**Введение**

Трудовое право - это важнейшая отрасль российского права, регулирующая при активном участии его субъектов трудовые отношения работников с работодателями и другие примыкающие, непосредственно с ними связанные, производные от них отношения и устанавливающая права и обязанности по труду на производстве субъектов трудового права и ответственность за их нарушение.

Трудовое право - одна из важнейших, ведущих, объемных и сложных отраслей права Российской Федерации, играющая основную роль в регулировании трудовых отношений работников с работодателями.

С трудовым правом приходится иметь дело работодателям, должностным лицам их администрации, работникам кадровых и юридических служб, правоохранительных органов, менеджерам, представителям малого бизнеса, т.е. довольно широкому кругу лиц, и, конечно, оно касается всех работников.

Трудовое право регулирует поведение людей в сфере общественной организации труда.

Человек и общество могут потреблять лишь то, что создано трудом. Чем выше организация труда, его техническая вооруженность, а следовательно, и его производительность, тем богаче общество.

Труд является в современном обществе категорией социальной, экономической, а также политической. Материальную основу любого общества составляет трудовая деятельность человека, которая в то же время развивает и преобразует самого человека. Все великие открытия, весь научно-технический прогресс общества, его цивилизация - это результат большого труда многих поколений людей. Труд определяет богатство общества и его развитие. Труд определил название данной отрасли права, которая выделилась в самостоятельную отрасль из отрасли гражданского права в 1918 г. с принятием первого Кодекса законов о труде России.

Труд - целенаправленная деятельность человека, реализующего его физические и умственные способности для получения определенных материальных или духовных благ, именуемых на производстве продуктом труда, продуктом производства. Говоря о правовом регулировании труда, имеем в виду регулирование отношений по труду, т.е. поведения людей в этих отношениях, а не труда как процесса деятельности.

Само название «Трудовое право» подразумевает, что данная отрасль права имеет дело с отношениями по труду. Но не все отношения, связанные с трудом, регулируются нормами трудового права. Так, труд на собственном садово-огородном участке, труд домохозяйки по уборке своей квартиры, стирке, приготовлению для семьи пищи, труд военнослужащего или учащегося по освоению знаний - все это общественно полезный труд. Но он не регулируется нормами трудового законодательства, поскольку трудовых отношений в общественной кооперации труда здесь не возникает.

Трудовое право регулирует отношения по труду в общественной организации труда, т.е. на любом производстве. Всякий совместный груд требует его организации, управления и основан на определенной форме собственности на орудия в средства труда. Организация труда имеет две стороны: техническую и общественную (социальную).

Техническая организация труда - это, во-первых, связь человека в процессе общего труда с орудиями труда, техникой, материалами, технологическим процессом, во-вторых, отражение отношения человека к природе, степень воздействия на нее при использовании ее в трудовой деятельности. Техническая организация труда нравом не регулируется, для нее существуют технические инструкции, правила. Поэтому техническая организация труда, т.е. как управлять техникой, как делать одежду, обувь, тот или иной продукт, в разных странах, в разных обществах может быть одинаковой. Это касается, например, технологий изготовления самолетов, машин, сахара, хлеба и т.д. Обе названные стороны общественной организации труда находятся в тесной связи и во взаимодействии, влияя друг на друга.

Общественная организация труда - существующая в данном обществе, государстве связь между людьми в процессе совместного труда, включающая их отношения по собственности к средствам производства и к продукту труда. Эти исторически определенные для каждого государства, общества отношения людей, т.е. их связи по участию в общественной организации труда, и являются предметом правового регулирования, т.е. предметом отрасли трудового права. Общественная организация труда - всегда исторически определенная его организация в каждом обществе в общественном производстве. А общественным производством является признаваемое государством, обществом совместное производство для блага общества.

Трудовое право - отрасль российского права, играющая первостепенную роль в регулировании трудовых отношений работников с работодателями независимо от их организационно-правовых норм. Трудовое право регулирует отношения по труду в области общественной его организации.

В настоящее время наиболее активными являются две группы трудовых отношений: тех, кто трудится по найму; тех, в которые вступают собственники имущества акционерного предприятия акционерного предприятия.

Главной группой в предмете трудового договора являются общественно-трудовые отношения, но кроме них существует 9 групп отношений, тесно с ними связанных:

1. отношения по обеспечению занятости по трудоустройству (это отношения гражданина с государственной службой занятости или другим специальным органом трудоустройства по поводу поиска подходящей работы и получения направления на нее) При этом возникает три вида отношений: между гражданином и трудоустраивающим органом по поводу содействия в поисках работы: между трудоустраивающим органом и предприятием по поводу направления граждан на работу; между предприятием и гражданином, направленным к нему ФСЗ на предмет заключения трудового договора.

2. Отношения трудового коллектива с работодателем и его администрацией – менеджерами.

3. Организационно-управленческие отношения профсоюзного органа на производстве, либо другого уполномоченного работниками органа с работодателем, его администрацией по поводу улучшения условий труда, применения норм трудового права, принятия и реализации локальных его норм, защиты прав трудящихся.

4. Отношения в части подготовки кадров, профотбора и повышения квалификации на производстве. Включают три группы связей: в сферах ученичества, повышения квалификации, руководства обучением.

5. отношения по материальной ответственности участников трудового отношения за ущерб, причиненный по вине одной стороны другой.

6. Социально-партнерские отношения представителей работников, работодателей и органов исполнительной власти на федеральном, отраслевом, республиканском и региональном уровнях по заключению коллективных договоров и соглашений о социально-экономической политике, социально-экономическом развитии отраслей народного хозяйства.

7. Отношения по разрешению трудовых споров.

8. Трудовые правоотношения работника с работодателем.

9. Правоотношения по надзору и контролю за трудовым законодательством.

Таким образом, предметом трудового права является комплекс общественных отношений по труду работника на производстве, и главными, определяющими все другие отношения в нем, являются трудовые отношения работника с работодателем.

Проблемы государственного регулирования труда в России в основном носят экономический характер. Современное государство не стремится обеспечить гарантированный прежде уровень трудовых прав. Переход к рыночной экономике диктует свои приоритеты в государственной политике. В связи с этим актуальность данной темы очевидна, необходимо рассмотрение данной проблемы необходимо уделять внимание, как на государственном уровне, так и уровне субъектов федерации

Целью данной курсовой работы являться изучение предмета и метода трудового права.

Задачи исследования рассмотреть:

Понятие предмета и метода трудового права;

Правоотношения в сфере трудового права, виды трудовых правоотношений;

Трудовое право как отрасль права имеет свою специфическую сферу регулирования – сферу общественного труда. Будучи источником общественного богатства, труд определяет прогресс общества. Вот почему среди отраслей современного права трудовое право занимает одно из ведущих мест. Оно регулирует общественные отношения, которые складываются в процессе функционирования рынка труда, организации и применения наемного труда. В своей совокупности эти отношения и составляют основные элементы (ядро) предмета трудового права.

Источниками для написания данной работы послужи законодательные акты правительство РФ, учебные пособия и периодические издания, а также монографические статьи известных юристов специалистов по трудовому праву.

**1. Понятие предмета и метода трудового права**

* 1. **Предмет трудового права**

Предмет трудового права отвечает на вопрос, что эта отрасль регулирует, какие виды общественных отношений по труду, точнее, в каких видах общественных отношений по труду поведение людей регулируется трудовым законодательством. Общественная организация труда зависит от экономической и политической основы данного общества. Этой основой определяются и отношения работников с работодателями по труду на производстве, которые называются трудовыми отношениями. Предметом трудового права являются трудовые отношения в общественной организации труда и иные непосредственно с ними связанные отношения, т.е. комплекс общественных отношений по труду на производстве. В этом комплексе - девять групп общественных отношений, среди которых трудовые являются ведущими, определяющими. Все другие - производные, но непосредственно с ними связанные отношения, входящие в предмет данной отрасли, занимают подчиненное положение по сравнению с трудовыми. Трудовые отношения являются главными в предмете трудового права (отсюда и название отрасли «Трудовое право»). Ныне новый Трудовой кодекс восполнил многие пробелы ушедшего в историю Кодекса законов о труде 1971, дав четко в законе наработанные наукой трудового права понятия различных категорий этой отрасли права почти по всем ее институтам как Общей, так и Особенной частей отрасли.

Так, разделе I «Общие положения» Трудового кодекса в ст. 1, закрепляющей цели и задачи трудового законодательства, в конце ее второй части предусматривает в качестве одной из основных задач трудового законодательства правовое регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Таким образом, ст. 1 ТК впервые в Кодексе закрепила прямо предмет трудового права.

Трудовое же отношение в Трудовом кодексе в гл. 2 «Трудовые отношения, стороны трудовых отношений, основания возникновения трудовых отношений» закреплено не как предмет отрасли, а как юридическая связь работника с работодателем, т.е. как трудовое правоотношение.

Главное в предмете отрасли - это трудовое отношение. В правоотношениях сферы трудового права уже реализованы, применены нормы трудового законодательства, т.е. на Предмет трудового права (общественные отношения по труду на производстве), его нормы оказали свое регулятивное действие, и этот предмет регулирования превратили своим воздействием в правоотношения.

Трудовое право наделяет стороны трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений определенными трудовыми правами и обязанностями. И в реальной жизни все девять групп общественных отношений по труду, являющихся предметом регулирования трудовым законодательством, выступают в форме соответствующих правоотношений со своими субъектами (сторонами) и своим содержанием.

Трудовое право регулирует, как правило, отношения по коллективному труду в общественной организации труда, где трудовая функция каждого работника есть необходимая составляющая данной кооперации труда. А к работникам каждой данной организации труда относятся все заключившие с собственником ее имущества, т.е. работодателем, трудовой договор, включая и должностных лиц его администрации, вплоть до единоличного или коллегиального руководителя.

Трудовые отношения - это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, на подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Трудовые отношения отражают характер производственных отношений данного общества, поскольку являются волевой и личностной частью последних. Производственные отношения состоят из отношений по собственности на средства производства, отношений по распределению, обмену, управлению и трудовых отношений. Производственные отношения и их волевая часть - трудовые отношения - по своему характеру объективно существуют независимо от воли гражданина. Но в объективно существующие производственные отношения гражданин вступает по своей воле. И трудовое отношение гражданина с работодателем всегда возникает по воле обеих сторон. Оно носит личный характер, т.е. работа выполняется личным трудом работника.

Трудовые отношения как волевые социальные отношения, возникающие по поводу организации, условий и оплаты труда работников, всегда основываются на-определенной форме собственности. В зависимости от формы собственности и организационно-правового вида организации (государственная, муниципальная, акционерная, смешанная и т.д.) трудовые отношения подразделяются на родовые и видовые группы и подгруппы: трудовые отношения на государственных и муниципальных производствах, трудовые отношения на частных производствах (коллективных или индивидуально-частных), трудовые отношения на арендных производствах и т.д., трудовые отношения в организациях разных форм собственности, т.е. с разной формой общественной организации труда.

С переходом к рыночным отношениям все более отчетливо обозначаются две группы трудовых отношений: отношения работников по трудовому договору и трудовые отношения, в которые вступают сособственники (собственники) имущества акционерного общества (или другого типа коллективного производства) для участия в трудовых процессах на этом производстве. Правовое положение этих групп трудовых отношений имеет различия, касающиеся вступления, изменения и прекращения трудовых отношений, распределения доходов (прибыли) организации.

Основной формой собственности больших и средних приватизированных государственных предприятий стала коллективная частная форма собственности акционерных обществ открытого типа. Так, в соответствии с Указом Президента РФ об организационных мерах по преобразованию государственных предприятий, добровольных объединений государственных предприятий в акционерные общества» от 1 июля 1992 г. №721 абсолютное большинство государственных предприятий были преобразованы в акционерные общества открытого типа (ОАО).

Происходящее ныне преобразование отношений собственности на государственных предприятиях, преодоление государственной монополии - это длительный, сложный и болезненный процесс, остро затрагивающий трудовые отношения на преобразуемых производствах, права и интересы работников.

Статья 8 Конституции РФ 1993 г. закрепляет государственную, муниципальную, частную и иные формы собственности, признавая и защищая их равным образом.

Частная собственность может быть коллективной и индивидуальной. Коллективы работников государственных организаций, как показала практика, заинтересованы в приватизации своих организаций и закреплении коллективной собственности. Утвержденная Указом Президента РФ от 24 декабря 1993 г., введенная в действие с 1 января 1994 г. Государственная программа приватизации государственных и муниципальных предприятий в России предусматривает, что главными целями этой Программы являются «формирование широкого слоя частных собственников как экономической основы рыночных отношений» и «содействие в реализации мероприятий по социальной защите населения, в том числе защите прав частных собственников (акционеров)». Гражданин имеет право свободно выбирать для приложения своих способностей к труду место работы, а следовательно, и форму собственности организации, в которой он будет трудиться. При преобразовании государственных предприятий в акционерные общества происходит и соответствующее преобразование трудовых отношений работника на данном производстве.

В новых видах организаций, появившихся с переходом России к рыночным отношениям в отраслях экономики (акционерные общества разных видов, различные хозяйственные товарищества и др.), где работник одновременно может быть акционером данного АО или являться членом товарищества, производственного кооператива, он как сособственник этого производства имеет два разных, но тесно связанных правовых статуса: как работ-Ник - трудовой статус и как сособственник - гражданско-правовой, по которому он участвует и в распределении прибыли производства и несет наряду с другими сособственниками материальную ответственность за убытки данного производства.

Федеральный закон от 24 июня 1998 г. «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий) предусмотрел создание народных предприятий путем преобразования любой коммерческой организации, за Исключением государственных унитарных предприятий, муниципальных унитарных предприятий и открытых акционерных обществ, работникам которых принадлежит менее 49% уставного капитала. Для такого преобразования необходимо решение не менее чем трех четвертей списочного состава работников данной Коммерческой организации. Народное предприятие должно иметь среднесписочную численность работников не менее 51 человека. Руководят им выбранные общим собранием акционеров народного предприятия генеральный директор и наблюдательный совет. Избирается также контрольная комиссия. Указанный Закон четко разграничил компетенцию руководителей и подробно предусмотрел наделение работников акциями, дивиденды по ним, а также компетенцию общего собрания акционеров. На народное предприятие распространяются правила Федерального закона «Об акционерных обществах» от 24 ноября 1995 г. с изменениями от 13 июля 1996 г. о закрытых акционерных обществах, если иное не предусмотрено указанным Федеральным законом о народном предприятии.

Как предусматривает ст. 75 ТК, смена собственника организации, а равно и его реорганизация (слияние, присоединение, разделение, преобразование), не прекращает трудовых отношений, они с согласия работника продолжаются, и их прекращение в этих случаях возможно по инициативе работодателя только при сокращении численности или штата работников, которое возможно лишь с регистрацией перехода права собственника, т.е. после регистрации нового собственника имущества данной организации.

Реалии современных трудовых отношений в России таковы, что многие работники бывших государственных и муниципальных предприятий при быстрой их приватизации стали работниками акционерных обществ разного типа, а их трудовые отношения трансформировались в трудовые отношения работающих акционеров. На них по-прежнему распространяются трудовое законодательство и его гарантии, и они считаются работающими по трудовому договору, хотя и приобрели второй правовой статус по гражданскому праву как совладельцы производства акционерного общества.

Во всех предусмотренных Гражданским кодексом РФ формах организаций имеются общественно-трудовые отношения, являющиеся предметом трудового права. Трудовой коллектив государственной или муниципальной организации может взять ее в аренду или выкупить в собственность трудового коллектива, т.е. в коллективную частную собственность. Такое преобразование государственной, муниципальной организации в арендное или частное коллективное, хотя, как указывалось, и изменяет трудовые отношения работников данного производства, но эти отношения также являются предметом трудового права. При этом конечно, уставы организаций соответственно изменяются и изменяется их воздействие на трудовые отношения работников преобразованного производства. В организациях с кооперативной собственностью возможны два вида трудовых отношений: трудовые отношения сособственников-работников в сочетании с их гражданскими отношениями по распределению прибыли и трудовые отношения работников по трудовому договору, не являющихся сособственниками. Разница в их правовом статусе и регулировании проявляется главным образом в вопросах оплаты, распределения прибыли и ответственности за убытки производства. Так, работники, не являющиеся сособственниками, не участвуют в распределении прибыли и не несут ответственности за убытки производства в отличие от сособственников данного производства. Итак, трудовые отношения могут быть разных видов. Это различие отражается и в видах трудовых договоров.

В предмет трудового права также входят отношения по организации труда и управлению трудом, которые непосредственно всегда сопутствуют трудовому отношению.

Из сказанного можно сделать вывод, что предметом трудового права является комплекс общественных отношений: трудовые отношения (ядро предмета) и иные производные от трудовых, но непосредственно с ними связанные отношения.

В нынешних политических и социально-экономических условиях возникли новые отношения, входящие в предмет трудового права: социально-партнерские на разных уровнях, отношения по содействию занятости и по разрешению коллективных трудовых споров. Соответственно изменились не только предмет, но и метод трудового права, а также система отрасли и структура кодификационных актов.

Динамизм трудового права в значительной степени обусловлен динамизмом общественных отношений, входящих в его предмет. Трудовое право России представляет собой такую отрасль, нормы которой регулируют трудовые отношения работников и иные, непосредственно с ними связанные общественные отношения, динамично развивающиеся и вызывающие соответственно изменения метода, системы и отдельных институтов данной отрасли. Регулятором общественных отношений являются нормы трудового законодательства как официально признанный стандарт поведения в сфере труда.

**1.2 Метод трудового права**

Методом называется специфичный для данной отрасли права способ (прием) правового регулирования, т.е. воздействия через нормы права на волю людей в их поведении в нужном для государства, общества, работников и работодателей направлении для получения оптимального результата этого регулирования. Метол правового регулирования труда реализуется через нормы трудового законодательства, он их отражает. Поэтому, как указывалось ранее, это сущностная категория трудового права, отражающая суть различия способов (приемов) регулирования и создания норм трудового законодательства. За последние годы метод трудового права, как и предмет отрасли, претерпел определенные изменения.

Метод трудового права - это комплекс способов правового регулирования труда. Он отвечает на вопрос, как, какими способами, приемами осуществляется правовое регулирование труда. Метод трудового права состоит из следующих специфичных для данной отрасли права способов правового регулирования труда:

1. *Сочетание централизованного и локального, законодательного и договорного регулирования труда (социально-партнерского, коллективно-договорного и индивидуально-договорного*). Их соотношение все больше изменяется в сторону расширения локального и договорного регулирования. Централизованное, законодательное регулирование труда устанавливает лишь минимальный уровень гарантий трудовых прав, который не может снижаться договорным и локальным способами, но может повышаться, увеличиваться. Статья 9 ТК предусматривает, что коллективные договоры, соглашения, а также трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленныйтрудовым законодательством. В локальном порядке на производстве за счет собственных средств установленный законодательством уровень гарантий может повышаться.

2. *Договорный характер труда и установления его условий*. Трудовой договор порождает трудовое отношение работника с данной организацией и устанавливает необходимые его условия. Социально-партнерские соглашения на федеральном, региональном, отраслевом и территориальном уровнях определяют отношения между соответствующими социальными партнерами и устанавливают тоже определенные гарантии для работников, их трудовых коллективов и профсоюзов. Поскольку они заключаются выше уровня предприятия, организации, то нормативная часть этих соглашений относится к централизованному уровню правового регулирования социально-трудовых отношении. Коллективный договор устанавливает локальные нормы, распространяющиеся только на работников данного производства, которые так же, как и условия отраслевых и других социально-партнерских соглашений, повышают гарантии трудовых прав работников и обязательны для работодателя, если его представители были участниками переговоров. Переход к рыночным отношениям на много повысил значение договоров регламентации трудовых прав и обязанностей, условий труда и его оплаты, социально-бытового обеспечения. При этом используются не только отраслевые и другие социально-партнерские соглашения, коллективные договоры, но и индивидуальные договоры: трудовые договоры, ученические договоры как договоры о повышении квалификации непосредственно на производстве и др. Они могут улучшать условия труда для данного конкретного работника.

3. *Равноправие сторон трудовых договоров при их заключении и расторжении с подчинением в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка*. В коллективных переговорах о заключении коллективных договоров, отраслевых и других социально-партнерских соглашений стороны, их представители также равноправны, т. е. равны перед законом. К сожалению, это условие часто нарушается в коммерческих фирмах.

4. *Участие работников через своих представителей, профсоюзы, трудовые коллективы и работодателей в правовом регулировании труда*, т.е. в установлении и применении норм трудового законодательства, в контроле за их выполнением, в защите трудовых прав. Европейская Социальная Хартия, принятая Советом Европы в 1961 году, предусматривает в ч. I реализацию более 30 трудовых прав и принципов, а в ч. II закрепляет гарантии этих социально-трудовых прав. Так, в ст. 22 «Право участвовать в определении и в улучшении условий труда и производственной сферы» закреплено участие работников в определении и улучшении условий труда, организации труда и производственной среды, в обеспечении безопасности и гигиены труда на предприятии, в организации социально-бытового обслуживания работников на предприятии, в надзоре за соблюдением указанных правил. Степень участия государства и самих субъектов трудового права в правовом регулировании труда влияет на весь метод трудового права, его способы. В установлении и реализации условий труда участвуют и работодатели. Они применяют, как правило, нормы трудового законодательства. За нарушение же их и установленных условий труда они несут ответственность.

5. *Специфичный для трудового права способ защиты трудовых прав*, сочетающий, как правило, действия юрисдикционных паритетных организаций (комиссии по трудовым спорам) с судебной защитой, закрепленной Конституцией РФ для всех. В санкциях законодательства за трудовые правонарушения расширяется такая мера, как штраф, налагаемый на должностных лиц, работодателей (см. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях).

6. *Единство и дифференциация (различие) правового регулирования труда*. Единство трудового права отражается в его общих конституционных принципах, в единых основных трудовых Правах и обязанностях работников и работодателей, в общих положениях гл. 1 ТК, в общих нормативных актах трудового законодательства, распространяющихся на всю территорию России (ТК и др.) и на всех работников, где бы и кем бы они ни работали.

Термин «общая норма» будет далее часто употребляться и означает распространение ее на всех работников. Термин «специальная норма» отражает дифференциацию (т.е. различие) в правовом регулировании труда некоторых категорий работников.

Дифференциация в правовом регулировании труда (дифференциация трудового права) проводится по следующим учитываемым законодателем при нормотворчестве устойчивым шести факторам (основаниям):

вредность и тяжесть условий труда. При этом установлены сокращенное рабочее время, дополнительные отпуска, повышенная оплата труда;

климатические условия Крайнего Севера и приравненных к нему местностей;

физиологические особенности женского организма, его материнская функция. Принимается во внимание возрастающая социальная роль матери в воспитании малолетних детей. Стали учитываться и семейные обязанности трудящихся в соответствии с Конвенцией МОТ №156 (1981 г.) «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин, трудящихся с семейными обязанностями»;

психофизиологические особенности неокрепшего организма и характер подростков, необходимость продолжения ими образования без отрыва от производства. Учитываются также инвалидность, пенсионный возраст работника. Основания, изложенные в п. «в» и «г», - это субъектная дифференциация;

специфика трудовой связи и характер труда;

особенности труда в данной отрасли, значение отрасли народного хозяйства (отраслевая дифференциация норм).

Все нормы дифференциации - это специальные (в отличие от общих) нормы, позволяющие разным категориям работников равно с другими осуществлять основные трудовые права и обязанности.

Все специальные нормы дифференциации могут содержаться и в общих актах. Специальные нормы могут составлять отдельный специальный акт.

Специальные нормы могут быть грех видов: нормы-льготы, нормы-изъятия (ограничивающие права против общих) и нормы-приспособления (например, в отраслевой дифференциации с учетом условий труда в дайной отрасли народного хозяйства).

Единство и дифференциация правового регулирования труда отражаются во всех институтах трудового права.

В правовом регулировании труда в централизованном методе расширяются рекомендательные, диспозитивные нормы и сужаются императивные (предписывающие поведение). Императивная, централизованная норма общеобязательна, а диспозитивная рекомендательная закрепляет в централизованном порядке или несколько вариантов поведения, или лишь устанавливает основы этого поведения и дает возможность самим сторонам трудового отношения определить с учетом особенностей производства свое поведение и условия труда. Положения о дозволительное, получающие все более полное развитие в новейшем российском трудовом законодательстве, касаются и свободы действий, инициативы субъектов трудового права - работников, работодателей и других лиц. При этом трудовой коллектив и работодатель воздействуют на поведение работника по-разному: через свои представительные органы, посредством индивидуальных и коллективных соглашений и договоров, принятия совместных решений по некоторым вопросам организации и оплаты труда и т.д. Они широко используют материальные и моральные стимулы к качественной и производительной работе. Это закрепляется в локальных источниках трудового права, а также в индивидуальных договорах и соглашениях о труде.

Итак, комплекс указанных шести специфических способов правового регулирования в совокупности является методом трудового права. Метод трудового права изменяется и это закономерно. Было бы неправильно рассматривать его как нечто застывшее, раз и навсегда установленное законодателем. Дальнейшее обогащение метода трудового права будет усиливать правовую защищенность работника и организации, эффективность норм трудового законодательства. Таким образом, определив предмет и метод правового регулирования труда, можно дать следующее понятие трудового права как самостоятельной отрасли права.

**2. Правоотношения в сфере трудового права**

**2.1 Понятие и сущность правоотношений в трудовом праве**

Нормы трудового права действуют лишь в правоотношениях по труду работников. Эти правоотношения в трудовой жизни выступают как результат правового регулирования труда.

Понятие «правоотношение» является одним из базовых понятий правовой науки как юридической связи субъектов права.

Общая теория права связывает правоотношение с действием нормы права и признает правоотношением урегулированное нормой права общественное отношение. Исходя из этого правоотношения в сфере трудового права - урегулированные трудовым законодательством трудовые и производные от них, непосредственно с ними связанные, отношения по труду работников, т.е. это юридическая связь субъектов трудового права.

Правоотношения в сфере трудового права возникают потому, что нормы трудового законодательства предусматривают определенную правовую связь между участниками отношений по труду. Воздействуя (регулируя) на эти отношения, они порождают заложенную в норме трудового права юридическую связь, т.е. правоотношения в сфере трудового права.

Участники общественных отношений по труду, вступая в эти отношения, уже действуют на основании норм трудового права. Таким образом, само вступление в отношения трудового права, а затем и их действие во времени облекаются самими участниками в правовую форму, а их связь становится соответствующим правоотношением в сфере трудового права.

В жизни все общественные отношения, являющиеся предметом трудового права, всегда выступают в форме правоотношений сферы трудового права, т.е. в них уже реализованы нормы трудового законодательства.

Следует отметить, что само понятие «правоотношения в сфере трудового права - это научная абстракция, так как на практике мы сталкиваемся с правоотношениями, каждое из которых имеет конкретных субъектов, свое содержание, свои основания возникновения и прекращения. Поэтому, чтобы раскрыть каждый вид правоотношения в сфере трудового права, надо уяснить эти его элементы. А.Е. Пашерстник отмечал, что нормы трудового права регулируют лишь фактические общественные отношения по труду на производстве, устанавливая юридические права и обязанности их сторон.

Главное, определяющее правоотношение в сфере трудового права,- трудовое правоотношение. Ему может предшествовать правоотношение по обеспечению занятости, трудоустройству. Всегда сопутствуют трудовому правоотношению работника правоотношения, изложенные в п. 3-7, из них организационно-управленческими являются правоотношения, названные в п. 3, 4, 5 и 7, а правоотношения, указанные в п. 8 и 9,- это охранительные. У абсолютного большинства работников эти два вида охранительных правоотношений вообще не возникают. Охранительным является также правоотношение по надзору и контролю за охраной труда и соблюдением трудового законодательства. Оно возникает и существует по отношению к работнику всегда наряду с его трудовым правоотношением. Следовательно, из всех указанных видов правоотношений - три охранительных (п. 7-9), а все другие - материальные правоотношения в сфере трудового права (см. далее п.2.2).

Субъекты (участники) правоотношений в сфере трудового права в некоторых их видах совпадают. Так, работник является субъектом не только трудового правоотношения, но и всех других, примыкающих к его трудовому правоотношению, в которых он участвует (или непосредственно, или через трудовой коллектив, или через профсоюз как его представителя). Работодатель или его администрация является непосредственным субъектом не только трудовых правоотношений с работниками, но и всех других, примыкающих к трудовому, а в социально-партнерских правоотношениях участвует через представителей работодателей.

Все эти правоотношения имеют трудовую природу юридической связи их субъектов. Эта связь определяет их основные права и обязанности, предусмотренные нормами трудового права, трудовым и коллективным договорами, социально-партнерскими соглашениями.

Все виды правоотношений в трудовом праве являются волевыми, возникают по воле субъектов трудового права и отражают действие норм трудового законодательства. Каждое из этих правоотношений отличается от других своими элементами: субъектами, объектом, содержанием, основаниями возникновения и прекращения.

Объектом правоотношений в сфере трудового права выступают материальный интерес в труде, результаты трудовой деятельности и различные социально-экономические блага, удовлетворяющие работника и работодателя, а в охранительных правоотношениях - охрана материального интереса и соответствующих социально-экономических трудовых прав.

**2.2 Виды правоотношения в трудовом праве**

В соответствии с видами общественных отношений, являющихся предметом трудового права, существуют следующие виды правоотношений в сфере трудового права:

1) правоотношение по содействию занятости и трудоустройству гражданина на данное производство;

2) трудовое правоотношение работника с работодателем;

3) правоотношение работника, трудового коллектива с работодателем, его администрацией по организации труда и управлению трудом;

4) правоотношение профсоюзного органа с работодателем, его администрацией по защите трудовых прав работников;

5) социально-партнерские правоотношения по коллективным переговорам и заключению коллективного договора и соглашений на федеральном, отраслевом, региональном и территориальном уровнях и в организации;

6) правоотношение по профессиональной подготовке кадров на производстве, в том числе и по повышению квалификации, ученическому договору;

7) правоотношения по государственному надзору и контролю за трудовым законодательством, охраной труда органов надзора и контроля и по профсоюзному контролю с работодателем, должностными лицами его администрации;

8) правоотношения по материальной ответственности сторон трудового договора за вред, причиненный друг другу;

9) процессуальные правоотношения по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров и объявлению забастовки.

*Правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству*

Эти правоотношения возникают при нуждаемости гражданина в помощи со стороны государственных органов в подыскании ему подходящей работы и трудоустройстве, а может быть, и в получении новой специальности, в переквалификации. Поэтому правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройства предшествуют трудовым правоотношениям, а при высвобождении работников могут и последовать за прежними трудовыми правоотношениями или же изменить их при трудоустройстве в той же организации.

Если гражданин устраивается на работу самостоятельно, без помощи органов трудоустройства, у него не возникает правоотношения по трудоустройству. Но с появлением безработицы все труднее становится устраиваться на работу самостоятельно. Поэтому тот, кто ищет работу и готов приступить к ней, обращается в органы службы занятости за помощью в подыскании подходящей работы, а если ее нет, то и для получения от этих органов пособия по безработице.

Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. в ред. от 20 апреля 1996 г. с последующими изменениями и дополнениями урегулировал отношения по обеспечению занятости и трудоустройству, что является гарантией реализации принципа обеспечения права на труд и свободы труда. Основными органами по этим вопросам является Министерство труда и социального развития РФ и его органы на местах.

Правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству возникают в трех взаимосвязанных видах: правоотношение между органом службы занятости и гражданином, обратившимся в этот орган с заявлением о помощи в подыскании подходящей работы и признании его безработным; правоотношение между органом службы занятости и работодателем, обязанным эту службу информировать о потребности в кадрах, наличии вакантных мест, предстоящих массовых высвобождениях, перечислять взносы в фонд занятости и принимать на вакантные места направляемых органом службы занятости подходящих работников; правоотношение между безработным, получившим направление от органа службы занятости, и соответствующим работодателем о приеме на работу.

Каждое из этих трех видов правоотношений является самостоятельным, со своими субъектами и содержанием, хотя и взаимосвязанным с двумя другими общностью целей: помочь гражданам в устройстве на работу, а организациям - подобрать кадры работников.

Правоотношение между органом службы занятости и гражданином возникает с момента обращения гражданина в этот орган с заявлением о помощи в устройстве на работу. Это заявление является основанием возникновения данного правоотношения.

С момента регистрации гражданина в качестве безработного это правоотношение трансформируется в правоотношение безработного с органом службы занятости.

Содержанием данного правоотношения является обязанность безработного своевременно проходить регистрацию в качестве безработного и использовать направления органа службы занятости для подыскания и получения подходящей работы.

Безработные имеют право на бесплатную информацию о работе, консультацию, профессиональную ориентацию, профессиональную подготовку, переподготовку по направлению органа службы занятости.

Орган службы занятости обязан: оказывать бесплатное посредничество между гражданином и работодателем в получении подходящей работы, помощь гражданину в выборе такой работы, услуга в профессиональной ориентации и трудоустройстве высвобождаемым работникам и другим категориям населения; обеспечить регистрацию безработных и оказывать им помощь в пределах своей компетенции; выдавать в установленном порядке пособия по безработице и приостанавливать их выплату, устанавливать надбавки к этим пособиям с учетом иждивенцев.

Основанием прекращения данных правоотношений является акт приема на работу гражданина, т.е. заключение с ним работодателем трудового договора.

Правоотношение между органом службы занятости и работодателем возникает с момента появления работодательской правоспособности у организации и оканчивается с ее ликвидацией.

Содержание этого правоотношения составляют права и обязанности его субъектов.

Глава V Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» предусматривает участие работодателей в обеспечении занятости, их обязанности и права по отношению к органу занятости.

Так, работодатель обязан: своевременно, не менее чем за три месяца, представить полную информацию органу службы занятости о возможных массовых увольнениях трудящихся; возмещать затраты органа службы занятости по созданию специальных рабочих мест и профессиональной подготовке работников, получивших профессиональное заболевание или инвалидность на данном производстве, путем перечисления средств в фонд занятости; вносить своевременно страховые взносы в фонд занятости; сообщать о наличии вакантных мест.

Орган службы занятости по данному правоотношению обязан:

анализировать, прогнозировать спрос и предложение на рабочую силу и бесплатно информировать работодателя о состоянии рынка труда, вести учет свободных рабочих мест и граждан, обращающихся за трудоустройством;

информировать работодателей при их обращении о возможностях обеспечения рабочей силой;

разрабатывать и вносить на рассмотрение местных органов власти предложения об установлении для работодателя квот (минимального количества специальных рабочих мест) для, приема инвалидов и других граждан, требующих специальной защиты.

Работодатель имеет право обжаловать действие органа службы занятости в его вышестоящий орган, а также в установленном законодательством судебном порядке.

Правоотношение между трудоустраиваемым гражданином и работодателем возникает с момента передачи работодателю гражданином направления органа службы занятости. Содержанием этого правоотношения является обязанность работодателя принять гражданина на работу по направлению органа службы занятости, выданному в счет установленной квоты (брони), и обязанность трудоустраиваемого по данному направлению представить работодателю все необходимые при приеме документы.

При приеме на работу гражданина по направлению органа службы занятости работодатель обязан вернуть это направление в орган службы занятости с указанием в нем дня приема на работу. На этом правоотношение гражданина по трудоустройству прекращается, и возникает трудовое правоотношение. Если же в приеме на работу работодатель отказывает, то в направлении им делается отметка о дне явки к нему гражданина и причине отказа и возвращает его гражданину. В этом случае правоотношение по трудоустройству не трансформируется в трудовое правоотношение. Но оно может возникнуть, но новому направлению с другим работодателем.

Государство гарантирует предоставление работодателями в соответствии с их заранее поданными заявками подходящей работы на период не менее трех лет выпускникам специальных учебных заведений. В случае отказа в приеме на работу по направлениям учебных заведений ранее заявленных выпускников высших, средних специальных и профессионально-технических учебных заведений соответствующие работодатели производят целевые финансовые отчисления в фонд занятости в размере годового среднего заработка работника данной категории. Выпускник, имеющий такое направление, отказ в приеме на работу может оспорить в судебном порядке.

*Организационно-управленческие правоотношения в сфере труда.*

Организационно-управленческие правоотношения в сфере труда существуют трех видов:

правоотношение коллектива работников с работодателем, его администрацией;

правоотношение профсоюзного органа на производстве с работодателем, его администрацией;

социально-партнерские правоотношения на более высоком уровне, чем организация. Социально-партнерские правоотношения своим содержанием имеют ведение коллективных переговоров между представителями соответствующих социальных партнеров и заключение на их основе социально-партнерских соглашений соответственно на федеральном, отраслевом, региональном, территориальном и ином уровнях.

Указанные виды организационно-управленческих правоотношений направлены на улучшение условий труда, развитие производственной демократии в управлении организациями, защиту трудовых прав трудящихся и консенсус в этих вопросах представителей трудящихся с работодателями, администрацией.

Для работника все организационно-управленческие правоотношения возникают с момента вхождения его в коллектив работников и прекращаются с прекращением трудовых правоотношений. Поэтому для работника данные правоотношения производим от его трудового правоотношения.

Но коллектив работников - это группа работников. И если у одного из членов коллектива работников прекращается трудовое правоотношение, а следовательно, и другие, производные от него, правоотношения, то организационно-управленческие правоотношения от этого для остальных членов коллектива работников не прекращаются.

Эти правоотношения всегда длящиеся. У трудового коллектива они возникают, как ранее указывалось, с момента его образования и длятся до ликвидации данной организации. У профсоюзного органа правоотношения с администрацией возникают с момента избрания этого органа и продолжаются до прекращения его полномочий.

Их содержание, т.е. полномочия коллектива работников, права профсоюзного органа и обязанность администрации по их обеспечению, предусмотрены не только трудовым законодательством, но и коллективным договором, соглашениями, уставом организации.

С ликвидацией организации прекращаются правоотношения коллектива работников с администрацией и профсоюзного органа с администрацией.

Объектом всех трех видов организационно-управленческих правоотношений являются социально-экономические интересы, вопросы организации и оплаты труда, его охраны, т.е. материальные интересы, как трудовых коллективов, так и целой отрасли или региона страны и каждого отдельного работника.

Субъектами социально-партнерских правоотношений являются представители соответствующих органов профсоюзов как представители работников, с одной стороны, и представители органа работодателей - с другой, а также органа исполнительной власти - с третьей. Но эти правоотношения могут быть и двусторонними. На практике, как правило, складываются партнерские правоотношения в отличие от всех других двусторонних правоотношений в сфере труда.

Основанием для возникновения социально-партнерских правоотношений является такой юридический факт, как начало коллективных переговоров между социальными партнерами.

Содержание этих правоотношений составляют права и обязанности социальных партнеров в процессе ведения коллективных переговоров и заключения социально-партнерского соглашения, которым, в свою очередь, определяются права и обязанности каждого партнера, а также контроль за действием соглашения.

правоотношения длятся до окончания срока действия соглашения. Эти правоотношения могут возобновиться, если кто-то из партнеров проявит инициативу по ведению новых коллективных переговоров, по заключению нового соглашения или возобновлению старого.

Началом коллективных переговоров считается момент письменного уведомления другой стороны о начале переговоров. Другая же сторона в течение семи календарных дней обязана начать переговоры. Инициатором коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению соглашения вправе выступить любая из сторон.

Трудовой кодекс предусматривает порядок ведения коллективных переговоров, разрешения разногласий, возникающих в ходе переговоров, порядок и сроки разработки и заключения соглашений, их содержание. Установленный законом указанный порядок, права и обязанности в нем партнеров относятся к содержанию социально-партнерских правоотношений.

*Правоотношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя.* Правоотношения по профессиональной подготовке кадров непосредственно на производстве могут быть двух видов: по ученическому договору работника для повышения его квалификации, переобучения, обучению смежным профессиям; по руководству обучением на производстве.

Основанием для возникновения ученического правоотношения является заключение ученического договора между работников и работодателем. Прекращается ученическое правоотношение с окончанием обучения и сдачей учеником квалификационного экзамена, после чего ученическое правоотношение трансформируется в обычное трудовое более высокой квалификации.

Содержанием ученического правоотношения являются обязанность работника-ученика овладеть в установленный в соответствии с договором срок (обычно не более шести месяцев) оговоренной специальностью, подчиняясь правилам внутреннего трудового распорядка, и обязанность работодателя организовать его, оплачивать время обучения в установленном договором размере, соблюдать трудовое законодательство и по окончании обучения обеспечить его работой по полученной специальности. На ученика в период обучения распространяется трудовое законодательство как на работника данного производства.

Договор об ученичестве может быть заключен и с работником, намеченным к высвобождению. Тогда ученическое правоотношение возникает в дополнение к его трудовому. Но оно может быть и самостоятельным, если обучение вышло за пределы предупредительного срока. Основной рабочей функцией ученика является освоение им специальности не только теоретически, но и практически - для приобретения навыков.

Ученическое правоотношение по повышению квалификации, переобучению, обучению смежным профессиям непосредственно на производстве возникает у работника, имеющего трудовой договор и трудовое правоотношение, в дополнение к ним. Например, работник наряду со своей работой по специальности осваивает вторую специальность, чтобы затем совмещать эти профессии, или работник два-три месяца проходит в организованной на производстве форме повышение своей квалификации, обучаясь работе на компьютере и т.п.

Основанием возникновения такого сопутствующего трудовому правоотношения является направление работника по соглашению с работодателем на данную форму обучения - повышение квалификации на определенный срок и заключение с ним ученического договора.

Правоотношение по руководству обучением на производстве возникает Между обучающим лицом и работодателем. Как правило1 таким обучающим лицом является высококвалифицированный работник данной организации, к которому прикрепляют для обучения учеников. Поэтому для обучающего данное правоотношение возникает также как дополнительное к его трудовому правоотношению с момента такого прикрепления и оканчивается сдачей учеником (учениками) квалификационных экзаменов. Но данное правоотношение по обучению может возникнуть у обучающего лица и как разновидность трудового правоотношения, если он занят только обучением учеников.

*Правоотношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства.* Субъектами данных правоотношений являются, с одной стороны, Федеральная инспекция труда и специализированные государственные или профсоюзные инспекции, осуществляющие надзор и профсоюзный контроль за охраной труда, за соблюдением трудового законодательства, а с другой - должностные лица администрации, работодатели, которые обязаны обеспечить охрану труда и соблюдать трудовое законодательство.

Эти правоотношения возникают с момента начала работы организации. До того у данных органов надзора и контроля есть соответствующие правоотношения по предупредительному надзору с проектно-строительными организациями по соблюдению уже в проектах оборудования, механизмов, промышленных зданий и сооружений, а также при сдаче их в эксплуатацию правил техники безопасности и производственной санитарии. Прекращаются эти правоотношения с ликвидацией данного производства.

Содержанием названных правоотношений является обязанность органов надзора и контроля осуществлять надзор и контроль за охраной труда, соблюдением трудового законодательства и обязанность работодателей, должностных лиц администрации обеспечить условия для осуществления прав этих органов по надзору и профсоюзному контролю и нести перед ними соответствующую правовую ответственность за трудовые правонарушения, несоблюдение правил охраны труда.

Трудовая правосубъектность органов надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства возникает с момента их образования. Задачи, права и обязанности соответствующих органов надзора и контроля регламентируются положениями о них.

*Правоотношения по материальной ответственности сторон трудового договора.* Эти правоотношения возможны двух видов в зависимости от того, какая сторона нанесла вред другой стороне трудового договора: правоотношения по ответственности работодателя за вред, причиненный работнику; правоотношения по материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю.

Субъекты данных правоотношений - стороны трудового договора, т.е. субъекты трудовых правоотношений.

Основанием возникновения правоотношений является противоправное виновное причинение ущерба другой стороне трудового договора. Прекращаются правоотношения окончанием выплаты причитающихся в соответствии с трудовым законодательством сумм в возмещение ущерба потерпевшей стороне.

Содержанием правоотношений является обязанность виновной стороны возместить причиненный ею вред другой стороне трудового договора в соответствии с законодательством.

Эти правоотношения носят охранительный характер. Они охраняют право работника на безопасные и здоровые условия труда и его право на труд, с одной стороны, и имущество работодателя от небрежного к нему отношения - с другой.

*Правоотношения по разрешению трудовых споров.* Правоотношения по разрешению трудовых споров - это процессуальные правоотношения охранительного характера в отличие от иных, материальных. Но в них применяются для решения спора нормы материального трудового права. Между их субъектами возникает процессуальная связь, т.е. по процессу разрешения индивидуального или коллективного трудового спора. При обращении с трудовым спором в соответствующий юрисдикционный орган у этого органа возникают процессуальные правоотношения с каждой из спорящих сторон, а также с другими возможными участниками разрешения трудового спора (свидетелями, экспертами и др.).

Основанием возникновения названных правоотношений является поступившее в данный орган заявление о разрешении трудового спора. Прекращаются процессуальные правоотношения вынесением юрисдикционным органом решения по трудовому спору.

Содержание правоотношений по разрешению трудовых споров определяется трудовым законодательством, а при рассмотрении спора в суде - еще и гражданским процессуальным законодательством. При рассмотрении спора вышестоящим органом возникают административно-процессуальные правоотношения. Следовательно, правоотношения по рассмотрению трудовых споров в зависимости от того, нормами какой отрасли права регулируются данные процессуальные отношения, возможны трех видов:

трудовые процессуальные правоотношения - в КТС, примирительной комиссии, с посредником, в трудовом арбитраже;

гражданские процессуальные правоотношения - в суде;

административно-процессуальные правоотношения - в вышестоящем органе.

Все они представляют процесс разрешения спора в его динамике. Сам процесс - особая форма применения норм трудового права уполномоченным на то юрисдикционным органом, когда он может к обязанному субъекту, нарушившему свою трудовую обязанность и права другого субъекта трудового права, применять принудительную силу государства для выполнения этой обязанности.

**Заключение**

Каждая отрасль права имеет свой предмет и метод, содержанием которых она и отличается от иных отраслей права. Предметом трудового же права являются трудовые и иные, связанные с ними общественные отношения, основанные на применении труда граждан по трудовому договору, регулируемые нормами трудового права. Вопрос о предмете трудового права является довольно сложным, так как многообразие форм собственности породило различные формы применения труда.

Форма применения труда граждан - это внешнее выражение правовой связи между субъектами правоотношений. Форма применения труда показывает, каким образом оформлены отношения и каковы они по содержанию.

Выделяются следующие основные формы применения труда граждан:

1. примените труда граждан по трудовому договору;

2. применение труда граждан по гражданско-правовому договору;

3. применение труда граждан на основании членства в кооперативе;

4. служба в органах внутренних дел и в вооруженных силах;

5. применение труда заключенных.

Такое многообразие форм обусловлено различным характером правовых связей между гражданином, отчуждающим труд, и работодателем, а также различной степенью участия граждан в управлении трудом и капиталом в организации.

Самой распространенной формой применения труда граждан является труд по трудовому договору. Общественные отношения, основанные на этой форме, в полном объеме включаются в предмет трудового права.

Согласно ст. 56 Трудового кодекса РФ гражданину, работающему по трудовому договору, работодатель обязан обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством. В Трудовом кодексе РФ не указана форма собственности, а применено общее понятие «работодатель», следовательно, если отношения между субъектом, применяющим труд, и отчуждающим труд оформлены трудовым договором, то они в полном объеме входят в предмет трудового права, хотя в ряде случаев данное правило действует с оговоркой.

Вопрос о предмете трудового права является довольно дискуссионным, особенно по поводу сферы действия трудового права.

Статьей 2 Конституции РФ провозглашено, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина - обязанность государства, поэтому сфера действия трудового права, обеспечивающего защиту интересов гражданина, должна расширяться и охватывать большинство форм применения труда. В то же время само трудовое законодательство должно быть модернизировано в соответствии с требованиями рыночной экономики. Учитывая эти особенности, ст. 11 Трудового кодекса определяет следующие правила:

1)Трудовой кодекс, законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем.

Трудовой кодекс, законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, обязательны для применения на всей территории РФ для всех работодателей независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

На территории РФ правила, установленные Трудовым кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных ими либо с их участием, работников международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено федеральным законом или международным договором РФ.

2) Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников устанавливаются Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

3) Трудовой кодекс, законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц:

военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы;

членов советов директоров организаций;

лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера, в тех случаях, когда в судебном порядке установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства;

других лиц, если это установлено федеральным законом.

Сегодняшнее состояние правового регулирования трудовых отношений отражает специфику периода перехода к рыночной экономике. С одной стороны, оно уже не может адекватно реагировать на все происходящие в экономике изменения, а с другой – именно переходный характер нынешнего этапа затрудняет, например, использование в чистом виде аналогичного механизма регулирования, имеющегося в странах с развитой рыночной экономикой. В то же время в соответствии с Конституцией РФ общепризнанные причины и нормы международного права являются частью ее правовой системы.

Существенным недостатком современного состояния правового регулирования трудовых отношений является отсутствие четкого механизма реализации принципов, заложенных в законодательстве.

**Список использованных источников**

1. Конституция РФ (принята всенародным голосованием 12.12.1993// Российская газета № 237 от 25 декабря 1993 г.).
2. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001 г.).
3. Указ Президента РФ от 10 апреля 1994 г. № 1200. «О некоторых мерах по обеспечению государственного управления экономикой» //СЗ РФ. 2001. № 5. Ст. 393.
4. Закон РФ «О статусе судей в Российской Федерации» от 26 июня 1992 г. в ред. Федерального закона от 21 июня 1995 г., Федеральный закон «об основах государственной службы в Российской Федерации» от 31 июля 1995 г.
5. Абова Т.Е. Производственные кооперативы в России. Правовые проблемы теории и практики //Государство и право. 2007. № 8.
6. Андреев Ю.Н. Правовое регулирование труда в РФ //Государство и право. 2008. № 10.
7. Борисов Б.А. Расторжение трудового договора //Трудовое право. 2006. №2.
8. Глазырин В.В. Регулирование труда в производственных кооперативах //Право и экономика. 2006. № 5, 6.
9. Глазырин В.В. Правовое регулирование труда //Законодательство и экономика. 2006. № 11.
10. Гуленко Е.Н. Ковалёв В.И. Трудовое право: Схемы, комментарии. Учебное пособие М., 2009.
11. Гусов К.Н. Договоры о труде в трудовом праве. М.,2009.
12. Гусов К.Н., В.Н. Толкунова Трудовой договор. Комментарии. М., 2008.
13. Зайкин А.Д. Трудовой договор (контракт). М., 2008.
14. Зайкин А.Д., Российское трудовое право, Инфа М-НОРМА, М., 2007.
15. Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку. М., 2008.
16. Кильдеев А.Х. Договоры о труде по российскому праву. СПб., 2003.
17. Лебедев В.М. Трудовое право: проблемы общей части. Томск, 2009.
18. Лушникова М.В. Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально-правовых отношений. Автореф. докт. дис. М., 2007.
19. Никитский В.И., Орловский Ю.И. Предмет и метод трудового права: изменение в условия перестройки //Государство и право. 2008. № 1.
20. Панина А.Б. Трудовое право: вопросы и ответы М., 2008.
21. Российское трудовое право / ред. А.Д. Зайкина. М., 2007.
22. Сырватская Л.А. Трудовое право. Учебник. М., 2008.
23. Трудовое право России. Учебник / Под ред. Р.З.Лившица и Ю.П.Орловского. М., 2007.
24. Трудовое право России учебник под ред. Лившиц Р.В. Орловский Ю.П. М., 2007.
25. Трудовое право России. Учебник / Под ред. К.Н. Гусова и В.Н. Толкунова. М., 2008.
26. Трудовое право. Конспект лекций. В.Н. Толкунова. М., 2008.
27. Трудовое право. /Под ред. Смирнова О.В. М., Проспект, 2007.
28. Трудовой договор. А.З. Ваксян, М., 2004.
29. Усачев В. Контракт и трудовой договор // Трудовое право.2003. № 4.