МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное агентство по образованию

Тихоокеанский государственный экономический университет

Кафедра Гражданского права и процесса

Курсовая работа

По дисциплине Трудовое право

Тема: Роль и функции трудового права

Понятие, предмет, метод и система трудового права

Студентка 151Нн

Давиденко Александра

Александровна

Владивосток 2009

Содержание

1. Введение
2. Понятия труда, его общественной организации, отрасли и предмета трудового права

3. Метод трудового права

4. Сфера действия трудового права

5. Роль и функции трудового права. Цели и задачи трудового законодательства

6. Система отрасли и система науки трудового права

7. Соотношение трудового права со смежными отраслями права

8. Тенденции развития трудового права России

9. Заключение

10. Список используемой литературы

1.Введение

Из общей теории права известно, что деление права на отрасли и институты, т. е. группировка однородных норм, осуществляется с учетом предмета и метода правового регулирования. Одна отрасль права отличается от другой своими предметом, методом и принципами правового регулирования. Поэтому изучение каждой отрасли права, в том числе и трудового, начинается с усвоения этих правовых категорий.

Предмет любой отрасли права характеризуется однородностью общественных отношений, их социально-экономической общностью и некоторыми другими признаками, изучаемыми в общей теории права.

Каждая отрасль права имеет свой предмет, предопределяющий в значительной степени специфику метода правового регулирования, отраслевых принципов права, функций отрасли и тенденции развития ее норм.

В данной курсовой работе рассмотрим предмет, метод, основные принципы трудового права России, его функции и тенденции развития, которые определяются нормами трудового законодательства и отражают их суть.

2. Понятия труда, его общественной организации, предмета и отрасли трудового права

*Труд* – это целенаправленная деятельность человека, реализация его физических и умственных способностей для получения определенных материальных или духовных благ. Труд может быть индивидуальным (на своем садово-огородном участке или кустаря-одиночки и т. д.) и в общественной кооперации труда (на производстве). Нормы трудового права регулируют труд только в общественной кооперации труда и не регулируют индивидуальный труд.

*Общественная организация труда* – это совместный труд как кооперация труда для получения определенного продукта данного производства, в том числе и духовного (оркестровая музыка, театр и т. д.), деятельности по управлению или оказанию определенных услуг сферы обслуживания населения (медицина, образование и т. д.). Общественная организация труда в любом обществе имеет две стороны: техническую и социальную. Право не регулирует техническую сторону (технологические процессы производства определенного продукта, работу техники, машин и т. д.). Здесь применяются технические правила, которые и в разных странах могут быть одинаковыми. Право регулирует социальную сторону общественной организации труда – общественные (социальные) отношения по труду на производстве.

До советского периода не было самостоятельной отрасли трудового права, трудовые отношения на производстве регулировались отраслью гражданского права наравне с отношениями найма услуг по дому, хотя и были отдельные фабричные законы о промышленном труде (например Устав о промышленном труде 1913 г. и несколько уставов по труду в отдельных отраслях, предусматривавших нормы по труду в сельском хозяйстве, железнодорожном транспорте, торговле и др.).

Всего в царской России было около полутора десятков разрозненных нормативных актов о труде, включая и акты о создании и действии фабричной инспекции. Но они не создавали самостоятельной отрасли трудового права, а договор личного найма регулировало гражданское право наряду с договором найма вещей, услуг.

Лишь первый КЗоТ 1918 г. впервые в мире породил самостоятельную отрасль трудового права, регулирующую поведение людей по труду в общественной кооперации труда.

В других странах самостоятельные отрасли трудового права стали появляться главным образом после второй мировой войны (1946–1947 гг.), ныне большинство развитых стран мира имеют самостоятельные отрасли трудового права.

*Трудовым правом* называется одна из важнейших отраслей российского права, регулирующая при активном участии ее субъектов трудовые отношения работников с работодателями и другие непосредственно с ними связанные, производные от трудовых отношения (т. е. все отношения по труду на производстве) и устанавливающая права и обязанности субъектов трудового права и ответственность за их нарушение, сочетая интересы субъектов трудового права и всего общества, государства.

*Предметом трудового права* являются следующие девять общественных отношений, связанных с трудом на производстве:

1) отношения по содействию занятости и трудоустройству у данного работодателя;

2) трудовые отношения работника с работодателем по использованию и условиям его труда.

Основной предмет трудовых отношений – работа работника по оговоренной с ним его трудовой функции при подчинении дисциплине данной организации. Трудовые отношения имеются у всех работников, повседневно выполняющих лично работу в общем процессе труда на данном производстве и являющихся членами его трудового коллектива. Эти отношения выражают волевую часть производственных отношений, поскольку возникают и прекращаются по воле работника и работодателя.

В новом Трудовом кодексе есть глава 2 о трудовом отношении. В ней дается не только само понятие и основания его возникновения, но и указаны основные права и обязанности сторон, что является содержанием трудового правоотношения как уже урегулированного правом трудового отношения. Поэтому здесь надо различать предмет права – отношение и уже урегулированное правом отношение (т. е. правоотношение). Конечно, в действительной жизни нет не урегулированного правом трудового отношения. Оно всегда выступает уже как трудовое правоотношение. В ст. 1 Трудового кодекса перечислены 8 непосредственно связанных с трудовым иных отношений, которые тоже являются предметом регулирования законодательства о труде;

3) отношения по организации труда и управлению трудом, участию в управлении организацией;

4) отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и социально-партнерских соглашений;

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

6) отношения надзорных и контрольных органов (Рострудинспекции, государственных специализированных и профсоюзных инспекций и т. д.) с работодателем, администрацией производства по вопросам соблюдения трудового законодательства и охраны труда;

7) отношения по участию работников и профсоюзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;

8) отношения по материальной ответственности сторон трудового отношения за вред (ущерб), причиненный по вине одной стороны другой. Данные отношения могут быть двух видов в зависимости от того, какая сторона причинила вред: а) по материальной ответственности работодателя за вред, нанесенный работнику трудовым увечьем или нарушением его права на труд, в том числе за моральный вред и б) по материальной ответственности работника, причинившего ущерб имуществу работодателя. Данные отношения возникают только у тех работников, которые нанесли ущерб или которым причинен вред. Большинство же работников их не имеют;

9) отношения по разрешению индивидуальных или коллективных трудовых споров, возникающие лишь у некоторых работников и отдельных рабочих коллективов. Когда появляется такой трудовой спор, второй стороной этих отношений является орган, решающий данный спор (комиссия по трудовым спорам, суд и т. п.).

Ведущими из перечисленных отношений являются трудовые отношения работника с работодателем (предприятием, организацией). Остальные восемь или предшествуют трудовым (по обеспечению занятости) или всегда им сопутствуют, а некоторые могут последовать (например, по трудовым спорам об увольнении). По своему характеру отношения, указанные в п. 3, 4, 5,– организационно-управленческие, они всегда сопутствуют трудовому отношению, а указанные в п. 6, 8, 9 –охранительные, направленные на обеспечение соблюдения трудового законодательства, охраны труда и ответственности за их нарушение. В Трудовом кодексе они определяются как непосредственно связанные с трудовыми отношениями.

Все отношения предмета трудового права возникают у работников в связи с их трудовыми отношениями, и поэтому мы говорим, что предметом трудового права являются трудовые отношения работников производства и остальные восемь – непосредственно с ними связанные общественные отношения.

Отношения по государственному социальному страхованию ранее входили в предмет отрасли трудового права. Ныне же они выделены в предмет самостоятельной новой отрасли права – права социального обеспечения.

Предмет отрасли трудового права как системы отношений, регулируемых нормами трудового права (выше перечисленные девять общественных отношений по труду работника на производстве), надо отличать от предмета науки трудового права, учебного курса. Их предметом является изучение самих норм трудового законодательства, не только российского, но и международного, а также их истории и учений о правоотношениях сферы трудового права.

3. Метод трудового права

трудовое право законодательство

Понятие трудового права как отрасли и учебной дисциплины требует четкого уяснения не только их предмета, но и метода. Под *отраслью трудового права* понимается вся система норм трудового законодательства, регулирующего специфичным ей методом трудовые и тесно с ними связанные отношения. Поскольку предметом науки и учебной дисциплины является изучение самих норм, их связей, правоотношений сферы трудового права, истории трудового законодательства, как российского, так и зарубежного, то в них применяются разные научные методы: исторический, сравнительный и др. Метод же каждой отрасли права, в том числе и трудового, имеет (как и ее предмет) свои особенности, т. е. присущий только ей комплекс способов правового регулирования труда. Специфика метода трудового права отличает (вслед за предметом) эту отрасль от других отраслей права.

*Методом трудового права* называется комплекс следующих шести способов правового регулирования, т. е. воздействия законодателя через нормы права на волю людей, их поведение в труде на производстве в нужном для общества направлении:

1) сочетание централизованного и локального (местного) регулирования, нормативного (трудовым законодательством) и договорного. Соотношение ныне изменяется все больше в сторону расширения локального и договорного способов, а централизованное нормативное устанавливает минимальный уровень гарантий трудовых прав, который не может снижаться;

2) договорный характер труда и установление его условий. Статья 9 ТК «Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке» предусматривает, что это регулирование осуществляется путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров;

3) равноправие сторон трудовых отношений при заключении и расторжении трудовых договоров и подчинение их в процессе труда трудовому законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка данной организации;

4) участие трудящихся через своих представителей, профсоюзы, трудовые коллективы в правовом регулировании труда (в установлении и применении норм трудового права), контроле за соблюдением трудового законодательства;

5) специфичный способ защиты трудовых прав, сочетающий действие органа трудового коллектива (комиссии по трудовым спорам) с судебной защитой по индивидуальным правам и паритетного органа (примирительной комиссии) и третейского (трудовой арбитраж или посредник) по коллективным трудовым правам, вплоть до забастовки;

6) единство и дифференциация (различие) правового регулирования труда. Единство выражается в общих для всех производств на всей территории страны, закрепленных в ст. 2 ТК, принципах правового регулирования труда и в единых для всех работников основных трудовых правах и отражается в общих нормах трудового законодательства (общая норма означает распространение ее на всех работников).

Дифференциация правового регулирования труда (т. е. различие) выражается в специальных нормах, применяемых лишь к определенным работникам, и проводится законодателем, учитывающим в нормах права ее основания. Такими основаниями дифференциации, создающей специальные нормы (льготы, ограничения, приспособления), являются следующие:

– вредность и тяжесть условий труда;

– климатические условия Крайнего Севера и приравненных к нему мест;

– субъектные основания: физиологические особенности женского организма (его материнская роль), а также социальную роль одинокой матери (одинокого отца), психофизиологические особенности неокрепшего организма и характера подростка, ограниченную трудоспособность инвалидов;

– специфика краткой трудовой связи временных и сезонных работников, особенность трудовой связи членов производственных кооперативов;

– особенности труда в данной отрасли (отраслевая дифференциация), сочетание труда с обучением;

– специфика содержания труда и ответственный характер труда государственных служащих, судей, прокуроров, специфика и ответственность труда работников транспортных отраслей, значение и роль труда в руководстве производством руководителей организаций.

Специальные нормы дифференциации трудового права – трудовые льготы (их большая часть), нормы приспособления (в отраслевой дифференциации) и нормы-изъятия (по специфике трудовой связи) – позволяют с учетом указанных ее оснований для всех работников равно с другими осуществлять основные трудовые их права и обязанности.

В Трудовом кодексе дифференциации трудового права посвящен специальный раздел XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников». В ст. 249 гл. 39 «Общие положения» указывается, что «Особенности регулирования труда – это нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам, либо предусматривающие дополнительные правила для отдельных категорий работников», следовательно, эти особенности создают специальные нормы-изъятия (у госслужащих, судей и др.) или нормы-льготы (для женщин, несовершеннолетних, инвалидов и др.). В то же время в статье не указаны специальные нормы-приспособления (учет специфики труда, например, в транспортных и других отраслях народного хозяйства (отраслевая дифференциация норм).

Надо также учитывать, что ТК в разделе XII указал не всех работников с особенностями правового регулирования их труда. Например, такие особенности предусматривают специальные федеральные законы о государственных служащих, статусе судей, Положение о прокуратуре. Дифференциация отражается также в различных видах трудовых договоров, о чем будет сказано далее.

4. Сфера действия трудового права

Сферой действия трудового права называется очертание предела распространения трудового законодательства, его действия. Статья 11 Трудового кодекса указывает, что Трудовой кодекс и иные нормативно-правовые акты о труде распространяются на всех работников, занятых по трудовому договору с работодателем независимо от его организационно-правовой формы. Нормы Кодекса и всего трудового законодательства, указывает ч. 2 этой статьи, обязательны для применения на всей территории Российской Федерации для всех работодателей (юридических или физических лиц) независимо от их форм собственности. А это означает, что трудовое законодательство распространяется на все производства независимо от их формы собственности (государственная, муниципальная, общественная или частная (коллективная или .индивидуальная) и от организационно-правовых форм производства, следовательно, распространяется на всех работников и их работодателей (предприятия, учреждения, организации), а также на администрацию работодателей на всей территории страны. Если есть отношения работника и работодателя, то независимо от того, кто эти субъекты, трудовое право регулирует их трудовые отношения. Таким образом, трудовое право в настоящее время имеет широкую сферу действия (сравним, например, с 1959 г., когда трудовое право распространялось только на рабочих и служащих).

Широкая сфера действия трудового права была у нас и ранее, до 1959 г., что нашло отражение во всех советских учебниках, имевших разделы о регулировании труда в колхозах, в промысловых и инвалидных артелях. Сейчас тенденция возврата к широкой сфере действия трудового права усилилась. Все производства (а не только производственные кооперативы) имеют свои уставы, содержащие и локальные нормы трудового права.

В курсе российского трудового права не выделен вопрос о сфере действия норм трудового права, и он, по существу, освещается в предмете данной отрасли. Нельзя также согласиться с точкой зрения Е. Б. Хохлова, что понятия «механизм правового регулирования труда» и «хозяйственный механизм» – категории совпадающие, поскольку первое – лишь часть внутри хозяйственного механизма, второе включает и внешние отношения организации, да и внутрихозяйственный механизм – сложное понятие, состоящее из отношений по руководству хозяйством, в том числе и отношений по сохранению и приумножению собственности производства и др.

На практике к труду членов производственных кооперативов давно применяют трудовое законодательство, если в уставе не предусмотрено регулирование соответствующих вопросов труда. Но оплата и ответственность работника – члена кооператива-собственника регулируются еще и гражданским правом как собственника.

Федеральный закон от 8 декабря 1995 г. «О сельскохозяйственной кооперации» в п. 4 ст. 40 не допускает установление условий, ухудшающих положение работников и членов производственного кооператива по сравнению с нормами трудового законодательства. Указанная ранее ст. 11 ТК предусматривает также в части четвертой, что Кодекс и другое трудовое законодательство распространяется на территории Российской Федерации и на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, работников международных организаций и иностранных юридических лиц, а также организаций, созданных или учрежденных ими, либо с их участием, если иное не предусмотрено Федеральным законом или международным договором Российской Федерации.

Федеральный закон от 10 апреля 1996 г. «О производственных кооперативах» (ст. 19) устанавливает, что трудовое законодательство регулирует труд наемных работников, с которыми правление кооператива заключает коллективный договор; численность наемных работников не должна превышать 30% членов кооператива (кроме сезонных работ). Трудовые отношения членов кооператива регулируются указанным Законом и уставом кооператива. На них распространяются все льготы по труду женщин и подростков и нормы по охране труда, установленные трудовым законодательством. Кооператив самостоятельно устанавливает для своих членов виды дисциплинарной ответственности: наравне с работниками по трудовому договору они также подлежат социальному и обязательному медицинскому страхованию и социальному обеспечению. Условия труда в кооперативе для всех определяют правила внутреннего трудового распорядка кооператива. При этом не должно допускаться ухудшение положения работников и членов производственного кооператива по сравнению с нормами трудового законодательства (минимальный размер оплаты труда, отпусков и др.). Из данного Федерального закона следует, что на работающих членов кооператива (акционерного общества), называемых сособственниками, распространяется установленный трудовым законодательством минимум гарантий по условиям труда. А кооператив, устанавливая их самостоятельно, может только повышать, а не снижать гарантии трудового законодательства.

Трудовое законодательство России распространяется на труд работников российских совместных предприятий с участием иностранных партнеров и иностранцев на территории России и в российских зарубежных организациях, если иное не предусмотрено договором с соответствующей страной. Труд штатных работников общественных организаций (профсоюзов, партий, фондов и т. д.) также регулируется трудовым законодательством.

Трудовое право распространяется и на трудовые отношения работников религиозных организаций с учетом особенностей, указанных в гл. 54 Трудового кодекса.

Трудовое право не распространяется на военнослужащих и работников внутренних дел, государственной безопасности и приравненных к ним лицам. Их труд регулируется воинскими уставами, а также соответствующим специальным законодательством (ныне по содержанию норм, регламентирующих их труд, оно очень близко к трудовому законодательству).

В Уголовно-исправительном кодексе РФ используются основные конституционные трудовые права и обязанности в регулировании труда заключенных (право на труд, на ограничение рабочего времени, на оплачиваемый отпуск и др.).

Тенденция развития российского трудового права такова, что постепенно все виды общественно-трудовых отношений в обществе перейдут в сферу действия трудового права при расширении дифференциации правового регулирования труда отдельных категорий граждан.

5. Роль и функции трудового права, цель и задачи законодательства о труде

*Основная роль трудового права регулятивная,* т. е. в процессе труда на производстве устанавливаются такие правила поведения людей, которые отвечают задачам производства, охраняют труд работников, обеспечивают гарантии основных их трудовых конституционных прав. Трудовое право призвано способствовать повышению производительности труда, эффективности производства, укреплению дисциплины труда и улучшению условий труда и быта трудящихся.

Роль, задачи и функции трудового права тесно связаны между собой, отражая интересы как работников, так и работодателей и всего общества, государства. *Задачи трудового права* направлены на достижение целей правового регулирования труда – эффективности, оптимальности. Трудовое законодательство призвано защищать, всемерно охранять трудовые права наиболее слабо защищенной стороны трудовых отношений – работников. Оно не должно в своем развитии снижать установленный, т. е. достигнутый прогрессом общества, высокий уровень условий труда. И следует отметить, что почти 70 процентов положений КЗоТ 1971 г. сохранены в новом Трудовом кодексе. Статья 1 ТК, определяя цели и задачи законодательства о труде указывает, что целью является установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Основной задачей трудового законодательства является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, а также интересов государства. Таким образом, подчеркивается необходимость сочетания в сфере труда интересов всех трех партнеров: работников, работодателей и государства. Далее эта статья ТК указывает на регулятивную функцию трудового права, подчеркивая, что оно проводит правовое регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно с ними связанных.

*Функции трудового права* – это основные направления воздействия его норм на поведение (через сознание, волю) людей в процессе труда для достижения задач и целей данной отрасли права. Регулятивные и охранительные его функции свойственны и другим отраслям. Выделим специфические функции данной отрасли права:

– социальная, обеспечивающая занятость, реализацию и гарантию права на труд, безопасные условия и охрану труда (в некоторых западных странах (например во Франции) данная отрасль имеет и соответствующее название – «социальное право»);

– защитная (установление высокого уровня условий труда, надзор и контроль за исполнением норм трудового законодательства, охраны труда, порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров, восстановление реально нарушенных трудовых прав); отражается в нормах большинства институтов (однородных больших групп норм) данной отрасли права;

– хозяйственная, производственная, направленная на обеспечение эффективности производства, улучшение качества его продукции, рациональное использование трудовых ресурсов (рабочей силы), укрепление трудовой дисциплины; конкретизируется в нормах институтов обеспечения занятости, трудового договора, дисциплины и оплаты труда, рабочего времени;

– воспитательная, отражаемая в нормах о дисциплине труда, поощрениях за труд, дисциплинарной и материальной ответственности;

– развития производственной демократии путем участия работников в управлении предприятием, организацией, обеспечении прав профсоюзов и полномочий трудовых коллективов (следует отметить, что если в 70-х – начале 80-х гг. данная функция трудового права активно развивалась, то ныне она значительно сокращена). Западные страны, наоборот, наращивают эту функцию.

6. Система отрасли и система науки трудового права

*Системой отрасли трудового права* называется структура данной отрасли. В ней нормы классифицируются по предмету отрасли в однородные группы (институты, пединституты) и последовательно располагаются по динамике возникновения и развития трудового отношения. Вся система отрасли делится на две части: общую и особенную. Система науки, учебного курса трудового права состоит из тех же двух частей. Но общая часть ее шире общей части отрасли, поскольку в научно-учебных целях в нее включаются и изучение норм по организационно-управленческим отношениям, по организации труда и управлению трудом, а также нормы по отношениям социального партнерства в сфере труда, в том числе по коллективным договорам и социально-партнерским соглашениям, которые в отрасли права находятся в особенной части. Кроме того, в систему науки включается изучение предмета, метода, правоотношений, отраслевых принципов трудового права, его субъектов, а также истории трудового законодательства. Поскольку наука изучает нормы не только российского трудового права, но и зарубежного, а также международно-правовое регулирование труда, которое составляет третью специальную часть системы науки, учебного курса, то, следовательно, система науки, как и ее предмет, шире, чем система отрасли трудового права России.

*В общую часть отрасли* трудового права входят нормы, распространяющиеся на все отношения этой отрасли, а также нормы о разграничении компетенции Федерации и ее субъектов по регулированию труда. Она не имеет институтов, так как в ней сгруппированы нормы, имеющие общий характер по регулированию труда: конституционные основы труда (ст. 2, 7, 19, 32, 34, 37, 38, 41, 43, 45, 46 и 47 Конституции РФ), раздел I «Общие положения» (ст. 1–22) Трудового кодекса и раздел II «Социальное партнерство в сфере труда» (ст. 23–55).

*Особенная часть отрасли* трудового права строится по институтам: институт обеспечения занятости и трудоустройства, центральный институт трудового договора, в котором сгруппированы нормы о понятии, видах трудового договора, порядке его заключения, изменения и прекращения (т. е. приема, перевода и увольнения). Далее следуют шесть институтов, регулирующих важнейшие аспекты трудовых отношений: рабочее время и время отдыха, оплату труда, гарантийные и компенсационные выплаты, трудовую дисциплину и охрану труда. За ними – институты, регулирующие производные от трудового, непосредственно с ним связанные отношения: материальной ответственности сторон трудовых отношений за вред, причиненный друг другу, подготовки кадров и повышения квалификации на производстве, институт порядка разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и охраны труда.

«Система отрасли трудового права», «система науки учебного курса» и «система трудового законодательства, структура кодификационных актов» – взаимосвязанные, но не идентичные понятия.

Структура Трудового кодекса РФ в основном строится по системе отрасли трудового права, но есть некоторые отличия. Так, в Кодексе имеется специальный раздел XII об особенностях правового регулирования труда некоторых работников. Но он не является самостоятельным институтом отрасли, так как отражает ее дифференциацию специальными нормами, которые в отрыве от общих норм не могут являться самостоятельными институтами (хотя в науке есть и иные мнения).

Систематизация трудового законодательства для создания ныне Свода законов о труде Российской Федерации предполагает отбор в него важнейших актов и при этом – отмену устаревших норм.

Как предмет трудового права, так и система данной отрасли не являются раз и навсегда данными. Они изменяются с развитием общества, трудовых отношений.

7. Соотношение трудового права со смежными отраслями права

Трудовые отношения регулируются в основном трудовым правом. Однако есть отношения, связанные с трудом, но регулируемые другими смежными отраслями права, например гражданским и административным. Труд по подрядным договорам, авторским, изобретательским трудовое право не регулирует: это предмет и сфера действия гражданского права. Но в практике производства часто заключают так называемые трудовые соглашения, по которым может проходить и трудовое правоотношение, и гражданское. Как различить, что возникло по данному трудовому соглашению? Такое разграничение очень важно, поскольку лишь на трудовые отношения распространяются нормы трудового права (об отпусках, оплате больничного листка и др.). Это разграничение мы проводим по трем следующим критериям:

– по предмету отношения: в трудовом отношении его предметом является процесс труда работника по определенной специальности, работа в общем трудовом процессе данного производства, а в гражданском – уже овеществленный результат труда (книга, картина, изобретение);

– по подчинению работника в трудовом отношении правилам внутреннего трудового распорядка, дисциплине труда данного производства, чего нет в гражданском отношении;

– по обязанности администрации в трудовом отношении организовать труд и обеспечить его безопасные условия, чего нет в гражданском отношении.

С административным правом трудовое соприкасается в труде государственных служащих и работников, обучающихся без отрыва от производства. Так, процесс назначения на должность и освобождения от государственной службы – это область административного права, а условия труда с определенными изъятиями и льготами по Федеральному закону от 31 июля 1995 г. «Об основах государственной службы Российской Федерации» (Российская газета, 1995, 3 авг.) – это область трудового права. Но к государственным служащим относятся и военнослужащие, работники (офицеры) МВД. Их труд регулируют нормы не трудового, а административного права (воинские уставы, специальное законодательство о них). Труд работников, обучающихся без отрыва от производства, в том числе трудовые льготы по учебе, регулируют нормы трудового права, а их учебный труд в образовательном учреждении (заочном, вечернем) – нормы административного права.

Российское трудовое право – молодая отрасль права, отпочковавшаяся от гражданского права лишь с принятием первого Кодекса законов о труде 1918 г.

8. Тенденции развития трудового права России

Тенденции формирования и развития норм трудового права, его отдельных институтов и в целом всей отрасли рассматриваются в единстве прошлого, настоящего и будущего развития российского трудового права. Если в советское время в России не существовала кроме КЗоТ РСФСР своя система трудового законодательства, действовали союзные законы о труде, то ныне их действие за некоторым исключением на территории Российской Федерации прекращено, поскольку уже создана система российского трудового законодательства, включающая не только Конституцию, Трудовой кодекс, но и ряд федеральных законов и подзаконных актов, а также законов и подзаконных актов о труде, принятых субъектами Российской Федерации.

Анализ современного российского трудового законодательства позволяет выделить следующие основные тенденции развития трудового права России.

1. Появившаяся в постсоветское время и непрерывно растущая безработица вызвала принятие норм по обеспечению занятости и трудоустройства, что закреплено в Законе РФ «О занятости населения в РФ» и ряде подзаконных актов о гарантиях безработным и особенно слабо защищенным (женщинам, инвалидам, подросткам и др.). Закреплена в Законе государственная политика в области обеспечения занятости, т. е. право на труд.

2. Тенденция демократического развития отражена в новейшем законодательстве РФ о механизме установления, изменения и прекращения трудовых отношений, разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, увеличении основных и дополнительных отпусков, возрастании роли договорного регулирования трудовых отношений не ниже установленных трудовым законодательством и др.

3. Расширяется сфера действия норм трудового права, а принципы и содержание многих норм используются и в специальных актах о работниках милиции, военнослужащих, а также о труде в исправительно-трудовых учреждениях, что является сферой действия административного права, т. е. влияние российского трудового законодательства на административное в сфере труда возрастает.

4. В системе российского трудового законодательства в соответствии с п. 4 ст. 15 Конституции РФ все большее значение приобретают общепризнанные принципы и нормы международно-правового регулирования труда (конвенции, рекомендации Международной организации труда).

5. Продолжает углубляться и расширяться дифференциация трудового права, например, в настоящее время она более широкая по трудовой связи и особенностям содержания труда для государственных служащих, судей, прокуроров и др.

6. Российское трудовое право закрепило в Законе РФ «О коллективных договорах и соглашениях» социальное партнерство и все больше развивает его правовое регулирование.

7. С расширением договорного регулирования условий труда наблюдаются две противоречивые тенденции. Одна повышает гарантии основных трудовых прав работников индивидуальными и коллективными трудовыми договорами, соглашениями. Другая, как показывает практика заключения трудовых и коллективных договоров, соглашений,– значительно ущемляет. Например, работодатель требует в трудовом договоре сделать оговорку, что за время работы работник не будет участвовать ни в каких партиях, забастовках, а также указать меньший размер зарплаты, чем тот, о котором договорились (чтобы не платить налоги), что ущемляет права работника: впоследствии он не сможет доказать, что в устной договоренности об оплате труда фигурировала другая сумма.

Весь механизм правового регулирования труда в современной России направлен на повышение эффективности производства и сочетание противоположных интересов работника и работодателя, а также и государства, общества.

9. Заключение

В настоящее время трудовое право решает сложные и ответственные задачи, касающиеся реализации положений Трудового права, в известной мере учитывающего реалии и потребности сегодняшнего дня и нацеленного на перспективу. В условиях разгосударствления экономики, обеспечения свободы производителя и предпринимательства законодателем введена новая модель регулирования трудовых отношений, основанная на децентрализации, расширении договорных начал между сторонами трудовых отношений. Государство не может и, в известной мере, не должно вмешиваться в законную деятельность организаций, в частности, занимающихся предпринимательской деятельностью. Но оно нашло компромиссные варианты регулирования правоотношений в сфере труда между их субъектами посредством социального партнерства.

Стратегическая цель законодателя, касающаяся реформ трудовых отношений и производных от них отношений, заключается в том, чтобы создать в стране эффективный, цивилизованный рынок труда, который обеспечил бы работодателя рабочей силой надлежащей квалификации, а работников - высокооплачиваемой работой и надлежащими условиями труда.

Трудовое законодательство - единственная отрасль российского трудового права, которая способна не только непосредственно воздействовать на основную производительную силу - людей и защитить их в процессе производственной деятельности, но также и защитить права и законные интересы работодателей. Собственно, новое кодифицированное законодательство о труде явилось своеобразной вехой, логическим этапом на пути социально-экономических и институционнных преобразований, проводимых в России в течение последних десяти лет.

Трудовое законодательство ставит своей задачей создание правовых возможностей более свободно регулировать трудовые отношения, установление правовых гарантий для обеих сторон этих отношений. Законоположения Трудового кодекса распространяются на все организации, действующие на территории Российской Федерации, независимо от их формы собственности и организационно-правовой структуры.

10. Список используемой литературы

Нормативные документы

1. Конституция Российской Федерации. - М.: Экмос, 2000.
2. Трудовой кодекс РФ. - М.: Юрист, 2002.
3. Полный сборник кодексов РФ. - М.: Информэкспо, 2001.
4. Федеральный закон от 8 декабря 1995 г. «О сельскохозяйственной кооперации»;
5. Федеральный закон от 10 апреля 1996 г. «О производственных кооперативах»;
6. Закон РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» - М.: Ось-89, 2001.
7. Закон РФ «О занятости населения в Российской федерации» - М.: Ось-89, 2001.
8. Основы законодательства РФ об охране труда. - М.: Ось-89, 2001.
9. Закон РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» - М.: Ось-89, 2001.
10. Закон РФ «Об основах государственной службы РФ» - М.: Ось-89, 2001.

Учебно-методическая литература

1. Акопов Д. Трудовой кодекс Российской Федерации и социальное назначение трудового права // Хозяйство и право. – М.: 2004.
2. Горбачева Ж.А. Комментарий к Трудовому кодексу РФ (вводный). - М.: Книжный мир, 2002.
3. Гусов Г.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России – М.: Проспект, 2004.
4. Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Трудовое право России - М.: Статут, 2001.
5. Лыгин Р.Н., Толмачев А.П. Трудовое право (конспект лекций). - М.: Приор, 2001.
6. Миронов В.И. Понятие, предмет, метод и система трудового права // Трудовое право. - 2003.
7. Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник. М., 2008
8. Толкунова В.Н. Трудовое право: Конспект лекций – М.: ООО «ТК Велби», 2007.
9. Хохлов Е.Б. Правовое регулирование труда в период демократической республики в России (1917 г.) // Российский ежегодник трудового права (2005, 1) / Под ред. Е.Б. Хохлова. - СПб.: СПбГу, 2006.