Роль и функции трудового права

Основная роль трудового права — это урегулирование своими нормами поведения людей в процессе их труда на производстве так, чтобы правовое регулирование отвечало задачам производства в данный период его развития, охраняло бы труд работников, способствовало бы улучшению их условий труда и быта и, наконец, укрепляло бы социальное партнерство, консенсус между ними, т.е. социальный мир. А ныне актуальна необходимость гражданского мира, взаимоуступок, терпимости и сдержанности не только в сфере труда между работниками и работодателями, но и всеми слоями общества и всеми тремя ветвями власти. В сфере труда социальный мир ныне призваны укреплять социально-партнерские соглашения.

Цели, задачи, роль и функции трудового права РФ тесно взаимосвязаны. Все они отражают интересы общества, государства, а также работников и работодателей.

Задачи трудового права — одна из разновидностей социальных задач общества. Эти задачи направлены на достижение целей правового регулирования труда и их осуществление. В ст. 1 КЗоТ РФ эти задачи законодатель указал, предусмотрев, что КЗоТ “регулирует трудовые отношения всех работников, содействуя росту производительности труда, улучшению качества работы, повышению эффективности общественного производства и подъему на этой основе материального и культурного уровня жизни трудящихся, укреплению трудовой дисциплины и постепенному превращению труда на благо общества в первую жизненную потребность каждого трудоспособного человека”, что КЗоТ РФ “устанавливает высокий уровень условий труда, всемерную охрану трудовых прав работников”. Эта формулировка Кодекса закрепляет именно основные цели и задачи всего трудового законодательства РФ, т.е. указывает цель применения норм КЗоТ и определяет задачи действия этих норм. В то же время в ст. 1 КЗоТ РФ кратко выражены и основные функции трудового права. Каждый институт трудового права имеет свои определенные цели в правовом регулировании, свои задачи. Нормы какого-либо конкретного института трудового права могут выполнять не одну, а две, три функции этой отрасли одновременно. Все трудовое законодательство призвано всемерно защищать, охранять трудовые права особенно наиболее слабо защищенной стороны трудовых отношений — работников.

Функции трудового права — это основные направления воздействия его норм на поведение (сознание, волю) людей в процессе труда для достижения целей и задач трудового законодательства. Конечно, трудовое право выполняет и такие общие для всего российского права функции, как регулятивная и охранительная. Эти функции свойственны почти всем отраслям права, поэтому их не рассматриваем. Надо знать, какие специфичные для трудового права функции направлены на достижение целей и задач норм данной отрасли права.

В современный переходный к рынку период выделяются пять функций российского трудового права.

1. Социальная функция отражается в нормах по обеспечению занятости, реализации свободы труда и других трудовых конституционных прав, в нормах по обеспечению безопасных условий труда, охраны труда: ограничению рабочего времени, меры труда, оплаты и компенсаций и т.д.

2. Защитная функция выражается в установлении высокого уровня условий труда, в непрерывном его повышении договорным методом, в надзоре и контроле за соблюдением трудового законодательства, правил охраны труда, в порядке разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров и восстановлении нарушенных трудовых прав. Эта функция трудового права действует на всех стадиях правового регулирования труда, т.е. при создании норм трудового законодательства, при их применении, при профилактике их нарушения и приразрешении трудовых споров, восстановлении нарушенных прав. Поэтому защитная функция трудового права отражается в нормах большинства институтов трудового права: института обеспечения занятости и трудоустройства, трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, охраны труда, надзора и контроля, рассмотрения трудовых споров.

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

4. Воспитательная функция отражается в нормах о поощрениях, стимулировании высокопроизводительного труда, а также в нормах о дисциплинарной и материальной ответственности за ущерб (вред), причиненный по вине работника производству или работнику по вине работодателя.

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

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

Система отрасли трудового права и система науки трудового права

Каждая отрасль права, в том числе и трудовое, имеет свою систему норм, т.е. определенную их группировку, последовательность расположения в структуре отрасли. Система отрасли трудового права представляет его структуру как совокупности в определенном порядке расположенных правовых норм, сгруппированных в подразделения (институты) в зависимости от специфики общественных отношений, составляющих предмет данной отрасли.

Система отрасли трудового права, система трудового законодательства и система науки, учебного курса “Трудовое право” — это взаимосвязанные, но разные понятия. Они имеют определенное сходство, но не идентичны, а различаются. Все указанные системы строятся по их целям и предмету, а предметы и цели этих систем разные. Так, предметом и целью системы отрасли являются построение самого здания трудового законодательства, создание структуры расположения его норм внутри отрасли. Система науки, учебного курса своим предметом и целью имеет изучение норм трудового права, их развития, правовых связей, т.е. правоотношений сферы трудового права. Наука изучает не только российское, но и зарубежное трудовое право и международно-правовое регулирование труда, следовательно, ее предмет выходит за рамки российского действующего трудового законодательства, а система науки шире системы отрасли.

Систематизация трудового законодательства может быть различна в зависимости от того, для каких целей и категорий работников она предназначается. Одна будет для кадровых работников и совсем другая — для руководителей производств.

Система отрасли трудового права — это и классификация его норм по предмету отрасли в однородные группы (институты и подынститу-ты), и последовательность их расположения внутри структуры отрасли. Все его нормы располагаются внутри отрасли по взаимосвязанной системе.

Вся система отрасли трудового права делится на две части: Общую и Особенную. В Общую часть входят нормы, распространяющиеся на все общественные отношения трудового права, нормы, определяющие основные принципы и задачи правового регулирования, основные трудовые права и обязанности работников, недействительность условий договоров, разграничение компетенции Российской Федерации, ее субъектов и органов местного самоуправления по правовому регулированию труда. Следовательно, к Общей части трудового права относятся нормы Конституции РФ по указанным вопросам труда, нормы общих положений — (гл. I) КЗоТ РФ и других российских законов по упомянутым вопросам, глава VIII КЗоТ РФ об установлении дифференциации норм для некоторых категорий работников.

Особенная часть отрасли трудового права строится по институтам как совокупности однородных групп правовых норм. При этом институты располагаются последовательно в соответствии с динамикой воз-никновения и развития трудового отношения. Особенная часть отрасли начинается с института обеспечения занятости и трудоустройства. За ним следует центральный институт — трудовой договор (контракт), в котором сгруппированы нормы о понятии, видах трудового договора, порядке его заключения (приема на работу), изменения (перевода) и прекращения (увольнения).

Далее идут институты, в которых сгруппированы нормы, регулирующие другие вопросы трудовых отношений: институт рабочего времени и времени отдыха, институт оплаты труда, институт гарантийных и компенсационных выплат, институт трудовой дисциплины и институт охраны труда.

За ними располагаются последовательно семь институтов, регулирующих другие, тесно связанные с трудовым, отношения. К ним относятся: институт материальной ответственности сторон трудового отношения за ущерб, причиненный друг другу, институт прав профсоюзов в сфере труда, институт полномочий трудового коллектива, институт социально-партнерских соглашений и коллективного договора, институт подготовки кадров и повышения квалификации на производстве, институт трудовых споров и порядка их разрешения и институт надзора и контроля за трудовым законодательством и охраной труда.

Система КЗоТ РФ построена в основном по системе отрасли трудового права. Но есть некоторые несовпадения и отличия. Так, в КЗоТ выделяются в отдельные главы специальные нормы о труде женщин (гл. XI), о труде молодежи (гл. XII), о льготах работникам, совмещающим труд с обучением (гл. XIII). Но эти специальные нормы одни, в отрыве от соответствующих общих норм, не представляют самостоятельных институтов1. Льготы, указанные в них, относятся к институту охраны труда, а по рабочему времени — к институту рабочего времени и времени отдыха. Не представляет самостоятельного института и гл. VII о нормах труда и сдельных расценках. Она связана главным образом с институтом оплаты труда. Коллективный договор как институт отрасли в КЗоТ РФ дан в гл. II, хотя в системе науки (учебного курса) идет после института полномочий трудового коллектива.

Не представляет самостоятельного института и гл. XVIII (последняя) КЗоТ РФ об особенностях регулирования труда отдельных категорий работников, так как в ней помещены специальные нормы, которые относятся соответственно к различным институтам (трудовому договору, рабочему времени и др.).

Система трудового права изменяется, развивается. Изменения ее можно условно объединить в следующие группы.

Первая группа характеризуется отпочкованием от трудового права норм новой отрасли — права социального обеспечения, которую студенты изучают после завершения учебного курса “Трудовое право”. В юридической литературе были высказаны суждения о возникновении хозяйственно-трудового права, профсоюзного и медицинского права. Эти мнения являются, по меньшей мере, спорными, ибо все названные отрасли не имеют адекватной однородной основы — соответствующих общественных отношений. Поэтому объединять нормы в отрасль без предмета отрасли — значит нарушать единство критериев деления всего права на отрасли и их институты.

Вторую группу в системе трудового права иллюстрируют процессы формирования в ней новых институтов: обеспечения занятости, социально-партнерских соглашений, коллективных трудовых споров и др.

Третью группу подтверждает эволюция, происходящая в отдельных институтах. Заметные изменения происходят, к примеру, в институте оплаты труда, в институте трудовых споров и порядке их разрешения и др.

Все эти изменения в системе обусловлены в конечном счете главным образом изменениями в предмете и методе правового регулирования. От системы отрасли трудового права, как указывалось, надлежит отличать систему законодательства и структуру кодификационных актов (КЗоТ). Система трудового законодательства, вторичная категория по отношению к системе отрасли права, строится, как правило, по системе отрасли так же, как и структура КЗоТ РФ. Отличия их были указаны. Но в основном и система трудового законодательства, и структура кодификационных актов (КЗоТ) строятся по системе отрасли и не должны качественно отличаться от нее.

Система науки и система учебного курса “Трудовое право” (указанная в учебной программе), хотя в основном строятся по системе этой отрасли, но с ней не совпадают, поскольку их предмет и цели различны.

Наука изучает не только нормы трудового права, но и его предмет, метод, источники, субъекты, учение о правоотношениях трудового права, их взаимосвязи, тенденции развития. Поэтому системы науки и учебного курса трудового права шире системы отрасли. Учебный курс делится на три части: Общую, Особенную и специальную — о международно-правовом регулировании труда и зарубежном трудовом законодательстве.

В Общей части науки трудового права изучаются проблемы, имеющие сквозной характер для всей отрасли трудового права и его науки, а в Особенной — более узкие проблемы по отдельным институтам этой отрасли. Наука трудового права в Особенной части тоже подразделяется на темы, в целом соответствующие в значительной мере характеру институтов отрасли трудового права.

В Общую часть учебного курса “Трудовое право” входит изучение понятия, предмета, метода и системы трудового права, его источников, основных принципов правового регулирования труда, правового статуса субъектов трудового права, соответствующих видов правоотношении, прав трудовых коллективов, прав профсоюзов в сфере труда, коллективный договор и соглашения. Последние три института хотя и относятся к Особенной части отрасли, но в учебных целях они в учебной программе курса включены в Общую часть, поскольку имеют значение при изучении всех других институтов Особенной части.

В Особенную часть учебного курса включаются все другие институты Особенной части отрасли трудового права, начиная с института обеспечения занятости и трудоустройства и кончая трудовыми спорами. Есть в науке и третья часть — специальная. В нее входят нормы зарубежного трудового законодательства и международно-правового регулирования труда, которые также изучаются в учебном курсе.