Федеральное агентство по образованию

Южно - Сахалинский промышленно-экономический техникум

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

**По предмету "Трудовое право"**

**На тему: "Трудовое законодательство и проблемы его совершенствования"**

Выполнила: Лавриненко И.В.

Студентка 5 курса группы ЗЮ-0701

Специальность: "Правоведение"

Преподаватель: Некрылова М.В.

Холмск 2009

Содержание

Введение

1. Общая характеристика трудового законодательства

1.1 Цели и задачи трудового законодательства

1.2 Понятие принципов трудового права и их значение

1.3 Источники трудового права

2. История возникновения и развития трудового законодательства

2.1 Трудовые отношения

3. Правовая действительность жизни трудового кодекса и проблемы совершенствования трудового законодательства

Заключение

Список использованной литературы

## Введение

Основная роль трудового права - это урегулирование своими нормами поведения людей в процессе их труда на производстве так, чтобы правовое регулирование отвечало задачам производства в данный период его развития, охраняло бы труд работников, способствовало бы улучшению их условий труда и быта и, наконец, укрепляло бы социальное партнерство, консенсус между ними, т.е. социальный мир. А ныне актуальна необходимость гражданского мира, взаимоуступок, терпимости и сдержанности не только в сфере труда между работниками и работодателями, но и всеми слоями общества и всеми тремя ветвями власти. В сфере труда социальный мир ныне призваны укреплять социально-партнерские соглашения.

Цели, задачи, роль и функции трудового права РФ тесно взаимосвязаны. Все они отражают интересы общества, государства, а также работников и работодателей.

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

Существующая в данном обществе и государстве связь между людьми в процессе совместного труда, включающая их отношения по собственности производства и к продукту труда именуется общественной организацией труда. Это определенные социальные связи между людьми в процессе общего труда.

Предметом трудового права является не вообще всякий труд, а лишь трудовые отношения в общественной организации труда и примыкающие, производственные от них отношения, т.е. целый комплекс общественных отношений по труду на производстве (производство - любое место работника).

Отношение работника с работодателем по использованию его способностей к труду (его рабочей силы) в общем процессе конкретной организации представляет собой трудовое отношение.

Законодательные и иные нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения, называются источниками трудового права, а их совокупность - трудовым законодательством.

Трудовое законодательство в последние годы претерпело значительные изменения. Принят новый Трудовой кодекс, заменивший привычный Кодекс законов о труде, а также федеральные законы, полностью обновившие отдельные правовые институты трудового законодательства, федеральные законы, определяющие правовой статус новых для России организационно-правовых форм юридических лиц - акционерных обществ и обществ с ограниченной ответственностью, которые заключают с работниками трудовые договоры; федеральные законы, решающие частные, но весьма важные вопросы - о возмещении морального вреда, о лицах имеющих право на льготы при обучении без отрыва от работы, и т.д. Существуют и другие новые положения, применение на практике которых играет важную роль для защиты, как работников, так и работодателей.

Цель курсовой работы заключается в комплексном исследовании трудового законодательства, дать общую характеристику трудового законодательства, рассмотреть цели и задачи.

Цель данной курсовой работы поставила перед нами следующие задачи: раскрыть источники трудового права и их системы, дать понятие принципов трудового права и их значение, а так же проблемы совершенствования трудового законодательства.

## 1. Общая характеристика трудового законодательства

Трудовое право - самостоятельная отрасль права, представляющая собой совокупность правовых норм, регулирующих трудовые отношения работников и работодателей, а также тесно связанные с ними иные отношения.

В России основным источником трудового права в настоящее время является Трудовой кодекс Российской. Из трудового права в последнее время выделяются публично-правовые блоки, такие, как право социального обеспечения (применительно к публичным внебюджетным "социальным фондам") или особенности найма труда для исполнения исключительно-публичных (государственных и муниципальных) служебных функций.

## 1.1 Цели и задачи трудового законодательства

Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по:

организации труда и управлению трудом;

трудоустройству у данного работодателя;

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

социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;

участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;

материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;

надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

разрешению трудовых споров;

обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами[[1]](#footnote-1).

## 1.2 Понятие принципов трудового права и их значение

Известно, что право выступает в виде конкретных предписаний (запретов, велений, дозволений и т.д.), регламентируя отдельные стороны поведения людей. Чтобы выяснить содержание и назначение предписаний, необходимо проанализировать конкретные нормы права, в которых они закрепляются, установить существенные связи норм права с другими факторами общественного развития и определить их основную направленность. Эти задачи выполняют правовые принципы, содержащие обобщенную характеристику системы права или ее отдельных частей.

Принципы не возникают просто так. Они являются отражением объективно существующих отношений между людьми, продуктом человеческого сознания. Вместе с тем правовые принципы следует отличать от правосознания, которое выражает оценочное суждение людей об общеобязательных правилах поведения. Правовые принципы содержат идеи, либо уже закрепленные в законодательстве, либо в виде отдельных общих положений (норм-принципов).

Они закрепляются в Конституции РФ, декларациях, законах или в скрытом виде отражены в содержании многих конкретных норм. В правовых принципах конкретно проявляются объективные закономерности общественной жизни, которые определяют общую направленность и характер правового регулирования, позволяя избегать субъективизма в правовой политике.

Таким образом, исходя из вышеизложенного, под правовым принципом принято понимать выраженные в законодательстве исходные начала, руководящие идеи, характеризующие основное содержание и внутреннее единство правового регулирования общественных отношений.

Правовые принципы следует отличать и от конкретных правовых норм. Устанавливая общее правило поведения на основе руководящей идеи, правовой принцип не содержит основных элементов правовой нормы (гипотезы, диспозиции, санкции). С его помощью нельзя урегулировать конкретное отношение между человеком и организацией. Однако правовой принцип дает возможность правильно понять сущность правовой нормы, которая эти отношения регулирует. Будучи элементами правовой политики, правовые принципы предопределяют содержание и сущность не только действующих, но и будущих правовых норм. В необходимых случаях они восполняют пробелы в законодательном регулировании отдельных сторон общественных отношений, не урегулированных правом. Этим самым они помогают практическим органам в решении вопросов, еще не урегулированных конкретными нормами права, а также в правильном применении юридических норм. Этим определяется значение основных принципов.

По сфере действия правовые принципы классифицируются на четыре вида:

1) общеправовые, свойственные всем отраслям российского права (принцип законности, демократизма, защиты прав человека, равноправия, гуманности и др.);

2) межотраслевые принципы, основополагающие начала и положения о существенном в нескольких отраслях права (например, принцип свободы труда присущ не только трудовому, но и административному, и гражданскому праву в той части, где они связаны с трудом);

3) отраслевые, отражающие специфику норм данной отрасли права, их направленность. Принципы трудового права[[2]](#footnote-2), являясь выражением существенного в данной отрасли права, связаны со всеми или с большинством составляющих ее правовых институтов (например, межотраслевой принцип свободы труда дополняется отраслевым принципом свободы трудового договора, который выступает правовой формой свободы труда, предоставляющей наибольшую степень самоопределения сторонам трудового договора (работнику и работодателю);

4) внутриотраслевые, отражающие суть группы норм определенного института данной отрасли права (например, принцип обеспечения занятости, принцип порядка рассмотрения трудовых споров либо социального партнерства и др.). Таким образом, природу норм трудового права выражают многочисленные принципы, относящиеся к различным ступеням правовой иерархии. Между названными группами принципов существуют неразрывная связь и взаимозависимость, обусловленные единством экономической, политической и социальной основы российского общества.

Принципы, обладая всеобщностью и обязательностью, имеют регулятивное значение, стабильны, целенаправленны, всегда выражают сущность не одной, а многих групп норм права. Следовательно, принципы трудового права выражают закрепленные в законодательстве руководящие начала правовой политики в области организации и применения труда работников и общую направленность развития данной системы правовых норм.

## 1.3 Источники трудового права

Источниками трудового права являются нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в сфере трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Если нормы трудового права, которые содержатся в нормативно-правовых актах, имеющих низшую юридическую силу, противоречат Трудовому кодексу, то применяются нормы Трудового кодекса. Нормы трудового Кодекса не должны противоречить Конституции, так как регулирование трудовых отношений осуществляется в соответствии с Конституцией РФ и федеральными конституционными законами:

Трудовым законодательством, которое включает в себя Трудовой кодекс Российской Федерации, принятые в соответствии с ним иные федеральные законы и законы субъектов РФ, содержащие нормы трудового права;

Иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

Указами Президента РФ;

Постановлениями Правительства РФ и нормативно-правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;

Нормативно-правовыми актами органов исполнительной власти субъектов РФ;

Коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

Нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления, принятые в пределах их компетенции.

## 2. История возникновения и развития трудового законодательства

Трудовое законодательство в советское время уверенно выделилось из гражданского, поскольку труд не рассматривался как товар (услуга) и главным работодателем стало государство, в связи, с чем возросло влияние административно-правовых приказно - надзорных, мобилизационных, централизованно-нормативных методов на наём труда (особенно явно последнее проявилось в после нэповском законодательстве).

Поскольку главным работодателем было само государство, которое и составляло законы, для работника советское трудовое право предоставляло ряд возможностей (в отношении, например, длительных оплачиваемых отпусков, гарантий трудоустройства молодёжи, женщин детородного возраста, крайне ограниченных оснований увольнения и т.п.), которые трудноосуществимы в рыночной экономике.

Вместе с тем, и в правовых системах государств с рыночной экономикой признаётся необходимость повышенной нормативно-правовой защиты наемного работника как экономически более слабой стороны отношений.

Все системы трудового права прошли путь от исключительно индивидуально-договорного регулирования труда (до 19 в) к законодательному вмешательству в свободные договорные отношения, а затем к реализации коллективно-договорных отношений в результате забастовочного движения. В настоящее время любая национальная система трудового права состоит из того или иного сочетания трех основных элементов: индивидуальных трудовых договоров, коллективных договоров и законодательного регулирования. Существенную роль также играют международные договоры государств, прежде всего, конвенции Международной организации труда (МОТ). Поэтому, когда речь идет о методе трудового права, в качестве его черт принято называть сочетание договорного и законодательного регулирования, а также равенство сторон при заключении договора с дальнейшим подчинением работника правилам внутреннего трудового распорядка.

Для России исторически характерно преобладание законодательного регулирования.

Трудовое право как отрасль сочетает в себе черты публичного и частного права.

Коллективно-договорное регулирование осуществляется на разных уровнях - от уровня одной организации, до всей страны или транснациональной корпорации на территории разных государств. В российской терминологии коллективным договором называется договор между работниками и работодателем на уровне организации, а на более высоких уровнях соответствующий акт называется соглашением.

Со стороны некоторых специалистов по гражданскому праву в течение долгого времени делаются предложения о включении трудового права в предмет гражданского. Эти предложения отвергаются учеными-"трудовиками" в связи с тем, что в отличие от гражданского права, в трудовом сильны начала публичные. Это связано с необходимостью государственного вмешательства в трудовые отношения для защиты работника.

## 2.1 Трудовые отношения

Существует несколько теорий. Первая концепция "несамостоятельного" или "зависимого" труда разработана еще Л.С. Талем до революции. Формально свободный и равноправный работник включается в хозяйственную деятельность чуждого ему предприятия и становится в положение несамостоятельного работника. Имущество работника должно быть использовано против него в суде.

## 3. Правовая действительность жизни трудового кодекса и проблемы совершенствования трудового законодательства

Закон живет, когда он исполняется. Трудовой кодекс РФ, регулирующий важную сферу общественных отношений - трудовые правоотношения**,** остается одним из самых нарушаемых законов.

Ежегодно госинспекторы труда Гострудинспекции в Омской области проводят в среднем от 4000 до 4500 проверок: комплексных, тематических, целевых. В их ходе выявляется 21 - 22 тыс. нарушений трудовых прав работников. За эти нарушения к административной ответственности ежегодно привлекается до 1500 работодателей.

Нарушения фиксируются практически во всех институтах трудового права. По итогам 2008 г. госинспекторы труда наибольшее количество нарушений трудового законодательства выявили по вопросам:

трудового договора - 1221;

рабочего времени и времени отдыха - 574;

оплаты и нормирования труда - 2292;

обучения и инструктирования по охране труда - 2727;

обеспечения средствами защиты - 833;

расследования, оформления и учета несчастных случаев - 740.

Нужно отдавать себе отчет, что это только вершина айсберга трудовых правонарушений.

В Омской области, по данным Госкомстата, действуют 102 тыс. работодателей, из которых 60 - 61 тыс. - это индивидуальные предприниматели. Госинспекторов труда в штате Госинспекции труда в Омской области 45 человек. Нетрудно подсчитать, что в плановом порядке проверить соблюдение трудового законодательства работодателем возможно один раз в 25 лет.

Конечно, в сфере надзора за соблюдением трудового законодательства госинспекция труда работает не одна. Не меньшую, если не большую, работу проводит в области выявления нарушений трудового законодательства прокуратура. Госинспекция труда систематически обменивается информацией и получает сведения о нарушениях законодательства о труде от органов исполнительной власти Омской области, от Федерации омских профсоюзов и других заинтересованных организаций.

Но даже при этом внимании и взаимодействии показатели соблюдения требований Трудового кодекса и трудового законодательства следует оценить как малоутешительные. Основные причины, на мой взгляд, имеют как субъективный, так и объективный характер.

Практика госинспекции труда, в том числе консультации, которые ежедневно проводятся госинспекторами труда, позволяет сделать вывод, что большинство работников не осознают себя субъектами трудовых отношений, опираясь в их регулировании на мнимое, предполагаемое трудовое право. Это право, к сожалению, стойко живет в обычаях, привычках, традициях. Оно основано на доверии работника к работодателю, на убеждении, что он справедлив и обязательно без обмана будет заботиться обо всех сторонах жизни работника. Однако в своем большинстве такие патриархальные ожидания не оправдываются. Особенно явно это стало проявляться в ходе финансово-экономического кризиса, когда внешне благополучные трудовые отношения с работодателями, основанные на мнимом, предполагаемом трудовом праве, стали разрушаться. Работодатели в силу своей более активной позиции в экономике начали делать попытки расторгнуть трудовые договоры с работниками, используя различные правовые манипуляции.

Например, они могут устно заявлять, что будут сокращать работника, но при этом требовать от него заявление на увольнение по собственному желанию. Работники воспринимают такое требование почти однозначно как давление на них и приходят к госинспектору труда посоветоваться, надо ли писать заявление на увольнение по собственному желанию. Другой яркий, но, к сожалению, типичный пример - это так называемые "двойные" зарплаты, когда в трудовом договоре условия оплаты труда сформулированы по минимуму, а фактически сумма зарплаты значительно больше.

Таким образом, я на практике столкнулась с очень важной теоретической проблемой: соотношение субъективных представлений о трудовом праве, которые сложились у работника, с требованиями норм трудового закона, т.е. с объективным трудовым правом, созданным государством. Однако только этим данная проблема не исчерпывается.

Статья 9 ТК РФ[[3]](#footnote-3), развивая принцип ст.2 ТК РФ о сочетании государственного и договорного регулирования трудовых отношений, отдает особое предпочтение именно договорному регулированию. Трудовой кодекс, как известно, достаточно предметно регулирует порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора. На мой взгляд, трудовой договор может и должен признаваться как источник трудового права, которое создается субъектами трудовых отношений в рамках правовых норм, выработанных государством в трудовом законе. К сожалению, у субъектов трудовых правоотношений, прежде всего у работников, этого осознания не наблюдается. В результате трудовой договор не рассматривается ими как источник трудового права, поэтому он не выполняет необходимой регулятивной функции, а просто занимает место заявления о приеме на работу. Необходимы очень серьезные усилия, как теоретиков, так и практиков - юристов, экономистов, общественных деятелей, законодателей - для преодоления этой проблемы.

Работодатель, к сожалению, также не является субъектом трудовых правоотношений. Прежде всего, этому мешает то, что ТК РФ экономически недостаточно обоснован. Никто не подсчитывал, например, сколько требуется средств на выполнение 22 обязанностей работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда[[4]](#footnote-4). Работодателям зачастую остаются непонятными требования[[5]](#footnote-5) о гарантиях и компенсациях работникам, совмещающим работу с учебой в образовательных учреждениях профессионального образования. Особенно если работник поступил в такое учреждение самостоятельно, учится не по профилю деятельности своего работодателя, да еще на коммерческой основе. Встает вопрос: почему работодатель должен оплачивать установленные законом, а не трудовым договором гарантии и компенсации? Экономико-правового обоснования этому пока не встречается.

Поэтому ТК РФ сегодня экономически невыгодно исполнять, его экономически выгодно не исполнять. Штрафные санкции за нарушения требований трудового законодательства минимальны. По ст.5.27 КоАП РФ работодатель (индивидуальный предприниматель или должностное лицо) может быть оштрафован на сумму от 1000 до 5000 руб., юридическое лицо - от 30 000 до 50 000 руб. Такие санкции за нарушение трудового закона, как свидетельствует практика госинспекции труда, большинство работодателей не тревожат. Зачастую не останавливает нарушителей трудового законодательства даже дисквалификация, применение которой, как известно, возможно при совершении аналогичного трудового правонарушения в течение срока действия первого административного наказания.

Вторая причина, по которой работодатель не является субъектом трудовых правоотношений, - это его дезориентация государственной политикой в сфере оплаты труда. Минимальный размер заработной платы (МРОТ) как вид государственной гарантии представляет собой требования общества к собственникам-предпринимателям относительно нижнего уровня оплаты труда неквалифицированного работника, отработавшего фонд рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности. Это требование в соответствии с ТК РФ является одинаковым по всей территории России и не подлежит никакой дифференциации: ни по профессиям, ни по территории, ни по виду экономической деятельности. Работодатель, таким образом, в какой бы сфере деятельности он ни трудился (высокодоходная нефтедобывающая отрасль или низкодоходное сельское хозяйство), имеет право оплачивать труд неквалифицированного работника на уровне МРОТ или максимально приближенного к МРОТ. Тот факт, что многие работодатели платят больше, не означает, что они никогда этим правом не воспользуются.

В частности, в ходе финансово-экономического кризиса многие филиалы банков, которые действуют в Омске, выполняя приказы головных офисов, использовали процедуру ст.74 ТК РФ прежде всего именно для пересмотра условий оплаты труда в сторону уменьшения.

МРОТ - это определенная сумма, всегда имеющая количественное выражение, своеобразный эталон, который оценивается и работником, и работодателем. Работник оценивает МРОТ с позиции дохода, который гарантирует воспроизводство жизни, а работодатель - с позиции издержек, которые ему предстоит нести на оплату неквалифицированного труда.

Действующая в России величина МРОТ никаких обоснований с точки зрения указанных интересов не имеет. Она сложилась как продукт преобразования советской минимальной зарплаты и является следствием спонтанных корректировок, которые проводят органы государственной власти под влиянием инфляционных и кризисных явлений в экономике в постперестроечный период.

Советская модель оплаты труда строилась на строгой централизации оплаты труда через всеохватывающую систему тарифных ставок и должностных окладов. Российская модель организации заработной платы отличается от советской тем, что все нормы оплаты труда устанавливаются в организации. В ст.135 ТК РФ прямо записано, что заработная плата устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Работодатель сам формирует фонд оплаты труда, локальными актами устанавливает системы доплат, надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат.

В ст.129 ТК РФ в размер оплаты труда включаются все виды выплат, в том числе и компенсационные, и социальные. Следовательно, это относится и к МРОТ. Однако по своей природе компенсационные выплаты связаны или с отклонениями от нормального использования рабочей силы (в выходные, праздничные дни и т.д.), или с повышенным расходованием рабочей силы под влиянием тяжелых либо вредных условий труда.

МРОТ должен исходить из нормального режима и нормальных условий использования рабочей силы. Что касается социальных выплат, то, по нашему мнению, они вообще не относятся к заработной плате. Поэтому при общей положительной оценке подхода понимания законодателями минимальной заработной платы нельзя не отметить, что в нем наметился перекос в другую сторону - отягощение содержания МРОТ ненужными составляющими.

Третье, почему работодатель - не субъект трудовых отношений. Слишком стремительное изменение ТК РФ, появление не только новых концептуальных подходов, но и многочисленных новых редакций правовых норм ТК РФ привели к тому, что многие работодатели вообще не знают не только новелл, но даже наиболее применяемых статей ТК РФ. Это в наибольшей мере относится к работодателям сферы малого и среднего бизнеса, которые чаще всего до регулируют трудовые отношения именно на основе мнимого, предполагаемого трудового права.

Имеющиеся проблемы и трудности в регулировании трудовых отношений невозможно преодолеть без повышения значения государства. Речь не идет о прямом вмешательстве в отношения "работодатель - работник". Однако практика свидетельствует, что изменения в экономике, в том числе реализация идей экономического либерализма, формирование разных форм собственности, привели к тому, что возникли экономические интересы и появились носители этих интересов, которых не охватывает своим регулированием созданное государством объективное трудовое право. В результате родилась система мнимого субъективного трудового права, которое проявляется в привычках, обычаях, традициях. Возникло противоречие, которое должно решаться через всемерное развитие института договорного регулирования трудовых отношений, через коллективные договоры, соглашения и, главное, через трудовой договор, который на деле должен выполнять регулятивную функцию в трудовых отношениях.

Пока же правовой потенциал ст.57 ТК РФ о содержании трудового договора для этих целей до конца не используется ни работниками, ни работодателями. Учитывая, например, то, что перечень обязательных условий трудового договора не является исчерпывающим, стороны трудового договора могут признать обязательными и другие условия через их включение в трудовой договор в случаях, предусмотренных нормами трудового права. При этом положение работника по сравнению с имеющимися государственными гарантиями не может быть ухудшено.

По-прежнему широко бытует конструкция трудового договора, где на одном из первых мест находятся не сведения о персонах, то есть о работодателе и работнике, а условия, связанные с их правами и обязанностями, которые часто декларируются на уровне переписывания ст. ст.21 и 22 ТК РФ. Нередко наименование работодателя указывают с местом его нахождения, но без банковских реквизитов, без расчетного счета, с которого могут быть взысканы денежные средства, в частности долги по зарплате. Нет необходимой конкретизации даже такого обязательного условия трудового договора, как оплата труда.

Практически не применяются возможности сформулировать в качестве дополнительных условий трудового договора вопросы уточнения применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных нормами трудового права. Практикуется возложение на работника дополнительных обязанностей по сравнению с законодательством, локальными нормативными актами без предоставления соответствующих компенсаций, что ухудшает положение работника. При этом работник зачастую мирится с таким положением, избегает конфликта с работодателем, не осознавая, что устранить из трудового договора такие условия можно только при волеизъявлении работника, заключившего трудовой договор. Распространено использование для регулирования труда вместо трудового договора различных гражданско-правовых договоров.

Для реализации регулятивной функции трудового договора особо следует обратить внимание на норму ч.5 ст.57 ТК РФ. Здесь записано, что в трудовом договоре могут быть не перечислены трудовые права работника и обязанности работодателя. Однако их отсутствие не освобождает работодателя и работника от обязанности выполнения норм трудового права, содержащихся в различных нормативных актах трудового законодательства.

Таким образом, изменение правовой действительности жизни Трудового кодекса РФ возможно через рост самосознания работников и работодателей как субъектов трудовых отношений, преодоление формализма в содержании трудового договора, которые позволят по-настоящему раскрыть его регулятивную функцию.

## Заключение

Анализ трудового законодательства России свидетельствует, что его эффективность во многом определяется разумным сочетанием в нем поощрительных и принудительных средств обеспечения трудовых прав работников. Причем средства поощрения и убеждения всегда играли и играют главенствующую роль. Вместе с тем в действующем трудовом законодательстве имеются достаточно эффективные средства принуждения, которые применяются в случаях, когда нормальное осуществление трудовых прав наталкивается на какое-то сопротивление со стороны отдельных должностных лиц и органов.

Так же мне бы хотелось отметить, что общество, пренебрегающее трудом, обречено. Принято считать, что собственник на себя плохо работать не может. Между тем социологические исследования показывают, что работники не осознали себя в достаточной мере совладельцами средств производства. И что самое досадное, проведенная в России приватизация не способствовала этому. Она, к сожалению, не дала положительных результатов.

Основные пути выхода из переживаемого кризиса связываются с решением финансовых проблем, ибо на поверхности лежат: неплатежи, задержки по заработной плате и т.д.

И при определении путей выхода из сложившегося кризиса, и при выработке рекомендаций должен быть обеспечен комплексный подход к исследуемой проблеме, как экономистов, так и юристов, и специалистов именно в области трудового права.

К сожалению, в нормативных актах, устанавливающих статус новых, не известных нашему обществу в советский период организационно-правовых форм хозяйствования, закреплен практически лишь имущественный аспект их деятельности, полномочия этих организаций и отношения членов лишь в этой сфере (кроме Закона РФ "О производственных кооперативах", в котором достаточно четко закреплены права и обязанности членов (совладельцев) и наемных работников). Так, Федеральный закон "Об акционерных обществах" содержит лишь две статьи, касающиеся отношений руководителей исполнительных органов с обществом, т.е. внутренних, трудовых отношений, а Федеральный закон "Об обществах с ограниченной ответственностью" - всего одну, которую с определенной натяжкой можно считать регулирующей трудовые отношения, - об исключении из членов общества.

И хотя это базовые законы о новых формах хозяйственной деятельности, в которых занята практически вся трудоспособная часть населения, они не содержат четкого ответа на вопрос о соотношении трудового и гражданского законодательства и, в частности, на вопрос о том, какими нормами регулируются трудовые отношения работающих в них лиц. Соответствующие статьи Закона РСФСР от 25 декабря 1990 г. "О предприятиях и предпринимательской деятельности" отменены.

Незащищенность работника, а сейчас еще и неопределенность правового положения не способствуют формированию его заинтересованности в результатах труда и стабильности трудовых отношений (а только в этом случае он будет хорошо трудиться, в чем, как уже отмечалось выше, заинтересовано общество), создают неразбериху в регулировании этих отношений.

Рыночная экономика поставила перед правовой наукой и наукой трудового права в частности необходимость исследования таких вопросов, как, например, о соотношении правомочий трудовых коллективов и коллективов совладельцев в корпоративных организациях, об объеме норм, принимаемых в централизованном и локальном, императивном и диспозитивном регулировании, о социальном партнерстве, которое, к сожалению, пока остается недостаточно эффективным, о более четком определении правомерности забастовок и некоторых других.

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

## Список использованной литературы

1. Конституция Российской Федерации // СЗ РФ. - 2002.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации // СЗ РФ. - 2002.
3. Викторов И.С. Основные научные и практические вопросы правоприменительной практики и прокурорского надзора за исполнением требований Трудового кодекса Российской Федерации // Трудовое право. 2005., № 10.
4. Горохов Б.А. Как применять ТК РФ: Верховный Суд уточняет позицию // Справочник кадровика. 2007., № 4.
5. Катульский Е.Д., Меньшикова О.И. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в России: эволюция, критерии оценки // Экономика и право, 2008, № 8.
6. Лушникова М.В., Лушников А.М. Основные государственные гарантии по охране труда: сравнительно-правовой анализ // Трудовое право. 2005., №2.
7. Мамытов Е.Г. Социально-трудовые отношения в условиях рынка. М.: МАКС Пресс, 2008.
8. Миронов В.И. Трудовое право: Учебник для вузов. СПб.: С. - Петербург, 2009.
9. Миронов В.И. Я полагаю, что Трудовой кодекс сейчас какую-либо существенную роль в регулировании трудовых отношений играть не может // Трудовое право. 2005., № 12.
10. Нетеребский О.В. Крупные структуры порой считают себя вправе пренебрегать законом // Трудовое право. 2008., № 11.
11. Нуртдинова А.Ф. Проблемы совершенствования Трудового кодекса Российской Федерации // Трудовое право, 2004.
12. Совершенствование законодательства о труде: теоретические проблемы // Журнал российского права. - 2004., №6.
13. Сонин А.И. По итогам I полугодия 2008 года государственной инспекцией труда выявлено более 76 тысяч разных нарушений // Трудовое право., 2008., № 9.
14. Сошникова Т.А. Проблемы совершенствования трудового законодательства и практики его применения // Адвокат, - 2003., №4.
15. Трудовое право России. Учебник / Под ред. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Изд. Инфра - М., 2008.
16. Трудовое право России: Учебник / Отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. - М.: Юридическая фирма КОНТАКТ, ИНФРА - М, 2003.
17. Трудовое право. (Серия "Завтра экзамен") Магницкая Е.В., Евстигнеев Е.Н., СПб.: Питер, 2008, 2-е изд.

1. Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ (ред. от 17.07.2009) «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации». [↑](#footnote-ref-1)
2. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 в ред. от 25.11.2009 года СЗ РФ. - 11 сентября 2009. № 1 (ч.1) – ст.2. [↑](#footnote-ref-2)
3. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 в ред. от 25.11.2009 года СЗ РФ. - 11 сентября 2009. № 1 (ч. 1) – ст. 9. (часть вторая в ред. ФЗ от 30.06.06. № 90 – ФЗ). [↑](#footnote-ref-3)
4. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 в ред. от 25.11.2009 года СЗ РФ. - 11 сентября 2009. № 34 (ч. 10) – ст. 212. (в ред. ФЗ от 30.06.06. № 90 – ФЗ). [↑](#footnote-ref-4)
5. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 в ред. от 25.11.2009 года СЗ РФ. - 11 сентября 2009. № 26 (ч.7) – ст. 173. [↑](#footnote-ref-5)