**АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ**

**ИНСТИТУТ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ**

ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ПРОФСОЮЗНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

**РЕФЕРАТ**

по курсу дополнительного профессионального образования

«Регулирование социально-трудовых отношений»

по дисциплине: **«ОСНОВЫ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА»**

на тему: **«Система трудового законодательства»**

Научный руководитель:

ст. преподаватель

Перова Н.В.

Работу выполнил:

слушатель Патрикеев Л.В.

Москва

2010

**Содержание**

Введение

1. Предмет, система и источники трудового права

2. Метод трудового права

3. Принципы трудового права и их значение

4. Субъекты трудового права

5. Правовое положение профсоюзов в сфере труда

6. Правовое регулирование труда и занятости

Заключение

Список литературы

# Введение

Данная работа посвящена вопросу трудового права как особой системы права.

Актуальность рассмотрения данной темы можно определить следующим образом. Каждая отрасль права имеет свой предмет, предопределяющий в значительной степени специфику метода правового регулирования, отраслевых принципов права, функций отрасли и тенденции развития норм.

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

Цель данной работы – рассмотреть понятие трудового права как особую систему права.

# 1. Предмет, система и источники трудового права

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

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

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

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 не одного поколения людей. Что же такое труд?

Труд - это целенаправленная деятельность человека, реализующего свои физические и умственные способности для получения определенных материальных или духовных благ, именуемых продуктом труда, продуктом производства.

Название Трудовое право подсказывает, что данная отрасль права имеет дело с отношениями по труду. Но не все отношения, связанные с трудом, регулируются нормами трудового права. Так, труд на своем садово-огородном участке, труд домохозяйки по уборке своей квартиры, стирке, приготовлению для семьи питания, труд военнослужащего или учащегося по освоению знаний - все это общественно полезный труд. Но он не регулируется нормами трудового законодательства.

Трудовое право регулирует отношения по труду в общественной организации труда, т.е. труд на любом производстве. Всякий совместный труд требует его организации, управления и основан на определенной форме собственности на орудия и средства труда. Организация труда делится на техническую и общественную. Техническая организация труда - это связь человека в процессе общего труда с орудиями труда техникой материалами, технологичёским процессом. Она отражает отношение человека к природе, т.е. степень воздействия на предметы природы, используя их в трудовой деятельности. Например, как делать ковер, ткани; посуду обувь, сыр и т.д.

К функциям трудового права относятся:

1. Социальная
2. Защитная
3. Хозяйственная, производственная
4. Воспитательная
5. Функция развития производственной демократии.

Каждая отрасль права, в том числе и трудовое право, имеет свою систему норм, т.е. определенную их группировку, последовательность расположения в структуре отрасли. Система 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.

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 подинституты), и последовательность их расположения внутри структуры отрасли.

Система отрасли трудового права делится на две части: общую и особенную. Вобщую 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.

Особенная часть строится по институтам как совокупности однородных групп правовых норм, при этом институты располагаются последовательно по динамике возникновения и развития трудового отношения.

Источник трудового права является формой выражения трудового законодательства в определенном нормативном акте. Такие нормативные акты могут содержать только нормы трудового права, например ТК РФ, а могут быть и комплексными, т.е. содержать нормы различных отраслей, в том числе и трудового права. Источники трудового права – это различные нормативные акты органов власти и управления, регулирующие трудовые и другие тесно с ними связанные отношения.

Источники трудового права, содержащие нормы трудового законодательства, надо отличать от правовых актов применения трудового законодательства. Решение суда по конкретному трудовому спору - это акт применения норм трудового законодательства, а не источник права.

В источниках трудового права России отражены материальные условия жизни нашего общества и с их изменением меняются и источники.

Источники трудового права принято классифицировать по разным основаниям: по степени их важности и субординации; по системе трудового права, ее институтам; по органам, принявшим нормативный акт; по форме акта; по сфере их действия; по степени обобщенности.

По степени важности и субординации источники делятся на Законы и подзаконные акты трудового законодательства. Законы принимаются высшим представительным органом власти РФ и ее республик, т.е. законодательной властью. Законы делятся на конститутивные и обычные. Основной Закон РФ - это Конституция РФ. К конститутивным Законам относится Декларация прав и свобод человека и гражданина. Законы о труде могут быть кодифицированными, например ТК РФ, и текущими по отдельным институтам трудового права.

Источники трудового права можно классифицировать по органам, их принявшим. При этом различаются нормативные акты трудового права:

а) принятые высшим органом законодательной власти РФ (Законы, Постановления); б) принятые Президентом РФ (Указы, распоряжения) и Высшими органами исполнительной власти РФ (Постановления и распоряжения Правительства РФ); в) изданные центральными органами государственного управления (Министерством здравоохранения и социального развития РФ, Федеральной службой занятости (ФСЗ) и другими министерствами и ведомствами); г) принятые органами государственной власти и управления республик РФ и других, субъектов РФ; д) принятые органами местного самоуправления.

По форме акта источники трудового права делятся на Законы, Указы и распоряжения Президента РФ, Постановления и распоряжения Правительства, правила, положения, решения, приказы, рекомендации, разъяснения и другие формы.

По сфере действия источники трудового права делятся на общефедеральные (например, ТК РФ), республиканские в составе РФ, отраслевые (ведомственные), межотраслевые (правила, стандарты по технике безопасности, охране труда), областные (краевые), муниципальные (местные) и локальные (в пределах данного производства).

По степени обобщенности, как ранее указывалось, акты трудового законодательства могут быть кодифицированные, комплексные и текущие.

Из всей этой классификации в первую очередь имеется в виду юридическая субординация источников трудового права на Законы и подзаконные акты России и ее субъектов отдельно при этом по каждому институту отрасли. Все законы о труде и подзаконные акты трудового законодательства должны соответствовать Конституции РФ, а все подзаконные акты еще и ТК РФ. Конституция РФ и ТК РФ - это основа всех источников трудового права и их системы.

# 2. Метод трудового права

Предмет трудового права, как было сказано выше, отвечает на вопрос, какие общественные отношения регулируются нормами трудового права, а метод трудового права показывает, как и какими правовыми приемами, средствами осуществляется регулирование общественно-трудовых отношений.

Согласно общей теории права метод правового регулирования общественных отношений характеризуется следующими чертами (признаками):

1) порядком возникновения, изменения и прекращения правоотношений;

2) общим юридическим положением участников правоотношений;

3) характером установления прав и обязанностей;

4) средствами, обеспечивающими исполнение обязанностей (санкций).

Применительно к трудовому праву эти общие черты (признаки) метода правового регулирования трудовых отношений выражаются:

1. В своеобразии оснований возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений;
2. В общем юридическом положении участников трудовых отношений;
3. В характере установления прав и обязанностей;
4. В способах защиты прав и средствах обеспечения исполнения обязанностей сторонами трудовых правоотношений.

Первая черта метода трудового права проявляется в том, что решающую роль в установлении трудовых правоотношений играет двусторонний юридический акт — трудовой договор. При этом следует иметь в виду, что трудовые отношения могут возникать и на основании других юридических фактов (например, акта избрания на выборную должность).

Вторая черта метода трудового права выражается в особенности общего юридического положения субъектов трудовых правоотношений — их равенстве при заключении трудового договора.

Третья черта метода трудового права проявляется в характере (способе) установления прав и обязанностей субъектов трудовых правоотношений. Она связана, во-первых, с участием трудовых коллективов, выборных профсоюзных органов и иных представительных органов трудящихся в правовом регулировании трудовых отношений, то есть в установлении и применении условий труда наемных работников, в контроле за соблюдением трудового законодательства и в защите трудовых прав работников, и, во-вторых, с сочетанием централизованного и локального регулирования трудовых отношений.

Централизованное регулирование трудовых отношений выражается в издании государством законодательных и иных правовых норм в области труда, имеющих целью в условиях рынка защитить наемного работника от чрезмерных притязаний со стороны нанимателей, гарантировать такие условия труда, которые способствовали бы обеспечению нормального уровня развития человека и удовлетворению определенного минимума материальных и духовных потребностей.

Среди локальных нормативных актов о труде первое место занимает коллективный договор, являющийся в условиях рынка основной формой правового регулирования трудовых отношений в организациях. В нем разрешаются наиболее важные вопросы рабочего времени, времени отдыха, заработной платы и другие. К локальным нормативным актам относятся также местные правила внутреннего трудового распорядка, графики сменности, отпусков.

Четвертая черта метода трудового права связана со спецификой защиты трудовых прав и обеспечения исполнения обязанностей. Трудовое право использует присущие ему способы (приемы) защиты субъективных трудовых прав и законных интересов работников. Так, в случаях нарушения нанимателем трудовых прав работника вопрос об их восстановлении разрешается создаваемыми в организациях специальными органами, которые называются комиссиями по трудовым спорам. В отличие от других отраслей российского права трудовое право предусматривает возможность создания профсоюзов, призванных защищать трудовые права и законные интересы работников. Надлежащее и своевременное исполнение работниками трудовых обязанностей обеспечивается специфическими для трудового права средствами — мерами дисциплинарной и материальной ответственности.

Итак, метод трудового права характеризуется договорным возникновением трудовых правоотношений, равенством сторон и подчинением работников воле нанимателей в процессе труда, участием трудовых коллективов и профсоюзов в регулировании трудовых отношений, сочетанием централизованного (общего и отраслевого) регулирования с локальным, применением мер дисциплинарной и материальной ответственности другой стороны трудового правоотношения, осуществлением защиты субъективных трудовых прав и законных интересов работников профсоюзами.

# 3. Принципы трудового права и их значение

Основные принципы правового регулирования труда и основные принципы трудового права, а также правовые принципы организации труда - все эти три формулировки идентичны, хотя некоторые авторы рассматривают их как различные категории права. Но это одна и та же категория трудового права, представленная в трех формулировках.

Основные принципы правового регулирования труда – это главные положения, отражающие кратко суть действующего трудового законодательства. Они предопределены требованиями экономических законов организации труда в нашем обществе, служат основой для направления дальнейшего развития трудового законодательства и являются сущностной категорией трудового права, поскольку отражают кратко суть норм этой отрасли.

Нельзя принципы права считать идеями, так как правовые идеи - это категория правосознания, которое может значительно опережать действующее право, и возникнуть правовые идеи могут за столетия до их реального воплощения в нормах права. Правовые же принципы - это принципы самого действующего права.

С изменением характера общественно-трудовых отношений и существа организации труда происходят и соответствующие изменения в основных принципах правового регулирования труда. Принципы трудового права являются более стабильными категориями, чем нормы трудового законодательства. Но с коренными изменениями в организации труда основные принципы трудового права тоже меняются – одни отмирают, другие появляются, третьи действующие наполняются новым содержанием.

Все правовые принципы классифицируются по сфере их действия на:

а) общеправовые, т.е. свойственные всем отраслям права, в том числе и трудовому (принципы законности, демократизма, равноправия, гуманности и др.); б) отраслевые, т.е. отражающие специфику норм данной отрасли права и в) внутриотраслевые, отражающие суть норм конкретного института данной отрасли права (например, принципы разрешения трудовых споров, принципы обеспечения занятости и т.д.).

Основные принципы трудового права отражают также и политику и мораль нашего общества в области трудовых отношений. Конституционные правовые принципы организации труда в первую очередь образуют фундамент всего здания трудового права. Основные принципы правового регулирования труда - это основные принципы трудового права.

Значение основных принципов правового регулирования труда заключаются в том, что они:

1. В кратких формулах отражают содержание всей системы норм трудового права, помогая тем самым понять смысл всего трудового законодательства и его связь с экономикой и моралью общества.
2. Направляют дальнейшее развитие трудового законодательства и помогают в применении норм действующего трудового права;
3. Служат одним из оснований объёдинения отдельных норм трудового законодательства в систему данной отрасли.
4. Определяют положение субъектов трудового права, их права и обязанности.
5. Являются стволом, остовом, на котором располагается и развивается все дерево трудового права: его большие ветки институты и маленькие - подинституты или однородные группы норм, его листья - нормы трудового законодательства.

Таким образом, основные принципы правового регулирования труда являются каркасом всего здания трудового права. Они определяют создание, реализацию и защиту норм трудового законодательства, но не устанавливают в отличие от конкретной нормы правила поведения в конкретных ситуациях и не имеют элементов нормы права - гипотезы, диспозиции и санкции. Эти принципы в свою очередь оказывают влияние и на правовую политику государства по регулированию труда независимо от форм собственности и организационно-правовых форм предприятия, на которых базируется труд.

# 4. Субъекты трудового права

Субъектами трудового правоотношения являются работник (физическое лицо) и работодатель. Общеизвестно, что субъект права — это лицо, признанное по закону способным вступить в правоотношение и приобретать (быть носителем) права и обязанности. Это признание связано с такими качествами, присущими лицу, как правоспособность и дееспособность.

Конституцией Российской Федерации (ст. 37) закреплено право каждого распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Всякий живой труд требует личной волевой деятельности человека и связан с использованием им своих способностей к труду (рабочей силы). Только он сам вправе распорядиться этими способностями и реализовать их, а трудовые обязанности нельзя осуществлять через представителей и необходимо выполнять самому. Следовательно, у физического лица правоспособность и дееспособность неразрывно связаны и возникают одновременно, то есть это лицо признается одновременно правоспособным и дееспособным. Это единство определяется понятием "трудовая право дееспособность", или "трудовая правосубъектность". Таким образом, трудовая правосубъектность — это единая способность физического лица быть субъектам трудового правоотношения (а также некоторых иных связанных с ним правоотношений).

В отличие от гражданской правоспособности, возникающей с момента рождения, трудовая правосубъектность приурочена законом к достижению определенного возраста, а именно —16 лет. Лица, обучающиеся в образовательных учреждениях, достигшие 15-летнего возраста, могут приниматься на работу для выполнения легкого труда, не нарушающего процесса обучения, в свободное от учебы время с согласия родителей, усыновителей или попечителя (ст. 63 ТК РФ).

Граждане обладают равной трудовой правосубъектностью, согласно Конституции Российской Федерации они свободны в реализации трудовых прав и должны быть свободны от дискриминации в сфере труда. Законодательством о труде запрещается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при приеме на работу в зависимости от пола, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников (ст. 3 ТК РФ). Отказ в приеме на работу по дискриминационный мотивам может быть обжаловав в суд. В случае признания факта дискриминации доказанным суд выносит решение о ее устранении и о возмещении лицу, которое было подвергнуто дискриминации, материального и морального ущерба.

Ограничения трудовой правосубъектности могут иметь место в отношении иностранных граждан и лиц без гражданства на основе закона. Конституцией Российской Федерации предусматривается право только граждан Российской Федерации принимать участие в управлении делами государства (ст. 32), право участвовать в отправлении правосудия (ст. 119). Согласно этим нормам и в соответствии с Федеральными законами: "Об основах государственной службы Российской Федерации", "О прокуратуре Российской Федерации", "О милиции", Таможенным кодексом Российской Федерации и другими законодательными актами ограничивается доступ иностранных граждан и лиц без гражданства к замещению государственных должностей на государственной службе и т. д.

При осуществлении трудовой правосубъектности учитываются и конкретные возможности физического лица для замещения должностей или выполнения работ повышенной категории сложности. В таких случаях требуется наличие специальной подготовки лица и его квалификация, подтвержденные соответствующими дипломами, удостоверениями, иными документами, свидетельствующими о его способности выполнять тот или иной вид труда. Исходя из этого при заключении трудового договора и возникновении трудового правоотношения не рассматриваются как дискриминация различия, исключения, предпочтения и ограничения, которые определяются свойственными данному виду требованиями.

Следовательно, основной правовой статус фиксирует в полном объеме права, свободы и обязанности человека и гражданина в Российской Федерации (гл. 2 Конституции Российской федерации).

Указанные права и обязанности, в отличие от иных, принято именовать "статутными" они получают свое развитие и детализацию в субъективных правах и обязанностях, составляющих содержание конкретных трудовых правоотношений с возникновением трудового правоотношения правовой статус физического лица как бы сливается с правовым статусом субъекта данного правоотношения — работника. Выделение указанных лиц из общего числа работников объясняется кардинальными изменениями в отношениях собственности, развитием многоукладной экономики. Эти перемены заложили основу для появления в Российской Федерации нового и достаточно своеобразного субъекта труда — работника организации, одновременно связанного с этой организацией отношениями членства или участия в ней.

#

# 5. Правовое положение профсоюзов в сфере труда

Одним из основных признаков свободного демократического общества является право на объединение в профессиональные союзы. В соответствии со ст. 30 Конституции Российской Федерации каждый имеет право на объединение, включая право создавать профсоюзы для защиты своих интересов.

*Профессиональные союзы* — наиболее массовая общественная организация, объединяющая в своих рядах не только работающих в различных сферах народного хозяйства, но и лиц, обучающихся в образовательных учреждениях начального, среднего или высшего профессионального образования, а также работников, временно не работающих, и пенсионеров, состоящих в первичной профсоюзной организации. В условиях перехода к рыночной экономике существенно меняются задачи, стоящие перед профсоюзами, этому соответствуют и коренные изменения в правовых основах создания профсоюзов, регулировании их отношений с органами государственной власти и управления, работодателями, различными общественными объединениями и др. Отношения, складывающиеся внутри профсоюзных организаций, между членами профсоюза и профсоюзной организацией и ее органами, а также отношения между различными органами профсоюзов регулировались Уставом профессиональных союзов СССР, который принимался съездом профсоюзов СССР, уставами различных отраслевых профессиональных союзов и постановлениями высших органов профсоюзов. Такими высшими органами являлись: Всесоюзный съезд профсоюзов, Всесоюзный Центральный Совет Профессиональных Союзов (ВЦСПС), съезды каждого профессионального союза, центральный комитет (ЦК) каждого профсоюза.

Однако деятельность профсоюзов выражается не только во внутрипрофсоюзных отношениях, но и в разнообразных отношениях, складывающихся между профсоюзными организациями и различными государственными учреждениями (организациями, предприятиями), преимущественно хозяйственными. Именно здесь положение профсоюзов определялось тем, что они представляли интересы работников в области производства, труда, быта и культуры. Данные отношения регулировались нормами законодательства являлись правовыми; профсоюзные органы (а не организации, т. е. члены той или иной профсоюзной организации) выступали в них в качестве субъектов юридических правомочий по отношению к соответствующим государственным, прежде всего хозяйственным, органам. При характеристике этих правовых отношений обычно подчеркивалось, что "права профсоюзных органов одновременно являются их обязанностями", так как они не несли никаких корреспондирующих правовых обязанностей перед своими государственными контрагентами в области общественных отношений, регулируемых трудовым правом.

***Изменения в правом статусе российских профсоюзов***

Характеризуя Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" как наиболее детальное развитие конституционного права граждан на объединение для защиты своих интересов в сфере социально-трудовых отношений, следует отметить, что почти одновременно были приняты и многие другие законодательные акты, составляющие современный правовой статус профсоюзов и имеющие непосредственное отношение к обеспечению защиты профсоюзами интересов работников. К ним следует отнести: Федеральные законы от 19 мая 1995 г. "Об общественных объединениях", "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" законы Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях" (с изменениями и дополнениями, внесенными Федеральным законом от 24 ноября 1995 г. № 176-ФЗ), "О занятости населения в Российской Федерации" (в ред. Федерального закона от 20 апреля 1996 г. № 36-ФЗ)\*, Основы законодательства Российской Федерации об охране труда от 6 августа 1993 г (в ред. Федерального закона от 18 июля 1995 г. № 109-ФЗ) и др. Это законодательство отражает новые социально-экономические условия, складывающиеся в российском обществе и государстве и значительно изменяет организационно-правовые основы деятельности профсоюзов.

Если прежде профсоюзы зачастую выполняли не свойственные им функции, например, самостоятельно управляли фондом государственного социального страхования в качестве второй инстанции (после комиссии по трудовым спорам — КТС), участвовали в разрешении индивидуальных трудовых споров и др., то современный правовой статус позволяет профсоюзам сосредоточиться на выполнении своей главной задачи — представлять и защищать социально-экономические интересы трудящихся.

Принципиально новым элементом в правовом статусе российских профсоюзов являются нормы, отражающие федеративное устройство России и устанавливаемые соответствующим федеральным законодательством и законодательством субъектов Федерации. Согласно Конституции Российской Федерации (ст. 72) вопросы защиты прав и свобод человека и гражданина относятся к совместному ведению Российской Федерации и её субъектов. Федеральное законодательство предусматривает возможность принятия субъектами Российской Федерации законов об отдельных видах общественных объединений, в том числе и о профсоюзах.

***Основные права профсоюзов***

В Федеральном законе "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (гл. II) наиболее полно сформулированы основные права профессиональных союзов Российской Федерации. В нём установлено, что профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации и их органы представляют и защищают права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов — указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на такое представительство в установленном порядке.

Среди разнообразных прав профсоюзов ключевое место в современных условиях принадлежит праву на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их выполнением. Это право носит комплексный характер и закреплено не только в Федеральном законе "О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности", но и в двух других актах федерального законодательства: Трудовом Кодексе и Законе "О порядке разрешения коллективных трудовых споров".

***Гарантии прав профсоюзов***

Многообразная деятельность профессиональных союзов требует определенной системы гарантий, позволяющих им реально использовать имеющиеся возможности для защиты прав и интересов работников, а также для нормального функционирования собственных профсоюзных организаций.

Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" закрепил такую систему, включив в нее следующие виды гарантий: а) гарантии имущественных прав и защиты прав собственности профсоюзов; б) гарантии работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы; в) гарантии профсоюзным работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в профсоюзные органы;

г) гарантии права на труд работникам, являвшимся членами профсоюзных органов; д) обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности профсоюзов. Рассмотрим названные гарантии более детально.

Гарантии для работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от своей основной работы, предусматривают невозможность наложения на них дисциплинарного взыскания без предварительного согласия того профсоюзного органа, членами которого они являются, на руководителей профсоюзных органов в подразделениях организации (независимо от форм собственности) — без предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа всей организации, а на руководителей профсоюзных органов в организации и профорганизаторов (профгрупоргов) — органа соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов. Без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого являются указанные профсоюзные работники, они не могут быть переведены на другую работу по инициативе администрации.

***Защита прав профсоюзов и ответственность за их нарушения***

Действующее российское законодательство не только устанавливает разнообразные права профсоюзов (о чем говорилось выше), но и предусматривает правовые средства их защиты. К числу названных средств относится гарантированная законом судебная защита прав профсоюзов. Дела о нарушениях этих прав рассматриваются судом по заявлению прокурора либо по исковому заявлению или жалобе соответствующего органа профсоюза, первичной профсоюзной организации. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица государственных органов, органов местного самоуправления, работодатели, должностные лица их объединений (союзов, ассоциаций) несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами.

Наиболее широко применяемая дисциплинарная ответственность, которая предусмотрена как нормами ТК РФ, так и Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (п. 2 ст. 30), позволяет применять к нарушителям следующие виды дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, увольнение.

Уголовный кодекс Российской Федерации, вступивший в силу с 1 января 1997 г., предусматривает уголовную ответственность за деяния, которые могут воспрепятствовать законной деятельности профсоюзов (ст. 136).

#

# 6. Правовое регулирование труда и занятости

трудовой право профсоюз дееспособность

В соответствии со ст. 37 Конституции Российской Федерации каждый гражданин имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а так же право на защиту от безработицы.

Состояние российской экономики на сегодняшний день, разрыв хозяйственных связей, проблемы взаимных неплатежей предприятий, задержки по выплате заработной платы и другие сложности поставили вопрос о занятости трудовых ресурсов в число наиболее актуальных. В условиях перехода к рыночной экономике многие профессии оказались ненужными, сотни и тысячи специалистов не находят применения своим знаниям, предприятия отправляют своих работников в вынужденный отпуск, а система переподготовки кадров недостаточно эффективна. Государство предпринимает определенные меры, в том числе и правовые, чтобы максимально снизить остроту этой социальной проблемы. Несмотря на серьезные экономические трудности, в стране в последнее время был принят ряд нормативных актов, которые создают определенную систему правового обеспечения отношений в области занятости и трудоустройства.

Закон о занятости (ст. 1) дает определение занятости как деятельности граждан, связанной с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащей законодательству Российской Федерации и приносящей, как правило, доход, заработок.

Понятие занятости в Законе связывается с исключительным правом граждан распоряжаться своими способностями к труду. Приводится перечень занятых граждан, к числу которых относятся:

- работающие по трудовому договору (контракту), в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного или неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы;

- занимающиеся предпринимательской деятельностью;

- самостоятельно обеспечивающие себя работой;

- занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;

- выполняющие работы по гражданско-правовым договорам (договорам подряда), а также члены производственных кооперативов избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

- проходящие военную службу, а также службу в органах внутренних дел;

- проходящие очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях, включая обучение по направлению федеральной службы занятости населения;

- временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации приостановкой производства, вызванной забастовкой или иными причинами.

Трудоустройство представляет собой систему организационных, экономических и правовых средств, направленных на обеспечение трудовой занятости населения. В широком смысле оно объединяет все формы трудовой деятельности, в том числе предпринимательство, индивидуальную трудовую деятельность и т. п. В узком смысле под трудоустройством понимается процесс поиска подходящей работы и устройство на нее, а также процесс профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки граждан для получения имеющихся мест работы.

Служба занятости осуществляет свои функции при участии профсоюзов и иных представительных органов работников, работодателей, а также других заинтересованных органов, представляющих интересы граждан, особо нуждающихся в социальной защите. С целью выработки согласованных решений из представителей этих органов создаются координационные комитеты содействия занятости населения. На основе взаимных консультаций могут заключаться соглашения, предусматривающие мероприятия по обеспечению занятости.

***Правовое регулирование высвобождения и трудоустройства работников***

Порядок высвобождения работников в условиях нестабильности экономики и изменений конъюнктуры рынка периодически необходимо высвобождение части работников, превышающей реальную потребность в рабочей силе.

При возможности высвобождаемый работник с его согласия переводится на другую работу в той же организации. Работодатель может расширить сферу своей хозяйственной деятельности, развивать производство, организовывать обучение и переподготовку своих кадров, сохраняя, таким образом, уже существующие и образуя новые рабочие места. Это будет являться одной из форм трудоустройства, и осуществляется она самим работодателем. На расширение и развитие этой наиболее рациональной формы и направлено правовое регулирование при высвобождении работников.

При отсутствии возможности перевести работника на другую работу работодатель обязан не позднее чем за два месяца до начала высвобождения персонально предупредить работника о пред стоящем увольнении под расписку, а также довести до местных органов службы занятости данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

***Социальные гарантии граждан Российской Федерации в области занятости***

Социальные гарантии и компенсации устанавливаются как для граждан, потерявших работу, высвобожденных из организаций, так и для граждан, впервые ищущих работу или желающих возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва. Необходимым условием их предоставления является достижение трудоспособного возраста и получение статуса безработного.

В соответствии со ст. 3 Закона «О занятости», безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. При этом не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, уволенным из организаций (с военной службы) независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата.

Решение о признании гражданина безработным принимается органами службы занятости по месту жительства не позднее одиннадцати дней со дня предъявления органам службы занятостипаспорта, трудовой книжки, документов, удостоверяющих его профессиональную квалификацию, справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы, а для впервые ищущих работу (ранее не работавших), имеющих профессии (специальности) — паспорта и документы об образовании.

Требования подходящей работы понижаются для граждан:

- впервые ищущих работу (ранее не работавших), не имеющих профессии (специальности);

- отказавшихся повысить (восстановить) квалификацию по имеющейся профессии (специальности), получить смежную профессию или пройти переподготовку после окончания первоначального (12-месячного) периода безработицы;

- состоящих на учете в органах службы занятости более 18 месяцев, а также более трех лет не работавших;

- обратившихся в органы службы занятости после окончания сезонных работ.

Для них подходящей считается работа, включая работу временного характера, отвечающая требованиям законодательства о труде, независимо от того, требует она или не требует (с учетом возраста и иных особенностей граждан) предварительной подготовки.

Подходящей не может считаться работа, если:

- она связана с переменой места жительства без согласия гражданина;

- условия труда не соответствуют правилам и нормам охраны

труда;

- предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы.

Данное положение не распространяется на граждан, среднемесячный заработок которых, превышал уровень средней заработной платы в регионе. В этом случае подходящей не может считаться работа, если предлагаемый заработок ниже уровня средней заработной платы в регионе.

В ряде случаев выплата пособия по безработице прекращается с одновременным снятием с учета в качестве безработного, например, в случае признания гражданина занятым или его переезда в другую местность. Основанием может быть и недобросовестное поведение безработного — длительная неявка в органы службы занятости без уважительных причин или попытка обманным путем получить пособие по безработице (п. 2 ст. 35 Закона «О занятости»).

Если гражданин, зарегистрированный в органах службы занятости, отказался от участия в общественных работах, это не является основанием для признания, что ему предложена подходящая работа, и не лишает его льгот и компенсаций, предоставляемых безработным.

# Заключение

Динамизм трудового права Российской Федерации, обусловленный переходом к рыночной экономике, принятием Конституции Российской Федерации, активизацией издания российских законов по ряду вопросов труда и другими политическими, социально-экономическими и правовыми факторами, требует оперативного отражения в учебной литературе новейшего трудового законодательства и практики его применения, а также достижений науки трудового права и опыта международно-правового регулирования труда.

Рыночная экономика вносит существенные изменения в содержание трудовых отношений и в правовое положение его субъектов в связи с внедрением новых форм собственности и методов хозяйствования, а также формирования рынка труда. Трудовое законодательство - единственная отрасль законодательства, которая способна не только непосредственно воздействовать на основную производственную силу — людей, являющихся носителями рабочей силы, но и защитить их в процессе трудовой деятельности и от безработицы. Под влиянием системы норм трудового законодательства формируется правовой механизм социальной защиты работников.

# Список литературы

1. Алексеев С.С. Теория права. М.: БЕК, 1999.
2. Богачева О.Г., Петров Н.П. Трудовое право в деятельности ОВД. Новгород, 1993.
3. Кашанина Т.В. Основы российского права. М.: ИНФРА, 1998.
4. Смирнов О.В. Трудовое право. М.: Проспект, 1999.
5. Толкунова В.Н. Трудовое право России. М.: Юрист, 1996.
6. Трудовой кодекс Российской федерации.