



На протяжении всей истории человечества проблема трудовых отношений личности, отдельных индивидов, является одной из самых востребованных и требуемых к исследованию в социальной, философской, психологической и юридической литературе. Проблемы правового регулирования трудовой деятельности и трудового воспитания в переходный период многоаспектны, проявляются как позитивные, так и негативные тенденции их развития. Как отрасль права трудовое право представляет собой совокупность правовых норм, регулирующих общественные отношения, возникающие в процессе применения труда граждан, а также иные взаимосвязанные с ними отношения по поводу применения этого труда.

На сегодняшний день Трудовое законодательство РФ опирается на трудовой кодекс, документы, акты и указы Президента касающиеся трудовой деятельности граждан. Трудовой кодекс – это свод законов связанных с трудовой деятельностью граждан на территории РФ, который устанавливает отношения между руководителем предприятия и работником, а также определяет форму составления трудового договора и наделяет его юридической силой. Утверждая кодекс, главной задачей правительства РФ является, создать гарант социальной защищенности работников и работодателей, обеспечить благоприятные условия для работающих граждан. Небольшими силами решать создававшиеся трудовые споры и т.д.

Первая часть ТК рассказывает о целях трудового законодательства, следующая часть содержит 29 глав в которых затронута тема социального партнерства в области трудового законодательства. В третьей части отражены основные понятия и положения трудового права. Четвертая часть регулирует труд таких лиц как женщины, несовершеннолетние, работники в условиях крайнего севера. В основу (фундамент) пятой части трудового законодательства заложен кратчайший и безболезненный для обеих сторон путь, решения трудовых споров опираясь на единую правовую основу государственного строя, которая находится в начальной стадии, но с каждым годом приобретает новую модель и совершенствуется. Началом возникновения трудового права можно считать 19 век – «фабричное законодательство», наиболее полное развитие законодательство получило в «уставе о труде промышленников» 1913 года, поэтому трудовое законодательство можно считать очень молодым направлением в совершенствовании общественного

строю, всего 200 лет.

Трудовой кодекс РФ – это законодательный акт, который устанавливает взаимные отношения между работодателем и работником. Устанавливает правила заключения трудовых договоров, а также является гарантом социальной защищенности работников.

Правила содержащие нормы трудового права не каким образом не должны противоречить ТК РФ, федеральным законам и указам президента.

Указания правления на местах и локальные документы обговаривающие нормы трудовых отношений, должны соответствовать закону, прописанному в трудовом кодексе действующему в данное время, и иным законам которые выше по своему статусу, а также указам Президента РФ, Правительства РФ, нормативным правовым актам федеральных органов.

Цели законодательства:

1. Определение условий, в которых трудовые отношения граждан будут четко регламентированы
2. Обеспечить защиту интересов рабочих и работодателей
3. Гарантировать соблюдение прав граждан

Задачи трудового законодательства:

1. Организация трудовых отношений и управление рабочим процессом, опираясь на правовое поле.
2. Реализация своего права на труд согласно конституции.
3. Обучение за счет работодателя, с целью повышения профессионализма сотрудников.
4. Социальное равенство.
5. Составление коллективных договоров, не противоречащих ТК.
6. При возникновении спорных ситуаций касающихся трудовых отношений разрешать их.
7. Контроль в сфере охраны труда.
8. Создание условий для наилучшего взаимодействия рабочих с работодателем, опираясь на закон и государственные гарантии.

Трудовое законодательство основывается на следующих принципах:

1. Принцип свободы и равенства. Дискриминация в трудовых отношениях по уровню квалификации или стажу работы, а также принуждение к трудовой деятельности строго запрещены на территории РФ. Условия труда должны быть справедливыми. Трудовая деятельность должна своевременно и в полном объеме оплачиваться.
2. Принцип предупреждения безработицы. Центры занятости населения оказывают помощь предприятиям в подборе персонала и помощь гражданам в трудоустройстве.
3. Принцип права работников на создание внутрипроизводственных объединений в целях защиты своих интересов и свобод. Данный принцип реализуется через деятельность профсоюзных организаций.
4. Принцип социального партнерства, разрешающий работникам принимать участия в управленческой деятельности руководства посредством совещаний, голосований, совместного обсуждения производственных вопросов.

Развитие трудового законодательства на современном этапе

Переход к рыночной экономике в Российской Федерации, развитие частного сектора и появление нового работодателя, как и функционирование рынка труда, требовали реформирования трудового законодательства. Начиная с 1991 г. в России был принят ряд нормативных правовых актов о труде, вносились изменения в ранее действовавший Кодекс законов о труде РФ (КЗоТ), но они лишь частично улучшали правовое регулирование труда.

Важнейший этап современной реформы трудового законодательства связан с принятием Закона «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Российской Федерации» от 25 сентября 1992 г. Этот закон закрепил право на труд в новом его понимании: за гражданином признается право свободно распоряжаться своими способностями к труду.

Право на труд не связано теперь с обязанностью трудиться и фактическим государственным принуждением к труду в общественном производстве. У гражданина появилась реальная возможность выбора между работой по трудовому договору и иными видами деятельности, признаваемыми равно законными. КЗоТ как общее правило не закрепляет гарантий на получение работы, официально признает существование безработицы и определяет направления государственной политики в области занятости населения, дает легальное определение безработных граждан и устанавливает меры социальной защиты от безработицы.

Закон от 25 сентября 1992 г. внес и другие весьма важные изменения, и дополнения в действующее законодательство о труде. Около половины норм КЗоТа были в той или иной мере дополнены или изменены. Закон внес необходимые кодификационные изменения, устранив все противоречия между новым российским законодательством и КЗоТа, сделал первый шаг к установлению широкой сферы действия трудового права, определил правовое положение профсоюзов в условиях перехода к рынку, усилив в ряде случаев гарантии трудовых прав граждан.

В регулировании трудовых отношений имеют значение и другие федеральные законы, например, Федеральный закон: от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другие законы, которые применяются согласно ст. 423 ТК РФ.

Заключение

В основном история трудового права - это история борьбы работников за свои права, которая тем или иным образом находила в разное время закрепление в действующем законодательстве. В ответ на злоупотребление работодателями своей организационной властью, работники шли по пути объединения и представительства.

Трудовое законодательство России как специфическая отрасль играет особую роль в обществе. Оно призвано, с одной стороны, осуществлять в полной мере функцию социальной защиты, а с другой - обеспечивать эффективное развитие производства или, во всяком случае, не препятствовать этому. Следует подчеркнуть, что за все время своего существования законодательство о труде оставалось правом социальной защиты работника, на том или ином этапе менялись лишь приоритеты. В зависимости от потребностей экономики и социально-экономической политики государства на первое место выдвигалась либо социальная, либо производственная функция трудового права.

Оценивая современный этап развития трудовых правоотношений в нашей стране, нельзя не отметить наличие динамичного процесса реформирования трудового законодательства. Вместе с тем в трудовом законодательстве имеется много пробелов, противоречий, неясных или неточных формулировок, что вызывает определенные сложности в практике его применения и, как следствие, нарушение прав и законных интересов работников.