ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ РФ ФИЛИАЛ БАЙКАЛЬСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА ЭКОНОМИКИ И ПРАВА в г. БРАТСКЕ

КАФЕДРА «Юриспруденция»

Курсовая работа по дисциплине

Трудовое право

**Тема: «Функции трудового права»**

Выполнил:

студентка Овчарова Е.В.

Группа юр-04

Проверил:

Тлумач М.В.

Братск 2009

**Оглавление**

Введение

Глава 1.Понятие трудового права. Его место в системе Российского права

Глава 2. Принципы трудового права

Глава 3. Источники трудового права

Глава 4. Функции трудового права

Глава 5. Конституционная защита прав граждан на труд

Глава 6. Проблемы трудового права на современном этапе развития

Заключение

Список используемой литературы и нормативно-правовых актов

**Введение**

Трудовое право является важной основой для формирования социального законодательства. Принятие Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) ознаменовало собой завершение важнейшего этапа реформы трудового законодательства. Являясь результатом компромисса между интересами работников и работодателей, ТК РФ направлен на достижение между ними социального партнерства, обеспечение условий для эффективного, творческого труда. Принятие Кодекса дало импульс дальнейшему обновлению нормативных правовых актов о труде и преодолению неполноты в правовом регулировании отношений в сфере труда.

Изучением различных аспектов трудового права занимались такие исследователи, как В.В. Глазырин, К.Н. Гусов, В.В. Ершов, С.А. Иванов, С.П. Маврин, А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский, С.В. Поленина, О.В. Смирнов, И.О. Снигирева, А.И. Ставцева, В.Н. Скобелкин, Л.А. Сыроватская, В.Н. Толкунова, Е.Б. Хохлов и др. Названными авторами внесен существенный вклад в изучение вопросов содержания и гарантий трудовых прав в контексте международных норм, в исследование причин нарушений прав граждан в области труда, особенностей реализации и защиты трудовых прав в современных условиях, в изучение соотношения отраслевого законодательства и правоприменительной практики. Отдельные авторы разрабатывали и конкретные рекомендации по совершенствованию трудового законодательства.

В современный период трудовое право развивается на основе принципов правового регулирования труда, закрепленных в Трудовом кодексе РФ, а также охватывает новые области отношений, которые раньше находились за рамками правовой регламентации. В связи с этим возникла потребность в написании учебного пособия по курсу российского трудового права, отражающего основные вопросы учебной программы и положения новейшего законодательства.

Нормам и принципам трудового права отведена важная миссия - быть гарантом осуществления широкого комплекса провозглашенных в Конституции РФ социально-экономических прав и свобод, которыми наделен человек как участник трудового процесса. Трудовому законодательству принадлежит первостепенная роль в обеспечении прав работников, оно конкретизирует и дополняет конституционные права в сфере труда, определяет условия их использования, охраны и восстановления в случае нарушения. Если мы признаем в государственной политике приоритет прав человека, то надо учиться прививать это и в сознании людей. Именно знания должны помочь защитить нарушенное законное право работника и убедить его в том, что закон способен и защищать, и воспитывать, и регулировать общественные отношения.

**Глава 1. Понятие трудового права. Его место в системе Российского права**

Название отрасли отражает ее связь с трудом. Труд может рассматриваться в различных аспектах, например, как технологический процесс, как общественно-полезная деятельность, направленная на удовлетворение личных и общественных потребностей. Технологический процесс детально регламентирован правилами проведения работ и эксплуатации оборудования. Общественно-полезная деятельность может быть оформлена в виде трудового, гражданско-правового договора, членства в кооперативе.

Трудовое право регулирует общественные отношения, возникающие в связи с применением труда граждан, как правило, по трудовому договору, устанавливает права, обязанности и ответственность участников данных отношений, таким образом, трудовое право — это отрасль права, регулирующая трудовые и непосредственно связанные с ними отношения.

Трудовое право регулирует трудовые отношения и отношения, непосредственно с ними связанные.

Предметом трудового права являются следующие общественные отношения:

трудовые отношения работника с работодателем (юридическим или физическим лицом), основанные на трудовом договоре;

по организации труда и управлению трудом;

по обеспечению занятости и трудоустройству у данного работодателя;

по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;

по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;

по участию работников и профессиональных союзов в обеспечении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;

по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;

по надзору и контролю (в том числе профсоюзному) за соблюдением трудового законодательства, включая законодательство об охране труда;

по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Определяя содержание предмета трудового права в условиях действия Трудового кодекса РФ, большинство авторов исходит из правила, что предмет трудового права составляют группы отношений, названные в статья 1 ТК РФ.[[1]](#footnote-1) Заслуживает поддержки мнение В.М. Луганцева о том, что "все отношения, урегулированные нормами ТК РФ и других нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, составляют содержание предмета трудового права. Но степень их урегулированности (охвата) нормами трудового права различна".[[2]](#footnote-2) Трудовое отношение - это отношение, основанное на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Кроме трудовых отношений в предмет отрасли трудового права входят иные общественные отношения, которые в статья 1 ТК РФ названы непосредственно связанными с трудовыми отношениями.

Общественные отношения, непосредственно связанные с трудовыми отношениями, могут им предшествовать (например, отношения по обеспечению занятости), сопутствовать (например, отношения по организации труда и управлению трудом, по социальному партнерству, по профессиональной подготовке у данного работодателя), а некоторые могут последовать (например, отношения по трудовым спорам об увольнении). В науке трудового права выделяют организационно-управленческие отношения (они всегда сопутствуют трудовым отношениям) и охранительные (направлены на обеспечение соблюдения трудового законодательства).

Обратим внимание на то, что ТК РФ впервые сформулировал содержание предмета трудового права, однако, во-первых, это сделано недостаточно четко; во-вторых, соответствующая норма помещена в статью под названием "Цели и задачи трудового законодательства". В науке трудового права бесспорным является постулат о существовании одного трудового отношения, возникающего между работником и работодателем. Поэтому о трудовых отношениях (во множественном числе) можно говорить, лишь прибегая к обобщению: имея в виду неограниченное количество работников и работодателей. Указывая на недостатки действующей редакции указанной нормы, подвергаются критике неточности, содержащиеся в статья 1 ТК РФ, касающиеся терминов "отношения социального партнерства", "отношения по разрешению трудовых споров".

Трудовое право является частью системы российского права и, как любой элемент системы, оно взаимосвязано с другими отраслями права. Конституционное право является фундаментом всех отраслей, в том числе и трудового права, устанавливает основы правового регулирования трудовых отношений, закрепляя право на свободный труд, право на отдых, оплату труда, охрану труда, трудовые споры и забастовку, право на объединение в профсоюзы.

Наиболее обширную сферу пересечения трудовое право имеет с правом социального обеспечения, так как работа по трудовому договору дает право на получение трудовых пенсий, пособий по социальному страхованию. Государственная помощь безработным является формой социальной защиты граждан. Нормативные акты, регулирующие социальную защиту граждан, пострадавших от воздействия радиации, вооруженных конфликтов, устанавливают гарантии при прекращении трудового договора, предоставляют право на дополнительные отпуска. Можно проследить и обратную связь: прекращение трудового договора по инициативе работодателя по виновным основаниям влечет за собой понижение размера пособия по временной нетрудоспособности. Трудовой кодекс Российской Федерации определяет меры социальной защиты при применении труда инвалидов, женщин, несовершеннолетних.

Пересечением трудового и гражданского права являются отношения по социальному страхованию граждан от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, по возмещению вреда, причиненного здоровью в связи с выполнением трудовых обязанностей, а также по компенсации морального вреда в связи с незаконным увольнением и переводом.

Уголовным правом предусмотрена ответственность за нарушение правил охраны труда, необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет.

Административный кодекс регулирует порядок государственного управления охраной труда, занятостью населения, а также ответственность за нарушение законодательства об охране труда, уклонение от участия в переговорах по заключению коллективного договора, необоснованный отказ от заключения коллективного договора, невыполнение или нарушение коллективного договора.

В области пересечения трудового и финансового права находятся отношения по уплате обязательных страховых взносов в фонд социального страхования и иные специальные фонды.

Гражданско-процессуальное законодательство определяет порядок рассмотрения трудовых споров в судах.

Таким образом, трудовым правом регулируется обширный комплекс общественных отношений, являющихся предметом как трудового права, так и иных отраслей российского права.

**Глава 2. Принципы трудового права**

Принципы трудового права — это основные руководящие начала, характеризующие черты и сущность трудового права.

Значение принципов права заключается в следующем:

1) они кратко отражают суть действующего трудового законодательства;

2) показывают взаимосвязь отношений, регулируемых трудовым законодательством с иными общественными отношениями;

3) определяют основные направления в развитии трудового законодательства;

4) служат основой для определения правового статуса субъектов трудового права;

5) являются фундаментом, на котором базируется реализация норм права.

6) отражают идеологию права в соответствии с господствующей идеологией, политической и экономической ситуацией в обществе.

Вследствие этого кардинально отличаются принципы правового регулирования труда в период Великой Отечественной войны, где основной задачей трудового права было максимальное использование государством человеческих ресурсов и даже за опоздание на работу устанавливалась уголовная ответственность, социалистического этапа развития общества, где практически единственным работодателем являлось государство и труд носил обязательный характер, и принципы трудового права периода рыночной экономики, которому свойственна свобода труда, многообразие форм собственности, противоречие труда и капитала. По сфере действия принципы можно разделить на общеправовые — свойственные всем отраслям права, отраслевые — отражающие специфику отрасли права, и внутриотраслевые — свойственные отдельным институтам.

К общеправовым принципам права можно отнести:

1. Принцип приоритета интересов человека и примата норм международного права;

2. Принцип законности;

3. Принцип равноправия;

4. Принцип всеобщей судебной защиты прав граждан.

1. Принцип приоритета интересов человека и примата норм международного права реализуются в статье 2, 15, 17 Конституции РФ, согласно которым в Российской Федерации признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права:

— человек, его права и свободы являются высшей ценностью, признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина — обязанность государства;

— 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 предусмотренные законом, то применяются правила международного договора;

— основные права и свободы человека не отчуждаемы и принадлежат каждому от рождения;

— осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц.

2. Принцип законности реализуется в статье 18 Конституции РФ, в соответствии с которой права и свободы человека и гражданина являются непосредственно действующими. Они определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления и обеспечиваются правосудием.

3. Принцип равноправия проявляется в статье 19 Конституции РФ[[3]](#footnote-3), разделе II, III и иных главах Трудового кодекса РФ, согласно которым все равны перед законом и судом. Государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств. Запрещаются любые формы ограничения трудовых прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности, а также запрещается необоснованный отказ в приеме на работу, все имеют равные права на судебную защиту.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

Не являются дискриминацией различия, исключения, предпочтения и ограничения при приеме на работу, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации, право на равное вознаграждение за равный труд без какой бы то ни было дискриминации. В то же время беременным женщинам и лицам, имеющим детей, предоставлены дополнительные льготы и гарантии в сфере охраны труда.

4. Принцип всеобщей судебной защиты прав граждан обусловлен действием статьи 37, 45, 46 Конституции РФ, а также главой XIII Трудового кодекса РФ, согласно которым:

— каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом;

— каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод;

— решения и действия (или бездействие) органов государственной власти, органов местного самоуправления, общественных объединений и должностных лиц могут быть обжалованы в суд;

— каждый вправе в соответствии с международными договорами Российской Федерации обращаться в межгосударственные органы по защите прав и свобод человека, если исчерпаны все имеющиеся внутригосударственные средства правовой защиты;

— признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Отраслевые принципы закреплены в статье 2 Трудового кодекса. Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются:

— принцип обеспечения свободы труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;

— запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;

— обеспечение стабильности трудовых отношений и защиты от безработицы, содействие в трудоустройстве;

— обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;

— равенство прав и возможностей работников;

— обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

— обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;

— обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;

— обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;

— сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

— установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;

К внутриотраслевым принципам относится:

— принцип обеспечения права на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений на основе социального партнерства;

— обеспечение права на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

— обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке;

— обеспечение права на охрану труда;

— обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном Трудовым кодексом и иными федеральными законами;

— обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

— обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;

— обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Рассмотрим содержание некоторых из принципов:

Принцип обеспечения свободы труда реализуется в статье 37 Конституции РФ, согласно которой труд свободен, каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Данный принцип проявляется и в возможности прекращения трудового договора по инициативе работника (статья 80 Трудового кодекса РФ), в соответствии с которой работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно за две недели.

Важнейшим гарантом реализации принципа стабильности трудовых отношений является исчерпывающий перечень оснований прекращения трудового договора, а также запрещение требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Принцип сочетания государственного и договорного регулирования трудовых отношений заключается в том, что государство устанавливает единые для всех обязательные гарантии: минимальный размер оплаты труда, минимальный отпуск, максимальную продолжительность рабочей недели, размер удержания из заработной платы — в этом заключается единство правового регулирования. В то же время режим правового регулирования дифференцирован в зависимости от условий труда, возраста, состояния трудоспособности, пола и наличия детей, специфики выполняемой функции. Дополнительные льготы и гарантии предоставлены гражданам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, а также районах Крайнего Севера, несовершеннолетним гражданам, беременным женщинам и гражданам, имеющим детей, обучающимся без отрыва от производства, являющимся членами выборного профсоюзного органа.

Принцип расширения сферы договорного регулирования трудовых отношений заключается в том, что в коллективные и индивидуальные договоры допускается включать любые условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством, то есть не уменьшающие уровень установленных государством гарантий.

**Глава 3. Источники трудового права**

В формальном, или собственно юридическом, смысле под источниками права принято понимать определенные формы или способы закрепления и выражения права, с помощью которых объективное право обретает свои неотъемлемые черты и признаки: общеизвестность, общеобязательность и т.д.[[4]](#footnote-4)Это самый распространенный аспект, в котором анализируются источники права в современной общетеоретической и специальной правовой литературе, посвященной тематике отдельных отраслей права.

Источниками трудового права называются результаты правотворческой деятельности компетентных органов в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, составляющих предмет данной отрасли права. Весь комплекс источников трудового права определяется как трудовое законодательство. Составной частью системы источников трудового права России являются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Работодатель принимает локальные нормативные акты в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями. В современной науке трудового права по-прежнему основное внимание уделяется анализу федеральных норм, а за локальными нормативными актами традиционно признается только функция конкретизации федеральных норм трудового права.

В современной учебно-научной литературе источники трудового права - это "различные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними отношения"[[5]](#footnote-5), акты соответствующих компетентных органов с нормативным содержанием"[[6]](#footnote-6), "нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения, устанавливающие права и обязанности участников этих отношений"[[7]](#footnote-7), "результаты (продукты) правотворческой деятельности компетентных органов государства в сфере регулирования трудовых и иных общественных отношений, составляющих предмет этой отрасли права"\*(26), "различные формы выражения (установления и закрепления) государственной воли, направленной на регулирование общественных отношений (законы, иные нормативные правовые акты, нормативные договоры и др.)"[[8]](#footnote-8).

В научно-учебной литературе по трудовому праву прослеживается и другой подход к определению источника трудового права в юридическом смысле. Так, например, в учебнике под редакцией А.Д. Зайкина источниками трудового права признаются "результаты правотворческой деятельности государства, а также совместного нормотворчества работников и работодателей (их представителей) в сфере применения труда работников". В учебнике В.Л.[[9]](#footnote-9) Гейхмана и И.К. Дмитриевой[[10]](#footnote-10) источники трудового права обозначаются как результаты нормотворческой деятельности органов государства, а также совместного нормотворчества работодателей и работников (их представителей) в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Судебная практика (судебный прецедент), на наш взгляд, не является источником права в общепринятом смысле, однако играет существенную роль для правильного понимания и применения закона. Постановления Пленума Верховного Суда, обобщая правоприменительную практику судов, дают толкование, как единообразно и правильно применять конкретные нормы трудового законодательства. В ряде случаев они восполняют имеющиеся пробелы и неясности трудового законодательства. Например, важное теоретическое и практическое значение имеет постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", т.к. на Пленуме обсуждались проблемы иерархических коллизий в нормативных правовых актах, регулирующих трудовые отношения; вопросы применения статья 142 ТК РФ, предусматривающей право работника в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней приостановить работу; вопросы увольнения работников, работающих в обособленных структурных подразделениях; обоснованность заключения срочных трудовых договоров и др.

Нельзя забывать о приоритетности норм международного права. Сегодня любое государство прочно "связано" нормами международного права. Но они не всегда легко входят в российский правовой массив. Международные трудовые стандарты - главный результат международно-правового регулирования труда. Формальным выражением такого регулирования являются нормы, закрепленные в актах ООН, Международной организации труда (МОТ), соглашениях государств. В науке трудового права нет единой позиции по природе, сущности и значении международных договоров и конвенций МОТ. Отсутствие единства в понимании не лучшим образом сказывается на уровне включения норм международного права в сферу российских трудовых отношений. Большинство ученых конвенции МОТ и международные договоры считают источниками российского трудового права, указывая при этом, что они обязательны для использования в практике национального законотворчества и правоприменительной деятельности. Некоторые исследователи (например, Л.А. Сыроватская) утверждают, что конвенции МОТ имеют значение для российского законодательства, но в буквальном смысле источниками права не являются, т.к. национальное законодательство не воспроизводит их содержания.

Принцип приоритета норм международного права отражен в статья 10 Трудового кодекса РФ, где воспроизведена конституционная норма о том, что "общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ являются составной частью правовой системы Российской Федерации". Часть 2 названной статьи гласит: "Если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора". Очевидно, что международные договоры (принципы, нормы) применяются в качестве непосредственного регулятора трудовых отношений, когда нормы национального законодательства ухудшают положение граждан и организаций в сравнении с соответствующими международными правилами, т.е. устанавливают более низкий уровень правовых гарантий, социальной защиты. Как справедливо отмечает А.Ф. Нуртдинова, "для трудового права имеет значение не сам факт существования в международном договоре другого правила, а его характер (более или менее благоприятные условия для работников), а статья 10 ТК РФ не учитывает отраслевой принцип не ухудшения положения работников"[[11]](#footnote-11). Действительно, этот принцип является важным, потому что определяет особенности построения системы источников трудового права, и в этой связи его необходимо закрепить в Кодексе.

Приобретение конвенциями МОТ характера источника трудового права означает, что при рассмотрении трудового спора в суде работники вправе ссылаться на них для защиты своего права, а суд обязан принять их во внимание. Следует отметить, что обоснование судебных решений ссылками на конвенции МОТ становится все более распространенным (например, Определение Конституционного Суда РФ от 4 декабря 2003 г. о проверке конституционности ч. 1 статья 374 ТК).

В связи с происходящими изменениями в обществе, в сфере труда российское законодательство о труде постоянно совершенствуется. С 1 февраля 2002 г. вступил в силу Трудовой кодекс Российской Федерации, который является четвертым по счету кодифицированным источником. Первый Кодекс законов о труде (КЗоТ) появился в декабре 1918 г. С его принятием образовалась самостоятельная отрасль трудового права. Впервые в Кодексе было провозглашено право граждан РСФСР на труд. Первый российский КЗоТ содержал нормы, серьезно ограничивающие трудовые права граждан. Это главным образом касалось трудовой повинности, которая, за некоторым исключением, устанавливалась для всех граждан РСФСР. 30 октября 1922 г. ВЦИК был принят второй российский Кодекс. Он сыграл большую роль в развитии трудового права не только России, но и других республик бывшего СССР. Этот КЗоТ заменил принудительное привлечение к труду трудовым договором, трудовая повинность устанавливалась в исключительных случаях. В 1971 г. в РСФСР был принят третий Кодекс законов о труде, в котором получило закрепление дальнейшее развитие права советских граждан на труд. В КЗоТ 1971 г. вносились многочисленные изменения и дополнения, но, несмотря на это, он отставал от реальной действительности. В рыночных условиях Кодекс не давал ответов на многие вопросы (что делать в случае задержки заработной платы, правомерна ли выплата ее в натуральной форме, не было понятия ненормированного рабочего дня, не регулировались отношения между работником и работодателем - физическим лицом, не учитывалась возможность существования нескольких профсоюзов). Принятие в декабре 2001 г. Трудового кодекса РФ (в котором произошло уточнение самого названия документа, т.к. "кодекс" в переводе с латыни означает свод правил, норм, законов) является серьезным шагом в формировании правовой базы социально-трудовой сферы.

В состав трудового законодательства входит законодательство об охране труда. В статье 5 ТК РФ приведены виды нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Кодекс выстраивает иерархическую систему трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права:

Трудовой кодекс Российской Федерации;

федеральные законы;

указы Президента Российской Федерации;

постановления Правительства РФ и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти;

конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации;

акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

В случае противоречий между Кодексом и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется Кодекс (ч. 8 статья 5 ТК РФ). По своей юридической силе в сфере регулирования трудовых отношений Трудовой кодекс РФ в определенной мере приравнивается к федеральным конституционным законам. Это выражается в том, что по отношению к любым другим федеральным законам он занимает положение первого среди равных. Статья 5 Кодекса диктует приоритет применения норм Кодекса, а не федеральных законов, ущемляющих трудовые права в сравнении с ним. Суды не наделены правом признавать не кодифицированный федеральный закон противоречащим кодифицированному федеральному закону. Поэтому в каждом конкретном случае применения федерального закона, нарушающего трудовые права, закрепленные в Кодексе, эти действия могут быть обжалованы в судебном порядке. Здесь предметом судебного разбирательства становится нарушение прав конкретного лица путем применения федерального закона, противоречащего Кодексу. В юридической литературе высказаны мнения о том, что было бы логично предоставить судьям право возбуждать перед законодателями ходатайство об устранении выявленных между кодифицированными и не кодифицированными актами противоречий[[12]](#footnote-12).

В ходе разработки нового Кодекса удалось сохранить его преемственность с ранее действовавшим КЗоТ, которая нужна для создания устойчивости в регулировании трудовых отношений. Она прослеживается по ряду направлений, и прежде всего по структуре: на смену главам пришли разделы, в КЗоТ - 18 глав, в ТК - 14 разделов. Преемственность наблюдается и по содержанию: многие положения старого Кодекса в том или измененном виде перешли в новый. Принятие Трудового кодекса РФ означает завершение важнейшего этапа реформы трудового законодательства. Однако наряду с достоинствами ТК имеет противоречия, недостатки, нечеткие формулировки, пробелы. Назрела задача его совершенствования. Постановлением Государственной Думы Федерального Собрания РФ от 20 июня 2003 г. в первом чтении принят проект федерального закона "О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Российской Федерации". Депутаты поставили перед собой задачу устранить противоречия и неточности, исключить возможность неоднозначного толкования правовых норм.

Все источники трудового права находятся в определенной взаимосвязи и взаимозависимости. Система источников имеет свои особенности.

1. Система состоит из общего и специального законодательства. Общее трудовое законодательство относится ко всем работникам на всей территории России. Специальное законодательство отражает дифференциацию (различие) его норм и распространяется на определенные категории работников.

Действие общих норм трудового законодательства корректируется наличием особых норм, учитывающих специфику характера и условий труда работников, физиологические особенности организма работника (женщин, несовершеннолетних) и другие объективно существующие особенности, признанные государством в качестве оснований для дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений (разд. XII ТК РФ).

2. Система делится на законы и подзаконные акты.

3. В систему источников входят нормативные правовые акты, принятые федеральными органами государственной власти, и акты субъектов Российской Федерации. В сфере трудового права наряду с Трудовым кодексом РФ действуют федеральные законы "О занятости населения в Российской Федерации", "Об основах охраны труда", "О коллективных договорах и соглашениях", "О порядке разрешения коллективных трудовых споров", "О минимальном размере оплаты труда", "О тарифной ставке (окладе) первого разряда Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы", "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и др. Наиболее характерны региональные законы об охране труда, о профессиональных союзах, о социальном партнерстве.

4. Наличие в системе источников ведомственных актов, среди которых особое место занимают акты Министерства труда и социального развития Российской Федерации (сейчас - Министерства здравоохранения и социального развития РФ).

5. Наличие актов договорного характера. Наряду с нормативными правовыми актами, принятыми органами государственной власти, и актами органов местного самоуправления сторонами социального партнерства могут заключаться нормативные соглашения. К ним относятся коллективные договоры и соглашения, которые заключаются после проведения коллективных переговоров. ТК РФ относит коллективные договоры к правовым актам (статья 40). Нормативные соглашения, хотя и не принимаются органами государственной власти, содержат правовые нормы. В последние годы появились новые источники трудового права - генеральные, региональные, межотраслевые, отраслевые тарифные, территориальные и иные соглашения. Эти договорные акты заключаются на двусторонней или трехсторонней основе, выражают отношения социального партнерства между представителями работников и работодателей. Третьей стороной может выступать соответствующий орган государственного управления.

6. В создании актов трудового законодательства принимают участие работодатели и работники через своих представителей. Работодатель вправе принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции (статья 8 ТК РФ). К локальным нормативным актам относят: штатное расписание, правила внутреннего трудового распорядка, положения о премировании, должностные инструкции, графики сменности и др. Локальные нормативные акты работодателя не подлежат применению, если они ухудшают положение работников в сравнении с трудовым законодательством федерального и регионального уровней или изданы с нарушением порядка учета мнения представительного органа работников. В этом случае законодатель называет их недействительными. Судебная практика исходит из того, что признание актов недействительными относится к компетенции Конституционного Суда РФ. Недействительность акта означает, что он не порождает правовых последствий с момента издания. Однако локальные акты не могут стать предметом рассмотрения их в Конституционном Суде. Поэтому правильно говорить о признании локальных актов работодателя, ущемляющих права работников, по заявлению заинтересованных лиц недействующими судом или соответствующей инспекцией труда.

Обратим внимание на тот факт, что в настоящее время в отдельных организациях локальные нормативные правовые акты не разрабатываются не только потому, что этого не хотят работодатели, но и в силу того, что многие из них не знают, что и как следует разрабатывать и принимать на локальном уровне. В этой связи целесообразно, как при административно-командной советской системе, разрабатывать примерные (типовые, рекомендательные) нормативные правовые акты, которыми можно было бы руководствоваться в процессе локального нормотворчества.

7. Существенным отличием системы источников трудового права от системы источников других отраслей права выступает действие принципа не ухудшения положения работника, т.е. акт меньшей юридической силы не может ухудшать положение работника по сравнению с вышестоящим актом (статья 5, 6, 8, 9 ТК РФ).

Улучшение положения работников по сравнению с актом большей юридической силы не может считаться противоречием. Такую позицию занимает, например, А.Ф. Нуртдинова[[13]](#footnote-13).

Все источники трудового законодательства можно разделить на законы и подзаконные акты по степени их важности и субординации, по системе отрасли трудового права, сфере действия, органам, их принимающим.

**Глава 4.Функции трудового права**

Определение предмета, а также характеристика метода и механизма правового регулирования обеспечивают возможность раскрыть содержание функций, осуществляемых отраслью российского трудового права.

В общей теории права под функциями принято понимать определяемые сущностью и социальным назначением права основные направления его воздействия на общественные отношения в ходе осуществления задач и целей, стоящих перед обществом.

Функции показывают, в чем конкретно выражено действие трудового права и как это отражается на поведении субъектов правоотношений.

В статье 1 Трудового кодекса РФ зафиксированы основные цели и задачи кодекса.

Целями трудового законодательства являются:

— установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан;

— создание благоприятных условий труда;

— защита прав и интересов работников и работодателей.

Основными задачами трудового законодательства являются:

— создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства;

— правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Указанные цели и задачи свидетельствуют о том, что трудовое право выполняет следующие функции:

1) защитная (социальная); 2) производственная (экономическая); 3) воспитательная (идеологическая); 4) охранительная; 5) регулятивная.

Трудовое право призвано в первую очередь защищать интересы работника, так как он является более слабой стороной трудовых отношений. Следовательно, основной функцией трудового права является именно защитная функция. Она проявляется посредством реализации норм права, устанавливающих гарантии при приеме на работу, прекращении трудового договора, так как российское трудовое право допускает увольнение только по основаниям, предусмотренным законом. В России работник оказывается наиболее защищенным по сравнению с иными странами, где применяется иная модель расторжения трудового договора, согласно которой увольнение допустимо во всех случаях за исключением тех, которые оговорены законом.

Защитная функция свойственна нормам права об охране труда, а также о материальной ответственности работников за вред, причиненный имуществу работодателя, так как размер ущерба, подлежащего возмещению при причинении работником вреда имуществу организации, по общему правилу ограничивается прежним средним заработком. Защитная функция проявляется и при реализации норм права, закрепляющих правовой статус профсоюзной организации. В целом защитная функция присуща большинству институтов трудового права.

Помимо защитной функции трудовое право выполняет и производственную функцию. Она дает возможность работодателю управлять трудом в организации, способствует стабилизации работы организации, повышению прибыли, росту заработной платы. Действие производственной функции выражено в нормах права, регулирующих дисциплину труда, трудовой договор, рабочее время, время отдыха, оплату труда, материальную ответственность работника. Трудовому праву присуща социальная функция, которая отражается в нормах по обеспечению занятости и трудоустройства, а также нормах, регулирующих социально-партнерские отношения. Реализация данных норм свидетельствует о социальной направленности государственной политики, закрепленной в Конституции РФ.

Трудовое право выполняет также воспитательную функцию, так как привлечение работников к материальной и дисциплинарной ответственности оказывает воздействие на поведение всех работников организации, способствуя созданию психологической установки «не нарушать законы и правила внутреннего трудового распорядка, добросовестно выполнять свои трудовые обязанности».

Помимо защитной, производственной, социальной, воспитательной функции трудовое право выполняет и общие для всего российского права функции, такие как охранительная и регулятивная.

Регулятивную функцию права обычно определяют как направление правового воздействия, призванное обеспечить четкую организацию общественных отношений, их функционирование и развитие в соответствии с потребностями общественного прогресса[[14]](#footnote-14). В свою очередь охранительную функцию права характеризуют как направление правового воздействия, которое нацелено на охрану общезначимых, наиболее важных экономических, политических, национальных, личных отношений, их неприкосновенность и сообразно этому на вытеснение отношений, чуждых данному строю[[15]](#footnote-15).

В основе подразделений функций права на указанные виды. По сути дела, лежат различия в способах правового воздействия на поведение людей и, соответственно, на общественные отношения. С этой точки зрения основная задача, решаемая правом в рамках регулятивной функции , состоит в создании статистического блока механизма правового регулирования или, иначе говоря, в нормативной фиксации правовых средств, наличие которых в принципе делает возможным юридическое воздействие на субъектов права. В свою очередь суть охранительной функции заключается в нормативной фиксации правовых средств, создающих необходимые условия для обеспечения должного поведения субъектов общественных отношений посредством определения составов деяний , образующих основания юридической ответственности и соответствующих санкций. Принято считать, что в основе регулятивной функции лежат управомочивающие (дозволяющие) и обязывающие (предписывающие) юридические нормы, а в основе охранительной находятся главным образом запрещающие нормы[[16]](#footnote-16).

В итоге получается, что регулятивная функция права реализуется посредством установления (нормативного закрепления) позитивных правил поведения, адресованных участникам общественных отношений, а охранительная функция осуществляется при помощи установления различных видов и мер юридической ответственности за негативное поведение участников общественных отношений, нарушающих данные правила.

В рамках регулятивной функции права в общей теории принято выделять две подфункции – регулятивно-динамическую и регулятивно-статическую[[17]](#footnote-17). Так, регулятивно-статическая функция обычно характеризуется как функция закрепления и стабилизации общественных отношений. Несколько другими признаками принято характеризовать регулятивно-динамическую. Считается, что по своему назначению она призвана решать иные задачи, в частности, обеспечивать воздействие права на общественные отношения путем оформления их движения.

Коль скоро и регулятивная, и охранительная функции фактически выполняют общую роль, состоящую в юридической фиксации или нормативном закреплении правовых средств воздействия на поведение людей и их объединений, то можно и нужно говорить о выполнении правом единой нормативной функции[[18]](#footnote-18).

Наряду с нормативной право выполняет также распределительную и организационную функции.

В распределительной, или дистрибутивной, функции права осуществляется наделение отдельных индивидов и групп различными социальными благами, которые зависят от поведения членов общества по отношению друг к другу.

Организационная функция права вытекает из его регулятивной природы. Она проявляется в результате сознательной и целенаправленной правотворческой деятельности, с помощью которой остов, или структура. Механизма правового регулирования наполняется конкретными правовыми средствами.

Хозяйственная, производственная функция проявляется в нормах по рациональному использованию трудовых ресурсов, стимулированию качественной и производительной работы, в нормах трудовой дисциплины, определяющих обязанности работников по выполнению производственных заданий и др. Эта функция конкретизируется в нормах институтов трудового договора, рабочего времени, дисциплины труда, оплаты труда.

Функция развития производственной демократии выражается в нормах о праве работников на участие в управлении предприятием, учреждением, организацией, о правах и гарантиях деятельности профсоюзов, о полномочиях трудовых коллективов, в дополнительных юридических гарантиях права на труд для представителей работников, профсоюзов, трудовых коллективов.

Все эти пять функций российского трудового права в разные периоды развития страны проявлялись по-разному и в неодинаковой степени. Так, если в 80-е годы функция развития производственной демократии быстро и активно отражалась в нормах трудового законодательства, то ныне в период перехода к рыночным отношениям эта функция значительно сужена и продолжает сужаться. При этом, к сожалению, в трудовом законодательстве не учитывается опыт развитых стран (Германии, Франции и др.) с рыночной экономикой, которые, наоборот, в послевоенные годы неизменно расширяют производственную демократию. Ослабло в последние годы также действие и воспитательной функции трудового права, что связано с растущими простоями производства в его кризисном состоянии.

**Глава 5. Конституционная защита прав граждан на труд**

Защита трудовых прав граждан остается одним из приоритетных направлений правовой политики. Принятие Трудового кодекса РФ в определенной степени решило эту проблему. После проведения коренного обновления действующего трудового законодательства необходимо сформировать специальные органы по рассмотрению трудовых споров, в частности создать специализированные суды по трудовым делам. Создание самостоятельной специализированной системы судопроизводства в социально-трудовой сфере - одно из предполагающихся нововведений в совершенствовании механизмов юридической защиты трудовых прав[[19]](#footnote-19). Защита трудовых прав граждан - это конституционная обязанность государства.

Во многих случаях термин "защита" является синонимом термина "охрана", поскольку законодателем оба эти понятия используются для обозначения деятельности, которая состоит в обеспечении, соблюдении прав и свобод человека и гражданина, а также охраняемых законом интересов государства. Так, в статье 2 и 45 Конституции РФ говорится о государственной защите прав и свобод человека и гражданина, а в статье 82 - об охране этих прав и свобод.

В Словаре русского языка приводится толкование слова "защита": "Защитить. Охраняя, оградить от посягательств. Защитить обиженного..."[[20]](#footnote-20). В юридической литературе различаются понятия защиты и охраны субъективного права и охраняемого законом интереса. Охраняются права и интересы постоянно, а защищаются только тогда, когда нарушаются. "Защита есть момент охраны, одна из ее форм. Данные понятия не совпадают"[[21]](#footnote-21). "Охрана - это установление общего правового режима, а защита - те меры, которые предпринимаются в случаях, когда гражданские права нарушены или оспорены"[[22]](#footnote-22).

Конституцией России определен эффективный механизм защиты прав человека, основные положения которого соответствуют требованиям Всеобщей декларации прав человека 1948 г. и Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах. Они состоят в следующем:

предоставление всем лицам широких возможностей для правовой защиты своих прав;

запрещение издания в Российской Федерации законов, отменяющих и умаляющих права человека и гражданина;

закрепление обязанностей законодательной и исполнительной власти, органов местного самоуправления обеспечивать и защищать права человека и гражданина;

провозглашение гарантом прав и свобод человека и гражданина Президента РФ и закрепление его права приостанавливать деятельность актов органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в случае нарушения прав и свобод человека и гражданина;

предоставление каждому права на личную защиту своих прав всеми способами, не запрещенными законом;

гарантирование каждому человеку права на государственную и судебную защиту его прав, включая право обжаловать в суд действия (бездействие) государственных органов, органов местного самоуправления, учреждений, предприятий, общественных организаций и должностных лиц;

признание юрисдикции межгосударственных органов по защите прав человека.

Вышеизложенное свидетельствует о том, что Конституция РФ реально отразила и закрепила произошедшее в российском обществе изменение отношения к проблеме признания и защиты основных прав человека.

Особое место среди социально-экономических прав занимают права в сфере труда. В условиях рыночных отношений рост малых и средних предприятий обостряет проблему защиты законных интересов наемных работников. Перенос акцентов с государственного регулирования трудовых отношений на расширяющееся индивидуально-договорное обеспечил в большей степени, чем раньше, реализацию принципа свободы труда, однако реально снизил уровень гарантий трудовых прав наемных работников. Защищенность работников - это проблема гуманизма и демократии. Конкретное разрешение в новом Трудовом кодексе нашли вопросы защищенности от дискриминации, от посягательств на достоинство в рамках трудовых правоотношений, от неблагоприятных и вредных условий труда. Автор курса лекций по трудовому праву В.Н. Толкунова понимает под защитой трудовых прав работников в широком смысле реализацию защитной функции трудового права, которая в свою очередь отражает защитную функцию государства[[23]](#footnote-23).

Поступательное развитие рыночной экономики не должно привести к уходу государства с рынка труда. Необходимо четко определить, как сегодня следует понимать защиту прав работников, т.е. каким должен быть объем прав, установленный государством, с тем чтобы, с одной стороны, не превратить работника в иждивенца государства, а с другой - обеспечить заинтересованность работника в развитии общественного производства.

Система защиты прав человека включает судебную и несудебную защиту, а также деятельность неправительственных правозащитных организаций. Главным способом защиты трудовых прав выступает судебная защита. Конституционное право на судебную защиту служит своеобразной гарантией других прав и свобод, поэтому его можно рассматривать как процессуально-охранительное право. Несудебные формы защиты делятся на государственные и общественные. Общественные формы различаются в зависимости от того, какая общественная организация обеспечивает охрану и защиту права (комиссия по трудовым спорам, профсоюзные органы).

В юридической литературе по-разному раскрывается понятие "меры защиты". С.С. Алексеев считает, что защита права - это государственно-принудительная деятельность, направленная на восстановление нарушенного права, обеспечение исполнения юридической обязанности[[24]](#footnote-24). А.С. Мордовец включает в понятие "меры защиты" и восстановление нарушенного права, и меры процессуального принуждения[[25]](#footnote-25). С точки зрения В.М. Ведяхина, Т.Б. Шубиной, к мерам, способам защиты прав относятся лишь те, что применяются по инициативе лица, права которого нарушены, и прежде всего функция этих прав - восстановительная. Государственно-принудительный механизм защиты права используется только в том случае, если сторона, нарушившая чьи-либо права, добровольно их не восстанавливает, либо препятствует этому, либо не исполняет добровольно своей обязанности[[26]](#footnote-26).

Перечень способов защиты трудовых прав работников назван в статье 352 Трудового кодекса РФ. Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов являются: государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства; защита трудовых прав работников профессиональными союзами; самозащита работниками трудовых прав.

В соответствии с Конституцией РФ "каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом" (ч. 2 статья 45). До принятия Трудового кодекса РФ средства для самозащиты работниками своих прав были весьма ограничены. Так, в соответствии с Федеральным законом от 17 июля 1999 г. N 181-ФЗ "Об основах охраны труда в Российской Федерации"[[27]](#footnote-27) работник вправе отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья. Трудовой кодекс вопросам самозащиты работниками трудовых прав посвятил отдельную главу. Статья 379 ТК РФ называет формы самозащиты:

отказ работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором;

отказ работника от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

В статье 142 ТК РФ содержится регламентация такой формы самозащиты трудовых прав, как приостановление работы при невыполнении работодателем обязательств по оплате труда (в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней). Пленум Верховного Суда РФ в постановлении от 17 марта 2004 г. сделал вывод, что работнику присутствовать на своем рабочем месте в течение приостановки работы не надо, т.к. статья 142 не обязывает его к этому. Более того, в силу ч. 3 статьи 4 нарушение сроков выплаты заработной платы - это принудительный труд, который запрещен, так что работник вправе не выходить на работу до выплаты ему задержанной суммы.

Следовало бы отнести к самозащите и такую форму, как обращение работников в юрисдикционные органы за разрешением индивидуальных или коллективных трудовых споров. В Трудовом кодексе установлен конкретный механизм рассмотрения трудовых споров, который может быть использован как своеобразная инструкция к действию. Подробно прописана вся цепочка: от обращения к работодателю, в государственные органы, инстанции по рассмотрению трудовых споров, от организации предварительных переговоров с работодателем до реализации права работников на забастовку.

**Глава 6.Проблемы трудового права на современном этапе развития**

В отечественной научной и учебной литературе научная проблематика права часто освещается именно с традиционных позитивистских позиций, которые наиболее рельефно отражены в нормативистской теории, основанной на пре6дставлении о том, что право – это совокупность норм, внешне выраженных в законах и иных нормативных актах[[28]](#footnote-28). В более развернутом виде право в современной отечественной юридической литературе обычно определяется как система общеобязательных, формально определенных норм, обеспечиваемых государством и направленных на регулирование поведения людей в соответствии с принятыми в данном обществе устоями социально-экономической, политической и духовной жизни[[29]](#footnote-29), либо как система общеобязательных правил поведения, которые устанавливаются и охраняются государством, выражают общие и индивидуальные интересы населения страны и выступают государственным регулятором общественных отношений[[30]](#footnote-30).

В настоящее время в условиях перехода России к рыночной экономики и возникновения частных форм собственности на средства производства перед трудовым правом возникли новые задачи, а именно: а) обеспечение свободы труда и равенства возможностей людей в труде; б) защита прав и законных интересов участников общественного процесса труда; в) поиск путей выхода из кризиса, в котором оказались экономика и общество.

Решение указанных задач посредством реализации социальной функции составляет одно из важнейших направлений развития трудового права на современном этапе, в связи, с чем и сама социальная функция трудового права должна быть отнесена к числу основных функций данной отрасли права.

Таким образом, можно сделать следующие выводы.

1. Функции трудового права образуют целостную систему, составные элементы которой представляют собой взаимосвязанные направления правового воздействия на общественные отношения, образующие предмет данной отрасли.

2. Указанное воздействие осуществляется посре6дством решения стоящих перед трудовым правом задач и достижения целей правового регулирования отношений, структура которых определяет содержание функций российского трудового права.

3. В системе функций трудового права следует выделять в качестве основных социальную и экономическую функции.

4. Реализация экономической (производственной) и социальной (защитной) функции должна быть нацелена на: а) обеспечение работы рыночных механизмов, основывающихся на свободе и равенстве людей труда; б) достижение максимально возможной гармонии между интересами работодателей и работников. В итоге необходимо, с одной стороны, исключить дальнейшее развитие трудового права в целом только как права работника, игнорирующего экономические интересы работодателя, с другой стороны, создать эффективные механизмы социально-правовой защиты человека, избравшего для себя образ жизни наемного работника.

На основе данных выводов можно определить и сущность современного трудового права России. Решению указанной задачи способствует также анализ генезиса и процесса развития трудового права. Подобного рода исторический подход к пониманию сути трудового права подтверждает, что уже изначально оно возникло как право защиты людей наемного труда, в этом смысле защитная функция ему присуща имманентно.

В тоже время истории известны примеры, когда защитная функция трудового права была минимизирована, и оно ориентировалось на выполнение экономической функции и, соответственно, на обслуживание интересов производства. Например, такую направленность имело большую часть своей истории советское трудовое право в силу отмеченного выше приоритета государственного и общественного интереса над личным. Время убедительно показало, что технократический подход к регулированию отношений в сфере труда себя не оправдывает, поскольку при нем человек не стремится работать добросовестно и это отрицательно сказывается в первую очередь на итогах самого производства. Кроме того, трудящийся человек превращается в лишенный личностных качеств фактор производства, который выполняет в основном роль объекта управления, а объем предоставляемых ему жизненных благ определяется в подобной системе производства так называемым остаточным принципом, в силу чего он относительно невелик.

С этой точки зрения акцент в соотношении экономической и защитной функции объективно должен быть перенесен с первой на вторую. Под этим углом зрения важнейшими задачами, которые призвано решать трудовое право, осуществляя свою защитную функцию, является установление оптимальных пределов эксплуатации труда наемного работника со стороны работодателя и создание эффективных механизмов защиты прав и учета законных интересов работника.

Значимость решения этих задач объясняется тем, что работник в принципе выступает экономически более слабой стороной в трудовых отношениях с работодателем. Соответственно, равенство партнеров на рынке труда всегда носит лишь формальный характер. В действительности же работодатель, являющийся владельцем средств производства, предоставляющий работу и управляющий процессом труда, в состоянии диктовать условия труда работнику, владеющему только своими способностями к труду, которые он реализует под руководством и в интересах работодателя.

**Заключение**

Трудовое право является важной основой для формирования социального законодательства. Принятие Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) ознаменовало собой завершение важнейшего этапа реформы трудового законодательства. Являясь результатом компромисса между интересами работников и работодателей, ТК РФ направлен на достижение между ними социального партнерства, обеспечение условий для эффективного, творческого труда. Принятие Кодекса дало импульс дальнейшему обновлению нормативных правовых актов о труде и преодолению неполноты в правовом регулировании отношений в сфере труда.

Трудовое право регулирует общественные отношения, возникающие в связи с применением труда граждан, как правило, по трудовому договору, устанавливает права, обязанности и ответственность участников данных отношений, таким образом, трудовое право — это отрасль права, регулирующая трудовые и непосредственно связанные с ними отношения.

Предметом трудового права являются следующие общественные отношения:

трудовые отношения работника с работодателем (юридическим или физическим лицом), основанные на трудовом договоре;

по организации труда и управлению трудом;

по обеспечению занятости и трудоустройству у данного работодателя;

по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;

по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;

по участию работников и профессиональных союзов в обеспечении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;

по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;

по надзору и контролю (в том числе профсоюзному) за соблюдением трудового законодательства, включая законодательство об охране труда;

по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Определение предмета, а также характеристика метода и механизма правового регулирования обеспечивают возможность раскрыть содержание функций, осуществляемых отраслью российского трудового права.

В общей теории права под функциями принято понимать определяемые сущностью и социальным назначением права основные направления его воздействия на общественные отношения в ходе осуществления задач и целей, стоящих перед обществом[[31]](#footnote-31). Более детализированная характеристика функций права обычно сопровождается высказыванием мысли о том, что именно в функциях проявляется сущность права, которая является главной, внутренней, относительно устойчивой качественной основой права, отражающей его истинную природу и содержания функций трудового права способствует выяснению сущности данной отрасли права.

Связь между сущностью и функциями права носит двусторонний характер. Не только сущность права определяет его функции, но также и реально осуществляемые той или иной правовой системой функции позволяют уже по самому своему набору и содержанию судить о ее конкретной сущности. Нужно сказать, что взгляды на право и его сущность не являются постоянными и варьируются, в том числе и в нашей стране, сообразно изменениям в общественно-политических воззрениях на общество, пути, средства и цели его развития, роль и значение в этом государства и права. Соответственно, диапазон подходов к пониманию и формулированию понятий права, который содержится в современных научных трудах и учебниках, весьма широк.

Юридические функции – не единственный вид функций, которые выполняет право. Однако, если вести речь именно о них, то в качестве таковых принято понимать те направления правового воздействия, где право реализуется через специальные правовые средства, присущие только ему как уникальной нормативной системе[[32]](#footnote-32). В число данных юридических функций современные отечественные теоретики права включают:

- защитную (социальную)

- производственную (экономическую)

- воспитательную (идеологическую)

- охранительную

- регулятивную

Нужно сказать, что функции показывают, в чем конкретно выражено действие трудового права и как это отражается на поведении субъектов правоотношений

Также, функции трудового права образуют целостную систему, составные элементы которой представляют собой взаимосвязанные направления правового воздействия на общественные отношения, образующие предмет данной отрасли.

**Список используемой литературы и нормативно-правовых актов**

1. Конституция РФ; Изд-во Айрис-Пресс; М., 2005г.

2.Трудовой кодекс Российской Федерации (под ред. проф. В.И. Шкатуллы), 4-е изд., изм. и доп. - "Норма", 2006 г

3.Миронов В.И. Постатейный комментарий Трудового кодекса Российской Федерации//Трудовое право. - 2002.

2. Федеральный закон от 17 июля 1999г. №181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации».

3.Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ».

4. Определение Конституционного Суда РФ от 4 декабря 2003г. О проверке конституционности ч.1 ст.374 ГК.

5.СЗ РФ. - 1999. - N 29.

6.Нуртдинова А.Ф. Организация правового регулирования трудовых отношений: федеральный и региональный аспекты//Журнал российского права. - 2003. - N 7.

7.Ведяхин В.М., Шубина Т.Б. Защита прав как правовая категория. - 2002. - N 1.

8.Горохов Б.А., Маврин С.П., Хохлов Е.Б. Источники трудового права и источники правового регулирования общественно-трудовых отношений//Правоведение. - 2003. - N 6.

9.Нуртдинова А.Ф. Организация правового регулирования трудовых отношений: федеральный и региональный аспекты//Журнал российского права. - 2003. - N 7.

7.Алексеев С.С. Проблемы теории права. - Свердловск, 2001 г.

9.Гаврилов Э.П. Комментарий Закона об авторских и смежных правах. - М., 2003

10.Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право. - М., 2002.

11.Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. - М., 2003.

12.Зайкин А.Д. Российское трудовое право. - М., 2001*.*

13.Колобова С.В. Защита конституционных прав граждан Российской Федерации в сфере труда. - Саратов, 2001.

14.Корельский В.М. и Перевалов В.Д. Теория государства и права.

15.Луганцев В.М. -Трудовое право. Учебник. М., 2002

16.Лившиц Р.З. и Орловский Ю.П. Трудовое право России. - М., 2000.

17.Лазарев В.В. Общая теория права. – М., 2003.

18.Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России. - М., 2003.

20.Матузов Н.И. и Малько А.В. Теория государства и права. – М., 2002 г.

21.Мордовец А.С. Социально-юридический механизм обеспечения прав человека и гражданина. - Саратов, 2002

6. Смирнова О.В. - Трудовое право. Учебник. М., 2003.

9.Сыроватская Л.А. Трудовое право. - М., 2002.

17.Хропанюк В.Н. Теория государства и права. – М., 2000.

21.Тарановский В.Ф. Установление понятия о праве. Хропанюк В.Н. Теория государства и права. – М., 2003 г.

23. Ожегов С.И. Словарь русского языка. - М., 1989.

26.Толкунова В.Н. Трудовое право. - М., 2002.

1. Смирнова О.В -Трудовое право. М., 2003. [↑](#footnote-ref-1)
2. Луганцев В.М. -Трудовое право. М., 2002 [↑](#footnote-ref-2)
3. Конституция РФ; Изд-во Айрис-Пресс; М. 2005 г. [↑](#footnote-ref-3)
4. Горохов Б.А., Маврин С.П., Хохлов Е.Б. Источники трудового права и источники правового регулирования общественно-трудовых отношений//Правоведение. - 2003. - N 6. [↑](#footnote-ref-4)
5. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. - М., 2003. [↑](#footnote-ref-5)
6. Сыроватская Л.А. Трудовое право. - М., 2002. [↑](#footnote-ref-6)
7. Лившиц Р.З. и Орловский Ю.П.Трудовое право России. - М., 2000. [↑](#footnote-ref-7)
8. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России. - М., 2003. [↑](#footnote-ref-8)
9. Зайкин А.Д. Российское трудовое право. - М., 2001*.* [↑](#footnote-ref-9)
10. Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право. - М., 2002. [↑](#footnote-ref-10)
11. Нуртдинова А.Ф. Проблемы совершенствования Трудового кодекса Российской Федерации - 2004. - N 4-5. [↑](#footnote-ref-11)
12. Миронов В.И. Постатейный комментарий Трудового кодекса Российской Федерации//Трудовое право. - 2002. - N 7. [↑](#footnote-ref-12)
13. Нуртдинова А.Ф. Организация правового регулирования трудовых отношений: федеральный и региональный аспекты//Журнал российского права. - 2003. - N 7. [↑](#footnote-ref-13)
14. Хропанюк В.Н. Теория государства и права. – М., 2000. [↑](#footnote-ref-14)
15. Лазарев В.В. Общая теория права. – М., 2003. [↑](#footnote-ref-15)
16. Матузов Н.И. и Малько А.В. Теория государства и права. – М., 2002 г. [↑](#footnote-ref-16)
17. Алексеев С.С. Проблемы теории права. - Свердловск, 2001 г. [↑](#footnote-ref-17)
18. Тарановский В.Ф. Установление понятия о праве. Хропанюк В.Н. Теория государства и права. – М., 2003 г. [↑](#footnote-ref-18)
19. Колобова С.В. Защита конституционных прав граждан Российской Федерации в сфере труда. - Саратов, 2001. [↑](#footnote-ref-19)
20. Ожегов С.И. Словарь русского языка. - М., 1989. [↑](#footnote-ref-20)
21. Матузов Н.И. Правовая система и личность. - Саратов, 2001*.* [↑](#footnote-ref-21)
22. Гаврилов Э.П. Комментарий Закона об авторских и смежных правах. - М., 2003 [↑](#footnote-ref-22)
23. Толкунова В.Н. Трудовое право. - М., 2002. [↑](#footnote-ref-23)
24. Алексеев С.С. Общая теория права. - М., 2001 [↑](#footnote-ref-24)
25. Мордовец А.С. Социально-юридический механизм обеспечения прав человека и гражданина. - Саратов, 2002 [↑](#footnote-ref-25)
26. Ведяхин В.М., Шубина Т.Б. Защита прав как правовая категория. - 2002. - N 1. [↑](#footnote-ref-26)
27. *СЗ РФ. - 1999. - N 29.* [↑](#footnote-ref-27)
28. Корельский В.М. и Перевалов В.Д. Теория государства и права. [↑](#footnote-ref-28)
29. Матузов Н.И. и Малько А.В. Теория государства и права. – М., 2002 г. [↑](#footnote-ref-29)
30. Хропанюк В.Н. Теория государства и права. – М., 2000 г. [↑](#footnote-ref-30)
31. Лазарев В.В. Общая теория государства и права.- М., 2003. [↑](#footnote-ref-31)
32. Матузов Н.И. и Малько А.В. Теория государства и права. - М., 2000. [↑](#footnote-ref-32)