ВВЕДЕНИЕ

1 Правовое регулирование занятости населения

2 Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства

3 Понятие специальных пособий

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

ВВЕДЕНИЕ

После становления Республики Казахстан как суверенного и независимого государства твердо встал на путь развития рыночных отношений. Переход к рыночным отношениям и обусловленный рядом причин породили следующие экономические и юридические проблем занятости населения. На основе формирующих правовых отношений занятости важными принципами являются принципы добровольности выбора и свободы каждым своей способности к труду в той или иной сфере трудовой деятельности по законодательству Республики Казахстан. «Казахстан-2030. Процветание, безопасность и улучшение благосостояния всех казахстанцев» из послании Президента Республики Казахстан Н. А. Назарбаева народу Казахстана, где определена стратегия развития Казахстана до 2030 года, указывается, что актуальной задачей данного периода является решение вопросов занятости и бедности.

В частности рассматривается вопросы по внедрению системы микрокредитов, по развитию малого и среднего бизнеса, а также по приоритетному развитию трудоемких отраслей и активного привлечения в них иностранных инвестиций и национального капитала. Кроме всего перечисленного рассматривается вопрос жесткого подхода к проблемам занятости при договорах и контрактах, бюджетных закупках, развития общественных работ, прежде всего строительства дорог и лесопосадок, снятие всех ненужных административных барьеров на пути частного предпринимательства, энергичное развитие сферы услуг и особенно туризма. Правительством Республики Казахстан в 1996 г. утверждена Концепция государственной политики занятости населения, кроме этого, ежегодно разрабатывается Республиканская программа содействия занятости населения. В них делается акцент на сочетание государственного регулирования с формированием свободного рынка труда.

В этой связи следует заметить, что правовые средства, направленные на развитие занятости населения, должны быть тесно увязаны с общими правовыми механизмами, опосредующими развитие государства, поскольку они включаются в единую систему правовых средств регулирования. Эти меры должны учитывать существование рынка труда, товарный характер рабочей силы. Стимулирование занятости населения должно происходить, прежде всего, за счет расширения производства, создания новых производств, наиболее выгодных в условиях Казахстана.

Целью данной контрольной работы является рассмотреть:

- занятость населения, как основной факт благополучия и стабильности населения

- надзор за соблюдением трудового законодательства

- понятие специальных пособий

1 Правовое регулирование занятости населения

В Казахстане некоторые проблемы занятости рассматривались Е.Н. Нургалиевой. Вместе с тем комплексного исследования правовых проблем занятости по Конституции Республики Казахстан, закрепившей право на свободу труда и свободу предпринимательской деятельности, не проводилось, а законодательство о занятости населения нуждается в совершенствовании. Все это делает актуальным исследование проблем занятости населения. Если сделать сравнительный анализ по законодательству регулируемые отношения занятости населения можем определить следующие закономерности развития и становления государства в сфере занятости населения. Что касается, на счет права, на труд в трудовом законодательстве, трудовая правосубъектность граждан является в любом случае необходимым юридическим условием реализации права труда наемными работниками, и, следовательно, права на труд как элемент правосубъектности граждан, но не субъективное право должно быть зафиксировано в трудовом законодательстве.

Международной Организации Труда (МОТ) участвовала в обсуждении проекта Трудового Кодекса Республики Казахстан, подготовленного Министерством Труда Республики Казахстан - во всех этих работах также использовались выводы, полученные в ходе диссертационного исследования. Обеспечение занятости является одновременно и обеспечением реализации права граждан на труд, обязанностью государства и его исполнительных органов власти, государственной службы занятости. Они и работодатели реализуют государственную политику в области занятости по содействию реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную деятельность. Для конкретного гражданина право на обеспечение занятости означает помощь ему соответствующих государственных органов в подыскании подходящей работы, т.е. в реализации права на труд.

Система правовых норм по обеспечению занятости включает меры по подысканию подходящей работы и трудоустройству на нее, меры по стабильности и неизменности трудовых договоров, меры по предотвращению незаконных, необоснованных отказов в приеме на работу и охрану от незаконных переводов и увольнений. Право граждан на обеспечение занятости и трудоустройство закреплено в разделе II Закона о занятости населения Республики Казахстан. Содержание права на обеспечение занятости состоит из следующих прав граждан на проведение государственной политики в области занятости, на трудоустройство, на бесплатную профессиональную подготовку, переобучение, на обжалование неправомерных действий органов службы занятости, их должностных лиц, в том числе и в суд.

Два основных принципа правового регулирования труда конкретизируются в нормах института обеспечения занятости и трудоустройства. Это принцип обеспечения свободы труда и занятости, и принцип обеспечения права на труд и защиту от безработицы, помощь в трудоустройстве и материальную поддержку при безработице.

Гарантии трудовых прав - это условия, средства и способы обеспечения реализации и защиты их от нарушений. Гарантии могут быть социально-экономические (условия), юридические и организационные. И одно право может быть гарантией другого, более емкого. Так, одной из существенных ныне гарантий обеспечения права на труд является право гражданина на обеспечение занятости и содействие в трудоустройстве. Принципы государственной политики в области содействия занятости закреплены в ст. 4 Законе РК "О занятости населения" где подчеркивается, что государство проводит политику содействия реализации права граждан на свободно избранную занятость.

Занятость - это деятельность граждан, не противоречащая законодательству, приносящая им заработок (трудовой доход). Гражданин реализует свое право на труд в избранном им виде занятости. Незанятость трудоспособного гражданина не является основанием для правовой его ответственности. Реализация права на труд - это добровольный свободный акт гражданина и только он решает, сделать, или нет, этот акт и в каком виде занятости его реализовать. Как видим, это понятие значительно шире понятия "работник" - это лицо, реализующее свое право на труд в любой форме общественно-полезной оплачиваемой деятельности. Безработным признается гражданин (только трудоспособный как по возрасту, так и по состоянию здоровья), не имеющий работы и заработка, зарегистрированный в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищущий работу и готовый к ней приступить.

2 Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства

Охрана труда в широком смысле слова - это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Охрана труда как институт трудового права - это совокупность норм, направленных на обеспечение условий труда, безопасных для жизни и здоровья работников. Как правовой институт, охрана труда включает в себя нормы, устанавливающие права и обязанности работников и работодателей по вопросам безопасности и гигиены труда, а также конкретизирующие их с помощью правил и инструкций по охране труда; специальные нормы о компенсациях для лиц, работающих в тяжелых, вредных или опасных условиях; нормы об охране труда женщин, несовершеннолетних работников, лиц с пониженной трудоспособностью; нормы, регулирующие организацию работы по охране труда; правила расследования и учета несчастных случаев на производстве.

В правовом регулировании охраны труда широко сочетаются централизованные нормы трудового законодательства, которые устанавливают минимум правовых мер по охране труда, с договорным методом, повышающим, конкретизирующим этот минимум на основании соглашений, коллективных договоров, а также трудовых договоров.

В соответствии со ст. 191. Осуществление государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан

1. Государственный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан осуществляют государственные инспекторы труда.

2. К государственным инспекторам труда относятся:

1) Главный государственный инспектор труда Республики Казахстан - должностное лицо уполномоченного государственного органа по труду;

2) главные государственные инспекторы труда - должностные лица уполномоченного государственного органа по труду;

3) главный государственный инспектор труда области, города республиканского значения, столицы - руководитель местного органа по инспекции труда области, города республиканского значения, столицы;

4) государственные инспекторы труда - должностные лица местного органа по инспекции труда области, города республиканского значения, столицы.

3. Государственные инспекторы труда при исполнении служебных обязанностей охраняются законом и руководствуются Конституцией Республики Казахстан, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

4. Лица, препятствующие государственному инспектору труда в выполнении им служебных обязанностей, несут ответственность в соответствии с законами Республики Казахстан.

5. Государственный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан осуществляется в форме проверки и иных формах контроля.

6. Проверка осуществляется в соответствии с Предпринимательским кодексом Республики Казахстан, если иное не предусмотрено международными договорами, ратифицированными Республикой Казахстан.

Проверки, проводимые государственными инспекторами труда в рамках расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, а также контроля за выполнением мероприятий по устранению причин, вызвавших эти случаи, и иные формы контроля с посещением субъекта контроля проводятся без предварительного уведомления работодателя и не подлежат регистрации и учету в соответствии с законодательством Республики Казахстан о государственной правовой статистике и специальных учетах.

3 Понятие специальных пособий

В жизни любого государства, социальное обеспечение занимало и будет занимать ключевое положение. Оно тесно связано с политикой и непосредственно зависит от экономической стороны, предопределяя социальное благополучие населения. Одним из важных факторов, под воздействием которых в большой степени возрастает необходимость социальной защиты, ее роль и значение в жизни людей, является резкое снижение уровня обеспеченности экономически неактивной части населения (престарелых, нетрудоспособных и безработных). Потеря основного и единственного источника средств существования, каким является заработок, ставит человека и его семью в исключительно тяжелое материальное положение, несет с собой лишения, нищету, бедность. В такой ситуации социальное обеспечение остается, порой, одним из основных источников существования. Ряды не трудоспособных могут пополнить и лица, потерявшие способность трудиться временно либо постоянно в связи с расстройством здоровья. По мере развития общества и усложнения социальных связей к числу причин нуждаемости человека в социальной помощи прибавляются и те, которые обусловлены характером господствующих в обществе экономических отношений, порождающих безработицу, инфляцию, бедность.

Как экономическая категория, социальное обеспечение представляет собой систему распределительных отношений, в процессе которых за счет части национального дохода, созданного трудоспособными гражданами и прошедшего затем перераспределение через бюджетную систему и (или) внебюджетные фонды, образуются и используются общественные фонды денежных средств для материального обеспечения и общности, значению пособий и их отличие от обслуживания нетрудоспособных и престарелых граждан, а также для оказания материальной помощи отдельным группам населения (одиноким матерям, многодетным семьям и др.)

Тем не менее, для всех видов денежных вы­плат, которые называются пособиями, характерен ряд как общих признаков, позволяющих относить их к одному виду социального обеспечения - пособиям, так и ряд признаков, устанавливающих существенные различия между отдельными видами пособий. В законодательстве Республики Казахстан предусмотрено более 20 видов различных пособий.

Многообразие видов и различие в правовом режиме предоставленная пособий вызывают необходимость сгруппировать их по определенным признакам. Выявить взаимозависимость между определенными частями этой системы, в данном случае между различными видами пособий, и прежде всего, с помощью критериев классификации разбить пособия на группы, отличая черты сходства и выявляя различия.

Пособия представляются как денежные периодические социальные выплаты, которые носят характер государственной помощи гражданам и которые представляются в случаях и на условиях, предусмотренных законодательством. Пособия предоставляются исключительно в денежной форме и призваны выравнивать доходы нуждающихся семей и граждан. Основная задача пособий состоит в оказании материальной помощи государством семьям или строго определенным субъектам.

Пособия имеют ряд отличительных признаков от пенсий, компенсаций, материальной помощи, различных льгот, мотивационных выплат и т.д. Часто к этим признакам относят следующие:

- По кругу лиц. Если пенсии могут получать в основном неработающие граждане, то пособия рассчитаны на всех. Пособия могут получать как работающие, так и неработающие граждане, в том числе и пенсионеры.

- По целевому назначению. Пособия выплачиваются с целью полной или частичной компенсации дополнительных расходов семьи в предусмотренных законодательством случаях.

- По срокам выплаты. Пособия выплачиваются не постоянно, а временно, компенсируя утраченный заработок или дополнительные расходы. А пенсия, например, выплачивается постоянно и регулярно.

Мы полагаем, что с данными выводами можно было бы поспорить, поскольку современная казахстанская модель назначения и выплаты пособий значительно отличается от аналогичных систем зарубежных стран. Так, например, первое направление связывает получение пенсионных выплат неработающими гражданами. Вместе с тем стат. отчетность, опубликованная Фондом государственного обязательного социального страхования, показывает, что большая часть пенсионеров продолжает работать после выхода на пенсию. Спорным является и заключение о том, что пособия рассчитаны на всех. Пособия могут получать как работающие, так и неработающие граждане, в том числе и пенсионеры. По законодательству Республики Казахстан значительная часть пособий не допускает возможность получения пенсионных выплат, предоставляя гражданам право выбора получения пенсии или пособия.

Социальные пособия следует отличать от компенсационных выплат, так как компенсации предназначены для относительно узкого круга людей, которые нуждаются в социальной поддержке и помощи по обстоятельствам, независящем от гражданина.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате исследования были сделаны следующие выводы:

Во-первых, занятость представляет собой важный сектор развития общества, как в экономическом, так и в социальном его понимании. Занятость отражает все состояние экономики в целом. Все звенья структуры занятости являются взаимозависимыми и взаимодополняющими.

В практике и законодательстве сложилось, так что существует несколько классификаций занятости населения. Все они являются очень важными и отражают сущность занятости населения. Также хотелось бы отдельно выделить вторичную занятость населения. Вторичная занятость - это дополнительная работа, которая является не основной и считается, что в основном люди прибегают к ней, чтобы улучшить свое положение в тяжелых ситуациях.

Во-вторых, законодательно-нормативная база по занятости населения является весьма обширной. Трудовой кодекс РК предусматривает права и обязанности сторон, как работодателя, так и работника. Также в Конституции РК прописаны права граждан. И можно выделить следующих 3 принципа: добровольность туда, ответственность государства за создание условий для реализации прав граждан на труд и свободно избранную занятость, и комплексный подход к решению проблем занятости.

И, в-третьих, государство отказалось от прямого преимущественно управления занятостью. Постепенно формируется новая система воздействия на занятость – система регулирования занятости. Важным является выбор политики и разработка различных программ для урегулирования проблем, возникающих в занятости населения. Экономика каждого отдельно взятого государства индивидуальна, поэтому мы только можем опираться на опыт других стран, но не можем доподлинно скопировать модель их поведения. Также в зависимости от ситуаций государство выбирает активную или пассивную политику занятости населения.

В Республике Казахстан также существуют различные программы по занятости населения. Они финансируются за счет бюджетных средств и иных источников в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Законодательство Республики Казахстан о занятости основывается на Конституции, состоит из настоящего Закона и иных нормативных правовых актов Республики Казахстан. А также, законодательство о занятости распространяется на граждан Республики Казахстан, иностранцев и лиц без гражданства. Всеобщая декларация прав человека, принятая ООН в 1948г., в ст. 23 провозгласила, что каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, принятый ООН в 1966г., предусматривает полную, продуктивную и свободно избранную занятость.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Назарбаев Н. А. Казахстан-2030. Процветание, безопасность и улучшение благосостояния всех казахстанцев.

2. Послание Президента страны народу Казахстана. Алматы. 1997. Отдельное издание. С. 16, 22.

3. САПП РК, 1996, № 22, ст. 197.

4. Димитрова С.А. Правовые проблемы труда и занятости населения в Республике Казахстан : Дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 : Алматы, 1998 302 с. РГБ ОД, 71:99-12/11-4

5 . Котляр А.Э. Теоретические проблемы занятости остаются актуальными// Человек и труд. - 1996г. - № 5 - с.9.

6. Борисов Е.Ф. Экономическая теория в вопросах и ответах: учеб.пособие.- М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. - 256с.

7 . Разумова И.А., Рацин Л.М. Экономичекий анализ вторичной занятости // Вопросы экономики. – 2001. - №9 - с.130.

8 .Якимов В.Н., Гугкаева И.Б. Занятость населения (теория и механизмы управления в регионе): моногр. М.: Нац. ин-т бизнеса. 2006. - с. 14.

9. Жумагулов Г.М., Ахметова Г. Право социаль­ного обеспечения: учебник. - Алматы: Юри­дическая литература, 2005. - 334 с.

10. Сулейманова Г.В. Право социального обеспе­чения: учебник для вузов. - 3-е изд., пераб. и доп. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2009. - 448 с.