**Оглавление стр.**

1. **Введение 3**
2. **Основная часть 4 - 10**
   1. **Правоотношения в сфере трудового права 4 - 6**
   2. **Цели и задачи трудового права 6 - 8**
   3. **Основные принципы трудового права 8 – 10**
3. **Заключение 11**
4. **Список литературы 12**
5. **Введение**

Трудовое право как одна из ведущих отраслей российского права, имеющее предметом регулирования общественные отношения в важнейшей сфере жизнедеятельности общества – в сфере труда, вступило в новый этап реформирования, связанный с принятием нового Трудового кодекса Российской Федерации.

Из курса теории права известно, что российское право образует взаимосвязанную систему, основными структурными элементами которой являются отрасли права. Каждая отрасль регулирует определенную сферу общественных отношений. Любая отрасль, сохраняя системные взаимосвязи с другими отраслями российского права, представляет собой относительно самостоятельное подразделение его системы, поскольку состоит из правовых норм, регулирующих качественно специфический вид общественных отношений.

Чтобы дать достаточно обоснованный ответ на этот вопрос о предмете трудового права России, надо определить сферу общественных отношений, регулируемых нормами данной отрасли.

1. **Оновная часть**
   1. **Правоотношения в сфере трудового рпава**

Содержание одних трудовых норм, рассматриваемых вне правоотношения, не дает полного рпедставления о правовом регулировании. Только правоотношения являют собой реальную модель воздействия норм на общественные отношения, связывая все их элементы. При этом важно помнить, что основаниями возникновения являются юридические факты. Более четким, привязанным к определенным юридическим фактам предстает в правоотношеннии и его содержание. Именно юридический характер этих отношений дает возможность их сторонам требовать друг от груга ддолжного поведения в процессе реализации субъективных прав, опираясь в необходимых случаях на аппарат государственного принуждения.

В условиях перехода к рынку меняется содержание правовых норм, меняется характер и содержание правоотношений. Только рассмотрение их в совокупности с их составными частями может дать полное представление о содержании правового регулирования.

Исходя из сказанного, правоотношения в сфере трудового права – это регулируемые трудовым правом трудовые производные от них общественные отношения.

Ведущее место среди ощественных отношений, регулируемых трудовым правом, занимают трудовые. Однако и производные от трудовых также имеют важное значение. Например, от того, как будет составлен коллективный договор или иное соглашение социального характера, будет зависеть содержание трудового правоотношения. Для обеспечения здоровья работника, исключение опасных или вредных условий труда необходимо оптимальное регулирование соответсвующими нормами отношений по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства.

Вместе с тем указанная связь не означает, что все эти отношения существуют одновременно и обязательно. Для большинства из них это утверждение безусловно, другие могут возникнуть лишь при наличии соответсвующих юридических фактов и, следовательно, могут и не возникнуть.

Значительная часть рассматриваемых отношений носит длящийся характер. Кроме того, появление их может быть разорвано во времени. Последнее учитывается при классификации отношений, связанных с трудовыми. Так, среди них, как уже отмечалось, есть предшествующие возникновнию трудовых, сопутствующие им и, наконец, вытекающие из трудоввых, приходящие им на смену. В первую группу входят, напириме, правоотношения по трудоустройству, во вторую – организационно-управленчиские и социально-экономические, возникающие на основе генеральных, региональных отраслевых, профессиональных и территориальных соглашений, в третью – правоотношения по рассмотрению трудовых споров. Практически они все носят регулятив-

ный характер, и лишь равоотношения по рассмотрению трудодовых споров являются охранительными. Последние, как известно, возникают из фактов правонарушений.

Таким образом, все указанные отношения вне связи с трудовыми не имеют сомостоятельного значения и существуют постольку, поскольку трудовые отношения либо есть в настоящее время, либо имелись в прошлом, либо будут существовать в будущем.

Итак, в результате воздействия трудового права на эти общественные отношения, составляющие его предмет, складывается реальная система правоотношений, характеризующаяся определенным единством. В настоящее время она включает правоотношения: трудовые; организационно-управленческие; социально-экономические; по трудоустройству; по профессиональной подготовке и и повышению квалификации рабботников непосредственно на производстве; оттветственности сторон правоотноошения; по надзору за охраной труда и соблюдением трудового законодательства; по рассмотрению трудовых споров.

Все они возникают в связи с трудом работников, но различаются по основаниям возникновения, содержанию прав и обязанностей.

Трудовое правоотношение представляет собой юридическое отношение по применению труда гражданина в качестве работника, заключившего трудовой договор на предприятии, в учреждении, организации. Работодателем может быть и физическое лицо. Статус работодателя урегулирован нормами трудового права. Стороны наделяюся правомочиями и обязанностями, выполнение которых обеспечивается возможностью применения принудительной силы государства. Трудовое правоотношение характеризуется специфическим субъектным составом. Каждая его сторона имеет особые права и обязанности. Основание его возникновения является трудовой договор.

Таким образом, трудовое правооношение может определить как общественное отношнние, урегулированное нормами трудового права, складывающееся между работником и работодателем, в силу которого одна сторона обязана выполнить работу по определенной специальности, квалификации или должности, подчиняться внутреннему трудовому распорядку, а работожатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренне законодательством, коллективным договором и соглашением сторон.

С помощью указанных в определении признаков трудовое правоотношение можно отличить от других сходных правоотношений, например от гражданских. Последние возникают между теми же лицами, но в связи не с процессом труда, а только с его результатом. Вследствие этого обязанности субъектов в гражданских правоотношениях носят иной характер, чем в трудовых. Здесь не регулируются ни мера, ни режим труда, и исполнитель обязан лишь представить обусловленный договором результат труда.

Трудовые правоотношения, то есть отношения, регулируемые трудовым законодательством, следует отличать от отношений, вытекающих из членства в корпаротивных огранизациях. Последние являюся комплексными, включающими не только трудовые, но и элементы имущественных, организационных отношений, в то время как первые – это отношения по найму рабочей силы. Любая организация независимо от формы собственности может может принять наемного работника, заключить с ним трудовой договор и тем самым «подвести» стороны под действие трудового законодательства. Отношения по членству, даже в случае выполнения трудовой функции, регулируются в настоящее время не только трудовым законодательством, но и утавами и учредительными документами соответствующих организаций и гражданским законодательством.

По своей правовой природе трудовые праотношения являются сложными. В отличие от простых они включают ряд правомочий и корреспондирующих им обязанностей и могут быть расчленены на отдельные простые, например на правоотношение по оплате труда, рабочему времени и времени отдыха. В каждом из них отдельному правомочию субъекта соответствует обязанность другой стороны, например праву работника на заработную плату корреспондирует обязанность работодателя выплатить ее работнику.

* 1. **Цели и задачи трудового права**

Статья 1 Трудового Кодекса Российской Федерации определяет цели и задачи трудового законодательстваа.

В условиях перехода к рыночной экономике, всемерного развития договорного регулирования важной целью трудового законодательства является установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан. Это проявляется в том, что государство устанавливает гарантии как для всех работников (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда, продолжительности отпуска и другие), так и отдельно для лиц, нуждающихся в повышенной социальной защите (регулирование труда женщин, лиц с семейными обязанностями, работников моложе 18 лет, инвалидов), определяет процедуру согласия между участниками трудовых отношений, а также порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров.

Трудовой Кодекс содержит нормы, цель которых – создать благоприятные условия труда, обеспечить защиту прав и интересов работников и работодателей. В отличие от ранее действовавшего настоящий Кодекс более подробно регулирует отношения, возникающие в связи с обеспечением охраны труда работников. В нем содержатся основные направления государственной политики в области охраны труда, ее нормативные требования, обязанности работодателя по обеспечиванию безопасных условий охраны труда, обязанности работника в этой области, гарантии права работников на труд в уловиях, соответсвующих требованиям охраны труда, положения об органах управления охраны труда, порядок и условия расследования и учета несчастных случаев, источники финансироваания мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Защита трудовых прав работников осуществляется различными способами. Основными из них являются: государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, защита трудовых прав работников профсоюзами, сомозащита работниками своих трудовых прав, впервые установлена настоящим Кодексом.

Значительный массив нормативных положений Кодекса связан с порядком проведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров и соглашений, установление предела договорного регулироваания с тем, чтоба по сравнению с трудовым законодательством положение работников не ухудшилось. Эти положения имеют целью сбалансировать интересы работников и работодателей, а также обеспечить интересы государства.

Комментируемая статья формулирует основную задачу трудового законодательства через круг отношений, составляющих предмет трудового права. Эта статья имет принципиальное значение, поскольку определяет критерии разграничения трудового от смежных отраслей российского права.

Центральное место в отношениях, регулируемых комментируемым Кодексом, занимают трудовые отношения, возникающие между работником и работодателем в связи с заключением трудового договора.

В то же время предмет трудового права включает и другие отношения, тесно связанные с трудовыми. Одни из них предшествуют, другие – функционируют одновременно, третьи – приходят на смену трудовым отношениям. К предшествующим относятся отношения по трудоустройству. Цель указанных отношений – обеспечить граждан работой, способствоваать возникновению трудовых связей межну ними и работодателями. Нормы, составляющие содержание отношений по трудоустройству, устанавливают квоту рабочих мест, гарантии социальной поддержки гражданам,. Идущим на работу, полномочия и обязанности работодателей в сфере занятости. Для этих отношений характерна множественность субъектов, к которым относятся не только работники и работодатели, но и органы государственной власти, профсоюзы.

Отношения, которые функционируют наряду с трудовыми, весьма различны по своему содержанию. В первую очередь сюда относятся отношения по организации труда и управлению трудом, по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений, по участию работников и профсоюзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях. В обобщенной форме они являются коллективными трудовыми отношениями. Их отличительная особенность – наличие коллективного субъекта в лице профсоюза или иного представительного органа работников. Сам работник, как правило, непосредственно в коллективном трудовом отношении не участвует.

К самостоятельным видам настоящий Кодекс относит отношения: по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров непосредственно у данного работодателя; по материальной ответствености работодателя и работника в сфере труда, которые до последнего времени рассматривались как составная часть трудовых отношений.

Отношения по надзору и контролю за соблюденим трудового законодательства, включая законодательство об охране труда, традиционно признавались отношениями, функционирующими одновременно с трудовыми. Настоящий Кодекс не отступает от этих традиций. В соответствии с конституционным правом на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, важное значение имеют предусмотренные в Кодексе нормы в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, способствующие обеспечению безопасных и здоровых условий труда. Возникающие в связи с надзором и контролем отношения функционируют наряду с трудовыми.

Перечень отношений, регулируемых трудовым законодательством, комментируемая статья завершает отношениями по рассмотрению трудовых споров. Как правило, эти отношения приходят на смену трудовым. Во многих случаях они предусматривают досудебный порядок рассмотрения споров, определяют механизм распределения решений комиссий по трудовым спорам, устанавливают некоторые процессуальные особенности при разрешении трудовых споров в судах. Отношения по рассмотрению трудовых споров способствуют защите прав и законных интересов сторон трудового договора, цивилизованному разрешению неурегулированных разногласий в сфере труда.

Наряду со спорами, возникающими между конкретным работником и работодателем, существуют коллективные трудовые споры, порядок разрешения которых предусматривает специальную процедуру вплоть до объявления забастовки.

* 1. **Основные принципы трудового права**

Система основных принципов трудового права установлена в ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации, включает 18 пунктов, охватывающих своим регулирование практически все стороны трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, определяя содержание норм соответствующих институтов и подинститутов оттрасли. В зависимости от сферы их действия и целевого назначения принципов их можно сгруппировать по этим критериям в несколько групп.

Первую группу составляют оосновные принципы, обеспечивающие свободу труда, осуществление права на труд, равество прав и возможностей работников, в том числе равенство возможностей без всякой дискриминации в продвиженни по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа, а также право на профессиональную подготовку и переподготовку.

К ней приимыкает вторая группа принципов – запреты на действия, препятствующие реализации принципов, входящих в первую группу – запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда. Согласно ст. 3 каждый человек имеет равные возможностии в реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и своббодах или получить какие-либо преимущества при их реализации в зависимостии от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами, в том числе при доступе к работе, в оплате труда и других условиях труда.

К сожалению, реальная практика далека от этих требований. Об этом можно судить по содержанию объявлений оприеме на работу, публикуемых в средствах массовой информации, в том числе в специальных издательствах типа «Работа», «Карьера», в которых устанавливаются требования к желающим поступить по полу, возрасту, месту жительства, наличию регистрации в данной местности и другим дескриминационным основаниям.

В соответствии с нормами Конвенций МОТ о принудительном труде и о его упразднении в ст.4 Трудового кодекса РФ дается понятие принудительного или обязательного труда, под которым понимается принуждение к работе под угрозой какого-либо накказания, в том числе: а) в качестве средстваподдержания трудовой дисциплины; б) в качестве средства наказания за участие в забастовке; в) в качестве метода мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития и в других предусмотренных Трудовым кодексом РФ случаях.

В третью группу следует включить основные принципы, обеспечивающие права на справедливые условия труда:

1. право на справедливые условия труда, в том числе право на условия, отвечающие требованиям безопасности, гигиены, право на отдых, включая ограничения рабочего времени, предоставление ежедневного одыха, выходных и праздничных дней, оплачиваемого ежигодного отпуска;
2. право на справедливую заработную плату, обеспечивающую достойное человека существование для него самого и его симьи и не ниже установленного федеральным законом минимального размера, который согласно ст. 131 Трудового кодекса не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека, а также право на получение заработной прлаты своевременно и в полном размере.

Четвертая группа объединяет основные принципы, обеспечивающие демократические начала в регулировании трудовых и непосредственно связанных с ними отношений и в управлении трудом:

1. право работников на участие в управление организацией в предусмотренных законом формах;
2. право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых и непосредственно связанных с ними отношений;

Пятую группу образуют принципы, обеспечивающие защиту прав и интересов субъектов трудовых и непосредственно связанных с ними отношений:

1. право работников и работодателей на объединение для защиты своих интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них и аналогичное право работодателей;
2. установление государственных гарантий по обеспечению признания, соблюдения и защиты прав работников и работодателей, осуществлению государственного надзора и контроля за соблюдением, обеспечению права каждого на защиту государством его прав и свобод, в том числе и в судебном порядке;
3. право на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку в порядке, установленно федеральным законом.

Наконец, шестую группу основных принципов обазуют взаимосвязанные права сторон, направленные на гарантии реального исполнения трудовых обязанностей не только работниками, но и работодателями:

1. право работодателя требовать от работников исполнения трудовых обязанностей и обязанности бережного отношения к имуществу работодателя;
2. право работников требовать от работодателя исполнения его обязанностей по отношению к работникам, соблюдения законодательства о труде и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе право представителей работников осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, условий коллективных договоров и соглашений и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Указвнные принципы конкретизируются и обеспечиваются нормами институтов трудового договора, трудовой дисциплины, материальной ответственности работников и работодателей за вред, причиненный другой стороне, надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, разрешения трудовых споров.

**3. Заключение**

Все изложенное требует глубоких исследований и дальнейшего развития науки трудового права. В современных условиях это особенно необходимо.

Кроме того, в концепции, которая должна быть разработана специалистами с учетом изменений, происходящих в нашей экономике в последнее время, нельзя не учесть и те перемены, которые происходять сегодня и в мире труда, то есть в зарубежных развитых странах, поскольку формируется новый тип работника.

Информационная техника, а с ней сейчас связан труд значительного количества занятых, требует высокого уровня общеобразовательной и профессиональной подготовки. Причем предпочтение отдается работникам, которые обладают не только высокой квалификацией, но и способностью к творчеству, умеют адаптироваться к меняющимся целям и условиям производства. И это должно быть учтено и самими работниками, и органами государственной службы занятости.

Достижение определенного уровня материального достатка во всех развитых странах уже рассматривается не как самоцель, а как средство обретения свободы для самореализации, удовлетворения не только материальных, но и духовных потребностей.

**4. Список литературы**

1. Молодцов М. В., Крапивин О. М., Власов В. И. Трудовое право России. Москва 2001 год
2. Сыроватская Л. А. Трудовое право. Москва 2001 год
3. Трудовой кодекс Российской Федерации. Москва 2002 год