#### КУРСОВАЯ РАБОТА

##### По предмету: «Право»

***На тему: «Предмет, методы и система российского трудового права»***

**СОДЕРЖАНИЕ**

[Введение 3](#_Toc166496770)

[1. Предмет и метод и субъекты российского трудового права 4](#_Toc166496771)

[1.1. Предмет и метод трудового права 4](#_Toc166496772)

[1.2. Субъекты трудового права 12](#_Toc166496773)

[2. Система и принципы российского трудового права 19](#_Toc166496774)

[2.1. Система трудового права 19](#_Toc166496775)

[2.2. Основные принципы трудового права 20](#_Toc166496776)

[Заключение 28](#_Toc166496777)

[Список литературы 28](#_Toc166496778)

Введение

Труд – это целенаправленная деятельность человека, реализующего свои физические и умственные способности для получения определенных материальных и духовных благ.

Когда мы говорим о регулировании труда, то имеем в виду регулирование труда не как процесса деятельности, а именно отношений по труду, то есть поведения людей в этих отношениях. Однако не все отношения, связанные с трудом, регулируются нормами трудового права. Поэтому в отрасль трудового права введено понятие системы трудового права, которая разграничивает трудовые отношения между собой по типу, видам и т.п., т.е., классифицирует их, систематизирует.

Актуальность данной темы объясняется тем, что с развитием трудового законодательства необходимо четко и ясно классифицировать и систематизировать трудовые правоотношения и правоотношения, тесно связанные с трудовыми.

Объектом исследования является понятие системы Российского трудового права.

Предмет исследования: составляющие элементы понятия системы трудового права, т.е. трудовые правоотношения и отношения тесно связанные с трудовыми, так же предметом исследования являются: субъекты трудового права и принципы трудового права.

Целью данного исследования можно считать: изучение системы трудового права. Исходя из данных целей, можно выделить следующие задачи исследования: проанализировать научные работы отечественных правоведов, посвященные системе трудового права, а также рассмотреть основные элементы системы трудового права.

1. Предмет и метод и субъекты российского трудового права

1.1. Предмет и метод трудового права

Предметом трудового права являются трудовые и тесно связанные с ними отношения (т.е. не вообще всякий труд человека, а лишь трудовые отношения в общественной организации труда и тесно связанные с ними отношения)[[1]](#footnote-1):

1. Отношения по занятости и трудоустройству;
2. Собственно трудовые отношения (являются главными, все остальные – подчиненные);
3. Организационно-управленческие отношения;
4. Социально-партнерские отношения;
5. Отношения по подготовке кадров;
6. Отношения по дисциплинарной ответственности;
7. Отношения по материальной ответственности;
8. Отношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства;
9. Отношения по рассмотрению индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Трудовое право как отрасль права представляет собой совокупность норм, регулирующих трудовые и тесно связанные с ними отношения.

Трудовые отношения – это отношения работников с работодателями по использованию их способностей к труду, т.е. их рабочей силы, в общем процессе труда конкретной организации. Трудовые отношения всегда возникают свободно по воле обеих сторон.

Трудовые отношения как волевые социальные отношения, возникающие по поводу организации и оплаты труда работников, всегда основываются на определенной форме собственности.

Сегодня все более отчетливо обозначаются две группы трудовых отношений: отношения работников, работающих по трудовому договору (контракту), и трудовые отношения, в которые вступают сособственники (собственники) имущества акционерного предприятия (или их организаций) для участия в трудовых процессах на этом производстве. Правовое положение этих групп участников трудовых отношений имеет некоторые различия, касающиеся возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений, распределения доходов (прибыли) организации.

Отношения по обеспечению занятости и трудоустройству способствуют возникновению трудовых отношений, предшествуя им. Они возникают в связи с оказанием содействия гражданам в выборе профессии, места, времени и формы реализации права на труд и права на выбор вида занятости, а организациям – в подборе необходимых кадров[[2]](#footnote-2).

Организационно-управленческие отношения касаются отношений профсоюзного органа на производстве или другого уполномоченного работниками органа с работодателем по поводу улучшения условий труда, применения норм трудового права, принятия и применения локальных норм трудового права, защиты прав трудящихся.

Социально-партнерские отношения касаются ведения коллективных переговоров и заключения соглашений по социально-трудовым вопросам. Эти отношения стали предметом правового регулирования лишь с 1992 г., когда их урегулировал впервые Закон РФ “О коллективных договорах и соглашениях”. Их участниками являются представители работников, работодателей и органов исполнительной власти, т.е. представители социальных партнеров. Они возникают на уровне выше организации.

Отношения по подготовке, переподготовке и повышению квалификации на производстве включают в себя три группы связей: ученические, повышение квалификации и руководство обучением.

Отношения по дисциплинарной ответственности заключаются в соблюдении условий труда и применения к нарушителям мер дисциплинарной ответственности. Кроме того, существуют отношения по применению мер поощрения.

Отношения по материальной ответственности участников трудовых отношений за ущерб, причиненный по вине одной стороны другой, являются отношениями охранительного характера. Возникают эти отношения лишь при наличии противоправных действий, причинивших ущерб. Такие отношения могут быть двух видов[[3]](#footnote-3):

1. по материальной ответственности работодателя, причинившего вред работнику в процессе трудовой деятельности;
2. по материальной ответственности работника, причинившего ущерб имуществу работодателя.

Отношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и охраной труда возникают между государственными трудовыми инспекциями (Рострудинспекции), специализированными инспекциями (Госпромтехнадзора, Госсанэпиднадзора, Госатомнадзора и др.), профсоюзными органами и их инспекциями, с одной стороны, и должностными лицами администрации, работодателем – с другой стороны. Эти отношения охранительные и призваны обеспечить соблюдение трудового законодательства.

Отношения по разрешению трудовых споров возникают между органами, рассматривающими индивидуальные или коллективные споры (комиссия по трудовым спорам, суд, вышестоящий орган, примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж), и спорящими сторонами.

Метод трудового права

Если предмет трудового права отвечает на вопрос, что или, иначе, какой круг общественных отношений регулирует указанная отрасль права, то метод трудового права отвечает на вопрос, как, каким образом осуществляется это регулирование.

Современный метод трудового права России можно охарактеризо­вать четырьмя основными признаками: во-первых, сочетанием цент­рализованного и локального регулирования общественных отношений, составляющих предмет этой отрасли права; во-вторых, сочетанием до­говорного, рекомендательного и императивного способов регулирования; в-третьих, участием в регулировании общественных отношений трудовых коллективов и профсоюзных органов; в-четвер­тых, своеобразием способов защиты трудовых прав и обеспечения обя­занностей.

Сочетание централизованного и локального регулирования общественных отношений в сфере труда. Этот признак отражает суть государственно-правового управления общественным трудом, ибо именно посредством такого сочетания достигается единство и диффе­ренциация условий труда в зависимости от отраслевых и региональных особенностей производства, лучше учитываются общие и специфические условия труда в конкретных организациях.

Посредством централизованного регулирования в настоящее время устанавливается обычно минимум гарантий трудовых прав работников: определяется экстенсивная мера труда — продолжительность рабочего времени; вводится тарифная система для бюджетников; принимаются важнейшие нормативные акты по вопросам дисциплины и охраны труда работников. В этом регулировании принимают участие центральные (включая и отраслевые) органы государственной власти и государствен­ного управления, а также высшие органы профсоюзной системы — на уровне страны, отрасли. Принятые в результате централизованного регулирования нормативные акты могут носить как директивный (обязательный), так и рекомендательный характер.

С помощью локального правового регулирования устанавливают­ся: режим рабочего времени на предприятиях, в учреждениях, организациях; льготы и преимущества работникам из фондов предприятия (сверх минимальных гарантий, установленных цент­рализованными нормативными актами); графики отпусков; условия коллективного договора и др. Участниками локального регулирования выступают, с одной стороны, работодатель (организация, предприниматель), а с другой — трудовой коллектив (совет трудового коллектива). Принятый в результате локального регулирования нормативный акт распространяет свое действие в пре­делах данной организации.

Сочетание договорного, рекомендательного и императивного способов регулирования. Названный признак метода трудового права России наиболее наглядно проявляется в воздействии на главный пред­мет этой отрасли —трудовые отношения. В соответствии с действу­ющим законодательством договор здесь выступает основным юридическим (правообразующим) фактом. Через его посредство уста­навливаются, изменяются и прекращаются трудовые правоотношения, то есть реализуется конституционное право граждан на труд. Договор­ная форма регулирования характерна в ряде случаев и для других общественных отношений, входящих в предмет трудового права. Так, например, организационно-управленческие отношения в сфере труда получают юридическое оформление в коллективных договорах и сог­лашениях, договорах арендного подряда, в соглашениях по охране тру­да и других совместных формах локального нормотворчества, в кото­рых принимают участие работодатель (организация, предпринима­тель) и трудовой коллектив[[4]](#footnote-4).

Главная особенность договорного способа регулирования общест­венных отношений состоит в том, что установленное на основе догово­ра правовое отношение, как правило, не может быть изменено без взаимного согласия сторон. Например, без взаимного согласия сторон нельзя вносить изменения и дополнения в содержание коллективных договоров и соглашений, изменять и дополнять трудовые договоры (контракты).

Рекомендательный способ регулирования, получивший опреде­ленное распространение в условиях перехода экономики страны на рыночные отношения, предполагает принятие норм-рекомендаций, адресованных субъектам общественных отношений, составляющих предмет трудового права. Этот способ характеризует “мягкое” регулирование путем указания на желательное для государства пове­дение субъектов общественных отношений.

Однако договорный и рекомендательный способы регулирования общественных отношений в сфере труда, хотя и получили довольно широкое распространение за последние годы, полностью не исчерпыва­ют характеристику метода трудового права. Дело в том, что оба ука­занные способа на практике нередко сочетаются с государственно-вла­стным (императивным) способом регулирования. Такое сочетание диктуется необходимостью установления строгого порядка в трудовых отношениях, укрепления трудовой дисциплины, привлечения к ответ­ственности лиц, допускающих правонарушения. Поэтому работода­тель (предприниматель, администрация предприятия) наделяется пра­вом применять меры дисциплинарного наказания, привлекать к ма­териальной ответственности, увольнять по определенным в законе основаниям, давать обязательные для работника указания по вопросам качественного выполнения его трудовой функции.

Специфическим признаком метода трудового права является активное участие в регулировании общественных отношений в сфере труда трудовых коллективов и профсоюзных органов. В соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации трудовой коллектив организации решает вопрос о необходимости за­ключения с работодателем коллективного договора, рассматривает и утверждает его проект; рассматривает и решает вопросы самоуправ­ления трудового коллектива в соответствии с уставом организации; определяет перечень и порядок предоставления работникам организации социальных льгот и поощрений; определяет и регулирует формы и условия деятельности общественных организаций; решает иные вопросы в соответствии с коллективным договором.

На государственных и муниципальных предприятиях, а также на предприятиях, в имуществе которых вклад государства или местного органа государственной власти составляет более 50%, полномочия трудового коллектива осуществляются общим собранием (конфе­ренцией) и его выборным органом — советом трудового коллектива.

Взаимоотношения трудового коллектива с работодателем, охрана труда, социальное развитие, участие работников в прибыли регулируются помимо законодательства Российской Федерации также уставом организации и коллективным договором.

Профессиональные союзы осуществляют надзор и контроль за соблю­дением законодательства о труде и правил по охране труда, конт­ролируют жилищно-бытовое обслуживание рабочих и служащих[[5]](#footnote-5).

Метод трудового права России, наконец, характеризует такой признак, как своеобразие способов защиты, трудовых прав работников. Это своеобразие проявляется, прежде всего, в том, что тру­довые права работников — главный предмет деятельности профсоюзов, содержание их основной, защитной функции. Действующее зако­нодательство предоставляет им большие права не только по установ­лению условий труда, но и по осуществлению контрольно-надзорной деятельности, участию в организации примирительных и согласитель­ных комиссий по разрешению трудовых споров (конфликтов), трудо­вых арбитражей. Своеобразие далее заключается в существовании в организациях особых органов по рассмотрению индивидуальных тру­довых споров — комиссий по трудовым спорам (КТО, избираемых самими трудовыми коллективами). Индивидуальный трудовой спор обязательно должен быть рассмотрен в КТС, если работник самостоя­тельно не урегулировал своих разногласий при непосредственных переговорах с работодателем.

Таким образом, видно, что предметом трудового права являются трудовые правоотношения и тесно связанные с таковыми, а методом трудового права является способ регулирования этих отношений: централизованный и локальный методы, договорный метод и др.

1.2. Субъекты трудового права

Российская юридическая наука под субъектами права понимает таких участников общественных отношений (граждан, организаций), которые на основании действующего законодательст­ва признаются обладателями субъективных прав и соответству­ющих обязанностей. При этом каждая отрасль права характеризуется своим кругом субъектов, которые наряду с ее предметом и методом предопределяют особенности данной отрасли в общей системе права.

В условиях постепенного перехода к рыночным отношениям для трудового права России характерны, прежде всего, субъекты, непосред­ственно участвующие в функционировании рынка труда, в применении и организации трудовых процессов. Ими выступают трудоспособные граждане (работники), организации (работодатели), трудовые кол­лективы, профсоюзные и иные органы, представляющие права и инте­ресы работников. Все названные субъекты трудового права по закону наделяются специфическим свойством — правовым статусом, дающим им возможность участвовать в конкретных правоотношениях, связан­ных с общественно-трудовой деятельностью.

Правовой статус субъектов трудового права определяет с юридических позиций, кто есть кто в общественных отношениях, регулируемых трудовым законодательством. Содержание статуса включает в себя следующие основные элементы[[6]](#footnote-6):

1. трудовую право- и дееспособность субъекта (правосубъектность);
2. закрепленные за ним законодательством права и обязанности;
3. гарантии этих прав и обя­занностей;
4. ответственность за надлежащее исполнение возложенных на субъекта обязанностей.

Трудовая правосубъектность как особое свойство, признаваемое законодательством за субъектами трудового права, означает, что при наличии определенных условий (достижения конкретного возраста для гражданина; хозрасчетной либо имущественной и оперативной обособ­ленности — для организаций; организационных предпосылок — для трудового коллектива) они способны быть субъектами конкретных пра­воотношений в сфере труда, обладать правами и обязанностями. Кроме того, трудовая правосубъектность всегда означает способность граж­данина, организации (работодателя), трудового коллектива своими действиями приобретать субъективные права и обязанности, составля­ющие содержание конкретных правоотношений. Она же является пред­посылкой наделения субъекта трудового права такими правами и обязанностями, которые непосредственно вытекают из действия закона и не связаны с совершением каких-либо действий с его стороны.

Субъективные права и обязанности, непосредственно вытека­ющие из закона, представляют ядро правового статуса субъекта трудо­вого права. Они обычно фиксируются в основных нормативных актах трудового законодательства России (Конституции, ТК). В отличие от субъективных прав и обязанностей, составляющих содержание конк­ретных правоотношений, эти права и обязанности называются статут­ными. Перечень основных статутных прав и обязанностей субъектов трудового права различен и определяется их социальным предназна­чением и характером выполняемых ими функций в сфере труда.

Реальность содержания правового статуса субъектов трудового права наряду с правосубъектностью и статутными правами и обязанно­стями дополняют гарантии осуществления прав и ответственность за надлежащее исполнение обязанностей. Гарантии и ответственность придают правовому статусу необходимую определенность и ус­тойчивость, без чего вообще невозможно говорить о действительном правовом положении субъектов трудового права. Гарантии статутных прав и ответственность за неисполнение статутных обязанностей, бу­дучи юридическими категориями, всегда выражаются в форме право­вых норм, которые либо способствуют (поощряют) оптимальной свобо­де действий субъектов по реализации своих прав, либо воздействуют на субъекты путем применения к ним санкций, если они не выполняют или ненадлежащим образом выполняют свои обязанности.

Правовой статус субъектов трудового права, таким образом, если брать их в различных социальных качествах и ролях, может иметь и внутривидовые различия. Эти различия определяются важнейшим компонентом (ядром) правового статуса — характером и спецификой прав и обязанностей, закрепленных законодательством за данной группой (подгруппой) субъектов трудового права[[7]](#footnote-7).

Граждане относятся к самым многочисленным и распространенным субъектам трудового права. И это естественно, ибо именно в сфере труда они реализуют свою способность к предпринимательству и труду, свою индивидуальность, проявляют себя как творческие личности. Законо­дательство о труде различает три основные категории граждан как субъектов трудового права:

1. лица наемного труда (работники);
2. предприниматели (работодатели);
3. работающие собственники — чле­ны ассоциаций, коопераций акционерных обществ и корпораций.

Как субъекты трудового права все граждане должны обладать фактической способностью к труду. Эта способность зависит от сово­купности физических и умственных возможностей, которыми распола­гает человек и которые он проявляет, когда занимается предпринима­тельством, производит материальные и духовные блага. Названные возможности появляются, конечно, не с момента рождения, а позже, когда у человека разовьются навыки целенаправленной деятельности, когда он окажется в состоянии отдавать отчет в своих действиях. Указан­ное свойство за гражданами признается тогда, когда они становятся способными к систематическому, регламентированному нормами права труду.

Из этого следует, что фактическая способность к труду и способность к труду как правовая категория (трудовая правосубъектность) — понятия не тождественные. Первая появляется гораздо раньше второй, определяет ее и лежит в ее основе.

Трудовая правосубъектность устанавливается действующим за­конодательством, как правило, по достижении гражданами пятнад­цатилетнего возраста. Это — минимальный возраст для лиц наемного труда. Особые условия приема на работу установлены для школьников, учащихся начальных и средних профессиональных учебных заведений. В свободное от учебы время они могут устраиваться на легкую работу по достижении 14 лет, но с согласия родителей или заменяющих родите­лей лиц — усыновителей или попечителя (ст. 43 ТК РФ).

Трудовую правосубъектность граждан помимо возрастного критерия характеризует и волевой критерий, то есть состояние волевой способности граждан к труду и предпринимательской деятельности. Не могут быть субъектами трудового права граждане, признанные по суду недееспособными. На государственную службу не принимаются и лица, признанные судом ограниченно дееспособными. Вследствие сильного расстройства умственных способностей эти граждане не могут в долж­ной мере контролировать служебную, предпринимательскую и трудо­вую деятельность, осмысленно выполнять возложенные на них право­вые трудовые обязанности.

Ограничение тру­довой правосубъектности может быть лишь частичным и лишь времен­ным. Полное и бессрочное лишение граждан трудовой правосубъект­ности не допускается.

Организации наделяются статусом субъектов трудового права главным образом в связи с необходимостью осуществления трудовой и предпринимательской деятельности, предоставления гражданам рабо­ты, а также с организацией, оплатой и охраной труда работников. Для реализации этой деятельности они должны обладать правосубъектностью, содержание которой определяется целями и задачами, поставлен­ными при их создании и закрепленными в уставах и положениях о них[[8]](#footnote-8).

Под организацией — работодателем понимается самостоя­тельный хозяйствующий субъект, образованный в установленном законом порядке для набора работников, производства продукции, выполнения работ и оказания услуг в целях удовлетворения общест­венных потребностей и получения прибыли. В трудовом праве термином “работодатель” обозначают организацию, которая на рынке труда выступает в качестве субъекта, предлагающего работу и организующего труд работников. Как субъект трудового права работо­датель — это, как правило, юридическое лицо, заключившее трудовой договор с работником.

Следует полагать, что с момента государственной регистрации организация обретает трудовую правосубъектность в качестве работодателя. Эта правосубъектность определяется двумя критериями: оперативным и имущественным.

Оперативный критерий характеризует особенности содержания деятельности организации как субъекта трудового права. Он сводится к признанию за ней способности осуществлять подбор и расстановку кад­ров, организовать труд работников, создавать им необходимые условия для качественной и высокопроизводительной работы. Имущественный критерий характеризует способность организации рассчитываться с работниками за результаты их труда. Иначе говоря, для осуществления производственно-хозяйственной деятельности организация должна иметь определенный имущественный потенциал (основные и оборот­ные средства). Однако с точки зрения трудовой правосубъектности юридическое значение имеет не весь имущественный комплекс организации, а главным образом фонд оплаты труда. Из этого фонда она рассчитывается с наемными работниками за их труд, осуществляет премирование особо отличившихся работников, производит иные пла­тежи по обязательствам, вытекающим из общественных отношений, регулируемых трудовым правом.

Действующее законодательство предоставило организации право осуществлять свою работодательскую деятельность во всех сферах и отраслях народного хозяйства.

Что касается сферы трудовых отношений, то организация-работо­датель вправе самостоятельно устанавливать формы, системы и разме­ры оплаты труда своих работников, а так же другие виды их доходов. Она может устанавливать дополнительные отпуска, сокращенный рабочий день и иные льготы и преимущества, исходя из состояния своего эко­номического положения. Вместе с тем организация (независимо от видов собственности и правовых форм) обязана обеспечивать своим работникам гарантированный законом минимальный размер оплаты труда, благоприятные условия труда и меры социальной защиты. Она должна обеспечить работникам безопасность труда и здоровую эко­логическую и производственную обстановку. На нее возлагается ответ­ственность за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работников, вызванный нарушением правил безопасности производст­ва, санитарно-гигиенических норм.

Работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации, гарантируется соблюдение их прав и интересов, предусмотренных тру­довым законодательством. Организация — юридическое лицо считает­ся ликвидированной с момента исключения ее из государственного реестра юридических лиц. С этого момента утрачивается и трудовая правосубъектность организации-работодателя[[9]](#footnote-9).

Из вышесказанного можно заключить, что субъектами трудового права могут быть граждане с одной стороны и работодатель (организация) с другой. Важно отметить, что статус субъекта трудового права можно получить лишь по достижению определенных условий, либо это возраст, либо наличия возможности расстановки кадров, наличия средств для оплаты труда работников, также предоставления им социальной и др. видов защиты.

2. Система и принципы российского трудового права

2.1. Система трудового права

Трудовое право представляет собой совокупность взаимосвязанных правовых норм, образующих целостную систему со сложной внутренней структурой. Эта система в своих основных чертах обусловлена системой регулируемых данной отраслью общественных отношений.

Система российского трудового права — соединение правовых норм в единое упорядоченное целое с их одновременным внутренним разделением на относительно самостоятельные и в то же время взаимосвязанные институты и их части (под институты). Многочисленные правовые нормы, регулирующие трудовые и иные тесно связанные с ними отношения, можно подразделить на две основные труппы. Первая группа норм (институтов) определяет общие вопросы регулирования указанных отношений и составляет Общую часть трудового права, вторая группа, регламентирующая отдельные стороны (элементы) этих отношений, — его Особенную часть[[10]](#footnote-10).

Особенная часть трудового права включает в себя правовые нормы, регулирующие отдельные стороны (элементы) трудовых отношений.

К Особенной части трудового права относятся следующие институты[[11]](#footnote-11):

* трудоустройства и занятости;
* трудового договора (контракта);
* профессиональной подготовки непосредственно на производстве;
* повышения квалификации непосредственно на производстве;
* рабочего времени;
* времени отдыха;
* дисциплины труда;
* материальной ответственности;
* нормирования труда;
* заработной платы;
* охраны труда;
* трудовых споров;
* надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.

Система, трудового законодательства в отличие от системы трудового права, включающей в себя правовые нормы, представляет собой совокупность нормативных актов о труде. Кроме того, если система трудового права содержит только чисто правовые нормы, то система трудового законодательства помимо нормативных актов о труде — еще и преамбулы, введения, указывающие на цель принятия соответствующих решений актов и их практическое значение.

Как и система трудового права, система науки трудового права делится на Общую и Особенную части. В Общей части рассматриваются предмет, метод и система трудового права и т. д. Особенная часть науки трудового права содержит учение о трудоустройстве, трудовом договоре, правовом регулировании рабочего времени и времени отдыха, о нормировании труда, заработной плате, дисциплинарной и материальной ответственности, охране труда и т. д.

2.2. Основные принципы трудового права

Под принципами трудового права следует понимать закреплен­ные в действующем законодательстве основополагающие руково­дящие начала (идеи), выражающие сущность норм трудового права и главные направления политики государства в области правового регулирования общественных отношений, связанных с функционированием рынка труда, применением и организацией наем­ного труда[[12]](#footnote-12).

Современные принципы трудового права, с одной стороны, отражают сложившуюся систему общественных отношений по организации труда, обусловленную действием объективных экономических законов. С другой стороны, в принципах правового регулирования отношений, связанных с трудом, наиболее ярко должен проявляться гу­манистический и демократический характер всей системы права России. Учитывая такую диалектическую взаимосвязь, познание принципов трудового права дает возможность глубже выявить и понять основные закономерности развития общественных отношений по труду в условиях рыночной экономики.

Природу норм трудового права выражают многочисленные принципы, относящиеся к различным ступеням правовой иерархии. В этой связи следует различать межотраслевые, отраслевые принципы права и принципы отдельных институтов трудового права.

В трудовом праве, как и в любой другой отрасли права, межотрас­левые принципы действуют, проявляются не целиком, а лишь применительно к особенностям регулируемых нормами этой отрасли права общественных отношений. Например, межотраслевой принцип охраны собственности проявляется через установление обязанности работника бережно относиться к станкам, сырью и иному имуществу, с которым он связан по работе, а также установление материальной ответственности за виновное причинение вреда этому имуществу. В других отраслях права (гражданском, административном, уголовном) этот принцип, естественно, имеет свои особенности применения.

Отраслевые принципы трудового права выражают общие сущностные свойства норм только данной отрасли права. Таких принципов большинство и они конкретизируются и проявляются в отдельных институтах и нормах в зависимости от их содержания и целевой на­правленности.

Современные принципы трудового права России можно подраз­делить на четыре основные группы[[13]](#footnote-13):

1. Выражающие политику государства в области правового регулирования рынка труда и эффективной занятости;
2. Содержащие руководящие начала в области установления ус­ловий труда работников;
3. Определяющие правовое регулирование применения труда наем­ных работников;
4. Отражающие главные направления правовой политики в области охраны здоровья и защиты трудовых прав работников.

Основные принципы трудового права нашли свое закрепление в Конституции Российской Федерации и важнейших законодательных актах этой отрасли права. Так, в ст. 37 Конституции РФ закреплен принцип свободы труда: “Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятель­ности и профессию”[[14]](#footnote-14).

Ряд важных принципов закреплен в ТК РФ. Однако в современных условиях не все основные принципы трудового права получили текстуальную формулировку в статьях Конституции и других важнейших нормативных актах, между тем наличие легальных формулировок принципов права — одно из свидетельств высокого уров­ня систематизации и качества действующего законодательства. Тек­стуальное легальное формулирование принципов трудового права важ­но в теоретическом и практическом отношениях: оно дает возможность обратить внимание всех граждан на наиболее важные руководящие положения трудового законодательства и правильно уяснить сущность и смысл конкретных норм права.

Анализ действующего законодательства дает основания полагать, что современные принципы трудового права России характеризуются следующими чертами:

1. экономико-политической обусловленностью, поскольку они опре­деляются политикой государства, основанной на познании и приме­нении объективных экономических законов;
2. общностью содержания (так как принципы всегда выражают сущ­ность не одной, а многих групп норм права);
3. цельной предметной определенностью, ибо они выражают сущ­ность такой системы норм, которая в качестве предмета регулирования имеет тот или иной вид общественных отношений;
4. государственной нормативностью, поскольку принципы права представляют собой руководящие идеи, которые закреплены в нормах права, установленных или санкционированных государством, и кото­рые, обладая всеобщностью и обязательностью, имеют регулятивное значение;
5. системностью (в связи с тем, что они выражают сущность норм права в их взаимосвязи с другими нормами в рамках определенной системы права);
6. целенаправленностью, так как они выражают сущность норм права не в статике, а в динамике, в направлении решения задач, поставлен­ных перед нашим народом самой жизнью;
7. стабильностью, ибо принципы права действуют в течение опреде­ленного длительного периода времени, отражающего качественное со­стояние системы права, и по своей природе не столь изменчивы, как нормы права.

Долгое время принципы этой отрасли трактовались упрощенно. Их связывали глав­ным образом с содержанием статьи 21 ТК, определяющей основные права и обязанности работника.

Между тем принципы не могут сводиться к правам и обязанностям лишь одного субъекта трудового права — работника. Их проявление гораздо шире, поскольку они охватывают регулирующим воз­действием всех субъектов трудового права, включая работников, рабо­тодателей, трудовые коллективы и их представительные органы. Важ­но далее подчеркнуть, что принципы призваны не столько провозгла­шать права и обязанности субъектов, сколько обеспечивать их реаль­ное осуществление.

К основному числу принципов относятся: свобода труда; обеспечение права каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию; запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере трудовых отношений; обеспечение пра­ва на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены; обеспечение права на вознаграждение за труд, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным зако­ном минимального размера оплаты труда; обеспечение права на отдых; установление государственных гарантий защиты трудовых прав работников, обеспечение надзора и контроля за их соблюдением; обес­печение права на содействие занятости и защиту от безработицы; обес­печение права на возмещение вреда (ущерба), причиненного работнику; содействие профессиональному развитию работника на производстве, подготовке кадров; признание права на индивидуальные и коллективные споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку; признание права на объединения, включая право создавать профессиональные союзы и иные представительные органы работников для защиты своих интересов; участие объединений работников и рабо­тодателей в регулировании трудовых отношений.

Безусловно, такое количество положений об основных принципах трудового права России усиливает его идеологическую, регулятивную и охранительную направленность, которая особенно не­обходима в условиях перехода страны к рыночной экономике.

Правовые принципы представляют собой выраженные в праве исходные начала, основные положения, определяющие единство права, существенные черты его содержания и общую направленность развития правовых норм в пределах всей системы права либо отдельных отраслей или институтов.

Встречающиеся в юридической литературе формулировки основных принципов правового регулирования труда, основных принципов трудового права, а также правовых принципов организации труда, как справедливо было замечено, являются по сути идентичными, ибо речь во всех трех случаях идет об одной и той же категории трудового права.

Как известно, право выступает в виде конкретных установлении (дозволение, веление, запрет и т.д.), а норма права — модель поведения людей и организаций в различных жизненных ситуациях. Чтобы прояснить смысл норм права, люди прибегают к их толкованию. Однако для реализации и правильного применения конкретных норм права недостаточно знать их содержание. Необходимо выявить связь данной нормы права с другими, их взаимообусловленность, определить главные черты их содержания и основную направленность.

Эту функцию выполняют правовые принципы. Конечно, принципы не возникают просто так, они являются продуктом человеческого сознания, отражением объективно существующих отношений между людьми (экономических, политических, морали и др.). Поэтому правовые принципы можно определить еще и как руководящие идеи, или исходные начала, которые составляют основу (сущность) правового регулирования общественных отношений. Правовые принципы следует отличать от правосознания, базирующегося на оценочных суждениях о праве.

Принципы претворяются в нормы, то есть воплощаются в них. Закон можно считать правовым в той мере, в какой в нем воплощены принципы права. Правовые принципы как исходные начала, основные идеи, выражающиеся в отдельных общих положениях — нормах, закрепляются в Конституции, декларациях, законах (нормы-принципы), либо в скрытом виде отражены в содержании многих норм.

Правовые принципы, отраженные в законодательстве, сами приобретают регулирующее воздействие. И при применении законов, и при восполнении пробелов в правовом регулировании, и в судебной практике правовые принципы служат своего рода указателями в правоприменительной деятельности. Но если принципы выражены в законодательстве, то, возможно, они не отличаются от правовых норм? На этот вопрос следует ответить отрицательно.

Отличие заключается в том, что принципы не определены столь конкретно (не содержат конкретный образец поведения), не имеют они, как правило, и присущей нормам структуры: гипотезы, диспозиции и санкции. Поэтому с помощью принципа нельзя всесторонне урегулировать то или иное общественное отношение, однако принцип дает возможность правильно понять сущность правовых норм, которые это отношение регулируют.

Кроме того, правовые принципы более долговечны, они определяют сущность и содержание не только действующих, но и будущих правовых норм.

Они помогают соответствующим органам в правильном применении норм права на практике и в решении вопросов, еще не урегулированных нормами права (восполняют пробелы законодательства).

Можно сказать, что правовые принципы представляют собой исходные начала, основные положения, которые определяют взаимосвязь и внутреннюю согласованность правовых норм в пределах отдельной отрасли и ее институтов.

Отрасль права существует лишь тогда, когда кроме своего предмета и метода характеризуется положениями — специфическими, общими, принципиальными для данной системы норм. Внешне это выражается в выделении внутри каждой отрасли права так называемой общей части, охватывающей общие черты содержания конкретных норм данной отрасли права. Эти черты отражают специфику данной отрасли права по сравнению с другими отраслями.

Заключение

Значительный объем правовых норм, регулирующих как трудовые, так и тесно связанные с ними отношения принятых в разное время и разными органами власти (законодательной и исполнительной), требует определенной систематизации, четкого их расположения, причем по таким признакам, которые облегчили бы усвоение содержания этих актов.

Наукой права предложена такая классификация (существующая и в других отраслях), которая предполагает деление всех правовых норм на две основные части – Общую и Особенную. Первая включает те нормы и положения, которые носят общий характер и в равной мере применимы ко всем или большинству правовых институтов (групп, норм). Сюда входят и нормы-принципы, и нормы-задачи, и общие вопросы организации труда и правового статуса субъектов трудового права.

В юридической науке общепризнано, что возможность выделения Общей части является одним из основных показателей единства и однородности общественных отношений, свидетельствующих о самостоятельности соответствующей отрасли права в правовой системе. Нормы Особенной части регулируют отдельные элементы трудового правоотношения, а также отношения, производные от трудовых (тесно с ними связанные).

Каждая часть состоит из структурных подразделений системы – правовых институтов, хотя применительно к общей части, например, к нормам-принципам, нормам, определяющим задачи трудового законодательства, термин «правовой институт» обычно не употребляется. Они различаются по предметному признаку – либо по особенностям отдельных видов общественных отношений, либо по отдельным элементам трудового правоотношения. Последнее объясняется тем, что трудовое правоотношение является сложным, т.е. состоящим из нескольких простых, содержащих лишь одно правомочие и корреспондирующую ему обязанность, например, по оплате труда, в соответствии с которой у работника есть правомочие требовать оплаты, а у работодателя – соответствующая обязанность. Группа норм, регулирующих этот элемент сложного трудового правоотношения и будет правовым институтом, регулирующим оплату труда. Система трудового права включает институты: трудоустройства граждан; трудового договора; рабочего времени; времени отдыха; нормирования труда; заработной платы (оплаты труда); дисциплины труда; материальной ответственности сторон трудового соглашения и др.

Названные выше группы норм принято называть подинститутами, или субинститутами.

Таким образом, система трудового права – это научно обоснованная классификация правовых норм, предполагающая деление их на Общую и Особенную части, а также на правовые институты по предметному признаку регулирования.

Система трудового права отражена в системе (систематизации) трудового законодательства. Между этими понятиями много общего, и, тем не менее, они не адекватны друг другу и соотносятся примерно так, как нормативный акт и норма права.

В свою очередь в систему трудового законодательства могут входить положения, включающие цели и задачи данного акта, его заключительные положения и т.д.

Наиболее полно система трудового законодательства отражена в системе ТК РФ. Система же отрасли – это своего рода цель для кодификации, дающая ориентиры для совершенствования действующего законодательства.

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации 1993 г. - М.: ИНФА-М. 2006.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации (части 1,2) с изменениями от 22.12.2006.
3. ФЗ от 17.07.99 «О занятости населения в Российской Федерации» N 175-ФЗ.
4. Головина С.Ю. Трудовые правоотношения. - М.: Гелион. - 2005.
5. Справочно-правовая система «Гарант». Обновление - Май 2007.
6. Колобова С. Как защитить трудовые права / С. Колобова // Российская юстиция. - 2004. - № 10. - с.14 - 19.
7. Комментарий к «Трудовому кодексу РФ» Под ред. заслуженного юриста РФ, государственного советника РФ 3-го класса С.П.Панина – М.: Ц.Ф.Р. 2005.
8. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Ю.П. Орловский. - М.: ИНФРА-М, 2006.
9. Поляков С. Регулирование служебных и трудовых правоотношений / С.Поляков // Российская юстиция. - 2005. - № 12. - с. 34 – 36.
10. Постатейный комментарий к ТК Российской Федерации (под ред. Гусова К.Н.). М., 2004.
11. Право. Под ред. профессора Н. А. Тепловой и профессора М. А. Малинкович. - М.: ЮНИТИ, 2004.
12. Соловьев А.А. Трудовое право на основе Трудового Кодекса РФ: Курс лекций. М.: ПРИОР, 2004
13. Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник.- 2-е изд., перераб. И доп. – М.: Юристъ, 2004.
14. Трудовое право. Под ред. В. Ф. Гогоненко. - М.: Юнити. 2005.
1. Трудовое право. Под ред. В. Ф. Гогоненко. - М.: Юнити. 2005. [↑](#footnote-ref-1)
2. Соловьев А.А. Трудовое право на основе Трудового Кодекса РФ: Курс лекций. М.: ПРИОР, 2004. [↑](#footnote-ref-2)
3. Поляков С. Регулирование служебных и трудовых правоотношений / С.Поляков // Российская юстиция. - 2005. - № 12. - с. 34 – 36. [↑](#footnote-ref-3)
4. Головина С.Ю. Трудовые правоотношения. - М.: Гелион. - 2005. [↑](#footnote-ref-4)
5. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Ю.П. Орловский. - М.: ИНФРА-М, 2006. [↑](#footnote-ref-5)
6. Соловьев А.А. Трудовое право на основе Трудового Кодекса РФ: Курс лекций. М.: ПРИОР, 2004 [↑](#footnote-ref-6)
7. Соловьев А.А. Трудовое право на основе Трудового Кодекса РФ: Курс лекций. М.: ПРИОР, 2004 [↑](#footnote-ref-7)
8. Право. Под ред. профессора Н. А. Тепловой и профессора М. А. Малинкович. - М.: ЮНИТИ, 2004. [↑](#footnote-ref-8)
9. Колобова С. Как защитить трудовые права / С. Колобова // Российская юстиция. - 2004. - № 10. - с.14 - 19. [↑](#footnote-ref-9)
10. Соловьев А.А. Трудовое право на основе Трудового Кодекса РФ: Курс лекций. М.: ПРИОР, 2004 [↑](#footnote-ref-10)
11. Трудовое право. Под ред. В. Ф. Гогоненко. - М.: Юнити. 2005. [↑](#footnote-ref-11)
12. Трудовое право. Под ред. В. Ф. Гогоненко. - М.: Юнити. 2005. [↑](#footnote-ref-12)
13. Постатейный комментарий к ТК Российской Федерации (под ред. Гусова К.Н.). М., 2004. [↑](#footnote-ref-13)
14. Конституция Российской Федерации 1993 г. - М.: ИНФА-М. 2006. [↑](#footnote-ref-14)