

image not found or type unknown



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

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 создавшиеся 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 строя, всего 200 лет.

Трудовая деятельность является залогом экономической активности общества. Право вести трудовую деятельность есть у каждого трудоспособного гражданина. Сферу труда человек определяет самостоятельно на основе своих интересов. Нельзя заставить человека работать принудительно, так как это противоречит нормам трудового законодательства РФ.

Трудовые отношения в России регулируются положениями законодательства в области труда и трудовых отношений. В Трудовом Кодексе РФ зафиксированы права и обязанности работодателя и работника. На основе этого нормативно-правового документа устанавливается минимальный размер платы за труд, льготы и социальные гарантии работникам.

Трудовой Кодекс РФ призван защищать интересы и свободы как работников и работодателей, гарантировать человеку работу в безопасных условиях труда. 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.

Собственно трудовые отношения это общественные отношения, возникающие между работодателем и работником в связи с выполнением последним определенной трудовой функции в условиях конкретной организации труда. Под системой трудового права понимается единство интегрированных правовых норм о труде и их научно обоснованное упорядочение по правовым институтам.

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.