.
- 56.Международно-правовое регулирование миграции: полиотраслевой комплекс или самостоятельная отрасль международного права?
- 57.Основные принципы международно-правового регулирования миграции.
- 58.Деятельность Международного Комитета Красного Креста в сфере миграции.
- 59.Всемирный банк и миграция.
- 60.Россия и Международная организация труда.
- 61.Всемирная торговая организация и международная миграция.

62. Вынужденная миграция: категории российского законодательства («политическое убежище», «вынужденный переселенец» и др.) и международное право.
63. Лица, перемещенные внутри страны, и международное право (на примере какого-либо региона).
64. Международная судебная практика по вопросу о воссоединении семьи (на примере Европейского Суда по правам человека, Суда Европейских Сообществ и др.).
65. Международно-правовое понятие «растраты умов» (brainwaste).
66. Право на судебное разбирательство применительно к международным мигрантам.
67. Правозащитные проблемы, связанные с отсутствием у мигрантов документов, удостоверяющих личность.
68. Статус жертв торговли людьми по международному и национальному праву (на примере любого государства).
69. Правовые формы сотрудничества Федеральной миграционной службы с правоохранительными органами зарубежных государств по вопросам предотвращения и борьбы с незаконной миграцией.
70. Новеллы права Европейского Союза 2009-2010 гг. по вопросам миграции.
71. Взаимосвязь региональной экономической интеграции и либерализации свободы передвижения граждан государств-членов: правовые аспекты (на примере любой организации, кроме ЕС и СНГ).

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он делает яркий и обстоятельный ответ на проблемный вопрос, опираясь на рекомендуемую преподавателем учебную и научную литературу по курсу. Студент активно участвует в полемике по другим проблемам дискуссии.

- оценка «хорошо» выставляется студенту, если он делает качественный, но недостаточно обстоятельный ответ на проблемный вопрос, он опирается как на учебную, так и на научную литературу. Студент активно участвует в дискуссии и обсуждении других проблем.

- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он дает сжатый и не основанный преимущественно на литературе учебного характера ответ. В обсуждении иных вопросов в рамках дискуссии не участвует либо участвует слабо.

- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не отвечает либо дает крайне поверхностный ответ на вопрос из темы дискуссии, демонстрирует слабую подготовку по конкретной теме и вопросу и слабые умения к научной полемике.

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если он делает яркий и обстоятельный ответ на проблемный вопрос, опираясь на рекомендуемую преподавателем учебную и научную литературу по курсу. Также оценка «зачтено» выставляется студенту, если он даёт недостаточно обстоятельный ответ

на проблемный вопрос, но опирается на учебную и на научную литературу. Студент активно участвует в полемике по другим проблемам дискуссии.

- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если он не отвечает либо дает крайне поверхностный ответ на вопрос из темы дискуссии, демонстрирует слабую подготовку по конкретной теме и вопросу и слабые умения к научной полемике.