**Содержание**

Введение

1. Понятие и предмет трудового права

2. Метод трудового права

3. Система трудового права

4. Соотношение трудового права со смежными отраслями права

5. Основные принципы трудового права

Заключение

Список использованной литературы

**Введение**

Трудовое право — одна из важных отраслей права, регулирующая трудовые отношения работников и работодателей, а также иные непосредственно связанные с трудом отношения.

Трудовое право — объемная и сложная отрасль права Российской Федерации, играющая первостепенную роль в регулировании трудовых отношений работников и работодателей независимо от их организационно-правовых форм.

С трудовым правом приходится иметь дело должностным лицам, администрации, работникам кадровых и юридических служб, правоохранительных органов, менеджерам, представителям малого бизнеса, то есть довольно широкому кругу лиц, и, конечно, всем работникам.

Любой общественно полезный труд имеет огромное значение в жизни каждого человека и общества в целом, так как человек и общество могут потреблять лишь то, что создано трудом. Все развитие человеческого общества опосредовано развитием труда и его организации. Как правило, чем выше организация труда, его техническая оснащенность, а следовательно, и производительность, тем больше в распоряжении общества продуктов труда, а следовательно, — и выше его благосостояние. Без труда невозможна и сама человеческая жизнь.

Трудовое право является важной основой для формирования социального законодательства. Принятие Трудового кодекса Российской Федерации ознаменовало собой завершение важнейшего этапа реформы трудового законодательства. Являясь результатом компромисса между интересами работников и работодателей, Трудовой кодекс направлен на достижение между ними социального партнерства, обеспечение условий для эффективного, творческого труда. Принятие Кодекса дало импульс дальнейшему обновлению нормативных правовых актов о труде и преодолению неполноты в правовом регулировании отношений в сфере труда.

В современный период трудовое право развивается на основе принципов правового регулирования труда, закрепленных в Трудовом кодексе Российской Федерации, а также охватывает новые области отношений, которые раньше находились за рамками правовой регламентации.

Нормам и принципам трудового права отведена важная миссия - быть гарантом осуществления широкого комплекса провозглашенных в Конституции Российской Федерации социально-экономических прав и свобод, которыми наделен человек как участник трудового процесса. Трудовому законодательству принадлежит первостепенная роль в обеспечении прав работников, оно конкретизирует и дополняет конституционные права в сфере труда, определяет условия их использования, охраны и восстановления в случае нарушения. Если мы признаем в государственной политике приоритет прав человека, то надо учиться прививать это и в сознании людей. Именно знания должны помочь защитить нарушенное законное право работника и убедить его в том, что закон способен и защищать, и воспитывать, и регулировать общественные отношения.

Трудовое право, являясь одной из важнейших отраслей права, играет первостепенную роль в регулировании трудовых отношений работников и работодателей.

Переход к рыночным отношениям и многообразие форм собственности не могли не повлиять на хозяйствующие субъекты. Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем; они обязательны для применения на всей территории Российской Федерации для всех работодателей (юридических или физических лиц) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

1. Понятие и предмет трудового права

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

В России основным источником трудового права в настоящее время является Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями), пришедший на смену Кодексу законов о труде Российской Федерации.

Материальную основу любого общества составляет трудовая деятельность человека, которая вместе с тем развивает и преобразует его самого. Все великие открытия, весь научно-технический прогресс и вся наша цивилизация — результат труда многих поколений людей.

Труд — это целенаправленная деятельность человека, реализация его физических и умственных способностей для получения определенных материальных или духовных благ.

Однако не каждый труд связан с трудовой деятельностью и нормами трудового права. Так, труд на личном садовом участке, труд домохозяйки по уборке собственной квартиры, стирка, приготовление еды для себя и своей семьи, труд учащегося по освоению знаний — все это общественно полезный труд. Но он не регулируется нормами трудового права.

Труд может быть индивидуальным и в общественной кооперации труда.

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

Индивидуальный предприниматель, являясь собственником средств производства и одновременно обладая рабочей силой, которой распоряжается, трудится самостоятельно, индивидуально. Здесь нет места трудовым отношениям, отсутствует совместный (коллективный) процесс труда.

Таким образом, трудовые отношения — это общественные отношения, в которые работник вступает в связи с применением своих способностей к труду, а работодатель — в связи с использованием этих способностей, то есть чужого труда.

Предмет трудового права - трудовые отношения, возникающие при применении работником своей способности к труду в процессе трудовой деятельности, а также другие общественные отношения, связанные с трудовыми. Трудовые отношения возникают между субъектами при заключении трудового договора. На трудовые правоотношения влияют также иные непосредственно связанные с ними общественные отношения, обусловленные применением труда, предусмотренного трудовым договором, а также имевшего место в прошлом либо предполагаемого в дальнейшем.

Предметом трудового права являются общественные отношения, связанные с трудом на производстве:

отношения по содействию занятости и трудоустройству у данного работодателя;

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

Это основная группа отношений, регулированию которых посвящена гл. 2 ТК РФ. Основной предмет этих отношений — работа работника по оговоренной с ним его трудовой функции при подчинении правилам трудового распорядка данной организации. Трудовые отношения имеются у всех работников, выполняющих лично работу в общем процессе труда на данном производстве и являющихся членами его трудового коллектива. Эти отношения выражают волевую часть производственных отношений, так как возникают и прекращаются по воле работника и работодателя.

Следующая группа отношений ТК РФ определяется как непосредственно связанные с трудовыми отношениями. К ним относятся:

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

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

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

отношения надзорных и контрольных органов с работодателем, администрацией производства по вопросам соблюдения трудового законодательства и охраны труда;

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

отношения по материальной ответственности сторон трудового отношения за вред (ущерб), причиненный по вине одной стороны другой;

отношения по разрешению индивидуальных или коллективных трудовых споров, возникающие лишь у некоторых работников и отдельных рабочих коллективов. Когда появляется такой трудовой спор, второй стороной этих отношений является орган, решающий данный спор.

Предмет отрасли трудового права как системы отношений, регулируемых нормами трудового нрава, необходимо отличать от предмета науки трудового права и учебного курса. У них предметом является изучение самих норм трудового законодательства, не только российского, но и международного, а также их истории и учений о правоотношениях сферы трудового права.

2. Метод трудового права

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

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

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

трудовым законодательством. В локальном порядке на производстве за счет собственных средств установленный законодательством уровень гарантий может повышаться.

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

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

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

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

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

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

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

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

· климатические условия Крайнего Севера и приравненных к нему местностей;

· физиологические особенности женского организма, его материнская функция. Принимается во внимание возрастающая социальная роль матери в воспитании малолетних детей. Стали учитываться и семейные обязанности трудящихся в соответствии

с Конвенцией МОТ №156 (1981 г.) «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин, трудящихся с семейными обязанностями»;

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

· специфика трудовой связи и характер труда;

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

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

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

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

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

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

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

**3. Система трудового права**

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

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

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

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

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

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

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

**5. Соотношение трудового права со смежными отраслями права**

Трудовые отношения регулируются, как правило, трудовым правом. Это вытекает из предмета трудового права. Тем не менее есть отношения, хотя и связанные с трудом, но регулируемые другими смежными отраслями права, например гражданским и административным, а также правом социального обеспечения. Труд по подрядным договорам, авторским, изобретательским трудовое право не рейдирует: это предмет и сфера действия гражданского права. Но в практике производства часто заключают так называемые трудовые соглашения, по которым может проходить и трудовое правоотношение и гражданское. Необходимо их разграничивать, так как лишь на трудовые отношения распространяются нормы трудового права. А это значит — отпуска, оплата листков временной нетрудоспособности («больничных») и т. п.

Критерии разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений заключаются в следующем:

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

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

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

по обязанности работника в трудовом отношении лично выполнять трудовую функцию, обусловленную договором, в гражданском — у подрядчика могут быть субподрядчики и т. п.

по обязанности работника соблюдать технологический процесс, существующий на данном предприятии, в гражданском отношении подрядчик сам выбирает метод и способ выполнения задания заказчика, за исключением тех случаев, когда заказчик указал в договоре, каким методом или способом должно быть выполнено задание.

С административным правом трудовое право соприкасается в регулировании труда государственных служащих, работников МВД, ФСБ, военнослужащих и работников, обучающихся без отрыва от производства.

Труд этих категорий работников регулируется нормами административного права, основа и метод которого — это власть одного субъекта правоотношения и подчинение ей другого субъекта данного правоотношения. К тому же в российском законодательстве нормативные акты об их труде — службе, несмотря на некоторое влияние трудового права, принято относить к административному праву.

Так, процесс назначения на должность и освобождения от государственной службы — это область административного права, а условия труда с определенными изъятиями и льготами по Федеральному закону от 31 июля 1995 г. «Об основах государственной службы Российской Федерации» — это область трудового права. Труд военнослужащих и работников (офицеров) МВД других силовых структур регулируют нормы не трудового, а административного права (воинские уставы, специальное законодательство о них). Труд работников, обучающихся без отрыва от производства, в том числе трудовые льготы по учебе, регулируют нормы трудового права, а их учебный труд в образовательном учреждении (заочном, вечернем) — нормы административного права.

Трудовое право имеет тесные связи и с правом социального обеспечения — сравнительно молодой отраслью современного российского законодательства. Долгое время прежний нормативный акт, регулирующий отношения в сфере труда — Кодекс законов о труде 1971 г. в своей структуре содержал специальную главу «Государственное социальное страхование», которая предусматривала его распространение на всех работников и определяла виды их обеспечения пенсиями и пособиями по государственному социальному страхованию. Само же это обеспечение, право на него, его размеры и условия устанавливались и устанавливаются нормами права социального обеспечения.

Эти две отрасли соприкасаются и в вопросах возмещения вреда в связи с несчастным случаем на производстве, а также в вопросах трудового стажа, который работник вырабатывает в процессе трудовой деятельности. В праве социального обеспечения общий и специальный стаж работника имеет большое значение при возникновении права на соответствующие виды пенсий, для их размеров, а непрерывный стаж — для размера пособия по временной нетрудоспособности от общего заболевания.

**6. Основные принципы трудового права**

Принцип права — это краткое отражение сути правовых норм.

Принципы трудового права — это закрепленные в правовых актах общеобязательные положения, идеи начала, которые пронизывают все трудовое право, выражают тенденции развития и потребности общества и характеризуют трудовое право в целом.

Принципы трудового права — это установленные с помощью законодательства положения, основывающиеся на общепризнанных нормах международного права и Конституции РФ, предусматривающие правила регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Все принципы трудового права можно разделить на конституционные, отраслевые и межотраслевые.

В статье 2 ТК РФ дано легальное закрепление формулировок основных принципов трудового права.

Основными принципами признаются:

свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;

запрещение принудительного труда, то есть выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия);

запрещение дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности;

обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых;

равенство прав и возможностей работников;

обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы;

обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;

обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;

сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;

обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке;

обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку;

обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора;

обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Одновременно — в ст. 3 ТК РФ запрещена дискриминация в сфере труда.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах, не может получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального, должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также по другим обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника.

Гарантируется обеспечение равенства возможностей работников, без всякого умаления, продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работ по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной правовой защите.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в органы Федеральной инспекции труда и (или) в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Принудительный труд запрещен. Согласно Конвенции МОТ № 29 «О принудительном и обязательном труде» (1930) принудительный или обязательный труд означает всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг.

В статье 4 ТК РФ на основе ст. 37 Конституции РФ заложен принцип запрета принудительного труда.

В соответствии со ст. 4 ТК РФ принудительный труд представляет собой выполнение любой работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

в целях поддержания трудовой дисциплины;

в качестве меры ответственности за участие в забастовке;

в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;

в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;

в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности. К принудительному труду относятся:

нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере;

требование работодателем исполнения трудовых обязанностей от работника, если работник не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты либо работа угрожает жизни или здоровью работника.

В сфере применения трудового законодательства принудительный труд не включает в себя:

работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе;

работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае объявления чрезвычайного или военного положения, бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, сильные эпидемии или эпизоотии), а также в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь и нормальные жизненные условия всего населения или его части;

работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

Заключение

В соответствии со ст. 72 Конституции РФ трудовое законодательство находится в совместном ведении Российской Федерации и ее субъектов.

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

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

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

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

К ведению федеральных органов государственной власти в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений относится принятие обязательных для применения на всей территории России федеральных законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих:

основные направления государственной политики в сфере трудовых и связанных с ними отношений;

основы правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений;

обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод гарантий работникам (включая дополнительные гарантии отдельным категориям работников).

Предметом трудового права являются трудовые отношения, возникающие при применении работником своей способности к труду в процессе трудовой деятельности, а также другие общественные отношения, связанные с трудовыми. Трудовые отношения возникают между субъектами при заключении трудового договора. На трудовые правоотношения влияют также иные непосредственно связанные с ними общественные отношения, обусловленные применением труда, предусмотренного трудовым договором, а также имевшего место в прошлом либо предполагаемого в дальнейшем.Список использованной литературы

1. Конституция РФ от 12 декабря 1993 г.
2. Кодекс законов о труде РФ с изменениями и дополнениями на 15 сентября 1999 г.
3. Закон Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г. с изменениями и дополнениями от 24 ноября 1995 г.
4. Федеральный закон «Об основах охраны труда Российской Федерации» от 17 июля 1999 г.
5. Федеральный закон Российской Федерации «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23 ноября 1995 г.
6. Закон «О занятости населения в Российской Федерации от 19 апреля 1991 г.
7. Постановление пленума Верховного суда РФ «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации» законодательства при разрешении трудовых споров» от 22.12.92
8. Бриллиантова А. В., Киселев Н. А. Трудовое право. – М.: Проспект, 1998 г.

9.Л. В. Акопов — доктор юридических наук, профессор; Ю. М. Прусаков — доктор юридических наук, профессор.

10.Смоленский М. Б., Мажинская Н. Г. Трудовое пра-С51 во Российской Федерации: Учебник. — М.: Издательс-ко-торговая корпорация «Дашков и К\*»; Ростов н/Д: Наука-Пресс, 2007. — 384 с.

11. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ// СЗ РФ

12. Федеральный закон от 8 декабря 1995 г. N 193-ФЗ «О сельскохозяйственной кооперации»// СЗ РФ. - 1995. - N 50. - Ст. 4870

13. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации"// Российская газета. - 2004. - 31 июля

14. Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 22.12.92 N 16 "О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров"// Бюллетень ВС РФ. 1993. N 3.

15. Комментарий к Трудовому кодексу РФ// Под редакцией С.А. Панина. М. 2003

16. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ (с изм. внесенными Федеральным законом от 9 мая 2005 г. N 45-ФЗ и Постановлением Конституционного Суда РФ от 15 марта 2005 г. N 3-П)/ Под общ. ред. проф. Л.Н. Анисимова. М. 2005.

17. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ (Коршунов Ю.Н., Коршунова Т.Ю., Кучма М.И., Шеломов Б.А.) - Спарк, 2002 г.

18. Луганцев В.М. Проблемные вопросы сферы действия современного трудового права//Государство и право. - 2004. - N 5. - С. 29.

19. Луганцев В.М. Проблемные вопросы сферы действия современного трудового права//Государство и право. - 2004. - N 5. - С. 29.

20. Маврин С.П., Филиппов М.В., Хохлов Е.Б. Трудовое право России: Учебник. С.-Петербург. 2005

21. Подвысоцкий П.Т. Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по кругу лиц, во времени и в пространстве//Трудовое право. - 2004. - N 8. - С. 54.

22. Совершенствование законодательства о труде: теоретические проблемы//Журнал российского права. - 2004. - N 6. - С. 49.

23. Снигирева И.О. Материалы конференции: "Проблемы, концепции и разработки нового Трудового кодекса РФ"//Государство и право. - 2000. N 10. - С. 62.

24. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. - М., 2002. - С. 18.

Лебедев В.М. Трудовое право: проблемы общей части. Томск, 2002.

25. Панина А.Б. Трудовое право: вопросы и ответы М., 2003.

26. Сырватская Л.А. Трудовое право. Учебник. М., 2002.

27.ст. 21 ТК РФ.

28. ст. 22 ТК РФ.

29.разд. XII Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» ТК РФ — ст. 251-351, т.е. сто статей или почти четвертая часть всего Кодекса посвящена им

1 Е. А. Шаповалова Нормы международного

права как источник российского трудового права. // Вестник Московского

университета 1999 г. № 1 с. 94

 Трудовое право. Под ред. О. В. Смирнова. – М.: 1999 г. с. 41

 Сыроватская Л. А. Трудовое право. – М.: Юристъ 1998 г. с. 54

 Толкунова В. Н. Трудовое право России М. 1995 с. 32

 Лившиц В. А. Трудовое право России. – М.: ИНФРА-М-НОРМА, 1998 г. с. 68

 Бриллиантова А. В., Киселев Н. А.

Трудовое право. – М.: Проспект, 1998 г. с. 47

 Российское трудовое право. Под ред. А. Д. Зайкина. – М, 1997 г. с. 39

 Закон о коллективных договорах и соглашениях от 24.11.95

 Трудовое право. Под ред. О. В. Смирнова. – М.: Проспект, 1999 г. с. 56

 Толкунова В. Н. Гусов К. Н., Трудовое право России. – М.: Юрист 1995 г. с. 46

 Трудовое право. Под ред. О. В. Смирнова. – М.: Проспект, 1999 г. с. 53

 Шаповал Е. А. Нормы международного

права, как источник российского трудового права. // Вестник Московского

университета. 1999 № 1 с. 94

 Толкунова В. Н. Гусов К. Н., Трудовое право России. – М.: Юрист 1995 г. с. 46