Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>

# Методы правового регулирования трудовых отношений

**Год:**

2001

**Автор научной работы:**

Привалова, Светлана Владимировна

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Москва

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

200

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Привалова, Светлана Владимировна

ВВЕДЕНИЕ.

Глава 1 ПОНЯТИЕ МЕТОДА ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В НАУКЕ ТРУДОВОГО ПРАВА НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ ЕЕ РАЗВИТИЯ.И

§ 1 Основные позиции ученых в области общетеоретической правовой науки по вопросу о понятии метода правового регулирования общественных отношений.

§ 2 Предмет трудового права.

§ 3 Понятие метода правового регулирования трудовых отношений.

§ 4 Содержание метода правового регулирования трудовых отношений.

ГЛАВА 2 МЕТОДЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ. СООТНОШЕНИЕ ЦЕНТРАЛИЗОВАННОГО И ДОГОВОРНОГО (КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОГО И ИНДИВИДУАЛЬНО-ДОГОВОРНОГО) СПОСОБОВ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ТРУДА.

§ 1 Централизованный метод правового регулирования трудовых отношений, роль государства в механизме правового регулирования общественных отношений в сфере труда

§2 Разграничение предметов ведения и полномочий федеральных органов государственной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере правового регулирования трудовых отношений.

§3 Законодательное признание коллективно-договорного метода правового регулирования трудовых отношений в Российской Федерации.

§4 Система социального партнерства, как основа правового регулирования трудовых отношений посредством коллективно-договорного метода правового регулирования.

§5 Роль Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в развитии коллективно-договорного регулирования в сфере труда.

ГЛАВА 3 ЦЕНТРАЛИЗОВАННОЕ И ДОГОВОРНОЕ (КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОЕ И ИНДИВИДУАЛЬНО-ДОГОВОРНОЕ) РЕГУЛИРОВАНИЕ ОСНОВНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА.

§1 Централизованное и договорное (коллективно-договорное, индивидуально-договорное) регулирование рабочего времени и времени отдыха.

§2 Централизованное и договорное (коллективно-договорное и индивидуально-договорное) регулирование оплаты труда.

§ 3 Централизованное и договорное (коллективно-договорное и индивидуально-договорное) регулирование вопросов охраны труда.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Методы правового регулирования трудовых отношений"

Актуальность темы диссертационного исследования. Происходящий в России процесс реформирования условий политической и социально-экономической жизни оказывает глубокое влияние на социально-трудовые отношения и определяет принципиальные изменения в их правовом регулировании. Эти изменения связаны прежде всего с признаниемКонституцией РФ равноправия различных форм собственности (ст. 8), на базе которой организуется предпринимательская деятельность физических и юридических лиц, с провозглашением в ст. 37 Конституции РФ свободы труда и возможности каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, запрещением принуждения к труду и возникновением рынка труда. Именно эти факторы определили важность исследования вопросов относительно современных способов правового регулирования трудовых отношений. Рыночные преобразования существенно изменили характер производственных отношений, в сложном комплексе которых возникают и развиваются трудовые отношения, составляющие предмет правового регулирования трудового права, как самостоятельной отрасли в системе российского права

Известно, что одним из факторов, определяющих самостоятельность отрасли права, является наличие специфических особенностей используемых методов регулирования общественных отношений, составляющих предмет отрасли. Поэтому одной из важных проблем диссертационного исследования является всесторонний анализ особых способов правового регулирования, применяемых в сфере трудового права, как факторов, обуславливающих наряду с предметом правового регулирования самостоятельность отрасли трудового права в системе российского права.

Трудовое право посредством сочетания централизованного и договорного (коллективного и индивидуального) методов правового регулирования воздействует на трудовые отношения, тем самым обеспечивает соблюдение и защиту трудовых прав работников, создает необходимые правовые условия для достижения оптимального баланса интересов сторон трудового правоотношения с учетом их правового положения как на рынке труда, так и в процессе труда. Всестороннее исследование каждого из используемых методов, необходимого их сочетания при правовом регулировании трудовых отношений служит теоретической основой постоянного процесса совершенствования трудового законодательства, что является весьма важным в период разработки проекта нового Трудового кодекса Российской Федерации, который своим содержанием должен соответствовать новой системе экономических отношений.

В современных условиях хозяйствования правовое регулирование трудовых к отношений требует большей гибкости и динамичности, которые позволяют учитывать особенности экономического развития, производственной специализации отдельных регионов, отраслей, профессий. Достижение этой задачи осуществляется посредством сочетаниязаконодательного (централизованного) и договорного регулирования (социально-партнерского, коллективно-договорного и индивидуально-договорного) отношений в сфере труда.

Наметившаяся в современных условиях децентрализация правового регулирования трудовых отношений в связи со значительным расширением договорного метода способствует демократизации общества, включению работников и работодателей в процесс создания правовых норм. Вместе с тем распространение договорного метода не должно повлечь за собой снижения уровня социальной защищенности работников, ибо субъекты договорного регулирования условий труда \* не могут снижать их уровня, установленного государством в централизованном порядке. В процессе реформирования трудового законодательства в настоящее время решается задача гармоничного сочетания различных способов правового регулирования трудовых отношений.

При выборе темы диссертационного исследования учитывалась не только ее бесспорная актуальность, но и состояние ее разработанности в науке трудового права. К проблеме методов правового регулирования трудовых отношений в своих научных трудах обращались Иванов С.А., Орловский Ю.П., Лившиц Р.З., Пашков A.C., Маврин С.П. и другие. Данная проблема была предметом специального изучения в трудах Процевского А.И., Нургалиевой E.H. Вместе с тем, автор отмечает, что в юридической литературе настоящего периода еще не получил достаточного освещения ряд вопросов, связанных со способами правового регулирования трудовых отношений в период перехода к рынку. Поэтому в данном „ диссертационном исследовании предпринята попытка обосновать объективную необходимость комплексного сочетания различных способов (приемов) правового регулирования трудовых отношений применительно к современным условиям хозяйствования организаций.

Все это обуславливает выбор темы диссертации и определяет ее актуальность.

Целью настоящего исследования является анализ и обобщение основных теоретических положений, изложенных как в общетеоретических трудах, так и учеными в области трудового права по вопросу о понятии, содержании, видах ч методов правового регулирования трудовых отношений в современный ^ исторический период. Исследование этих вопросов проводится с учетом роли государства в правовом регулировании трудовых отношений применительно к новым экономическим условиям хозяйствования организаций и включает формулирование рекомендаций относительно законодательного разграничения сферы применения централизованного и договорного (коллективно-договорного и индивидуально-договорного) методов правового регулирования и их комплексного сочетания в области регулирования таких условий труда, как рабочее время, время отдыха, оплата труда, охрана труда.

В связи с этим основными задачами исследования являются: анализ теоретических положений науки трудового права по вопросу о понятии, видах и содержании методов правового регулирования трудовых отношений; на основе исследования теоретических положений науки трудового права, v действующего трудового законодательства, согласованного проекта Трудового кодекса РФ выявление современных способов правового регулирования трудовых отношений; обоснование необходимости сочетания централизованного и договорного (коллективно-договорного и индивидуально-договорного) способов (приемов) правового регулирования трудовых отношений применительно к современным условиям хозяйствования организаций; раскрытие роли и основных направлений деятельности государства в сфере правового регулирования трудовых отношений; анализ законодательства, регламентирующего вопросы разграничения предметов ведения и полномочий органов государственной власти Российской Федерации и органов государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере правового регулирования трудовых отношений; определение предмета законодательного регулирования условий труда на современном этапе экономического развития; раскрытие содержания, значения и возрастающей роли коллективно-договорного метода правового регулирования трудовых отношений; исследование принципов социального партнерства, лежащих в основе договорного регулирования трудовых отношений; определение роли Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; выработка рекомендаций по законодательному закреплению сферы применения централизованного и договорного (коллективно-договорного и индивидуально-договорного) регулирования и необходимости их комплексного сочетания при регулировании многих условий труда и, в частности, рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда, охраны труда.

Методологическая основа диссертации базируется на общефилософских воззрениях о естественных правах человека и роли государства в регулировании общественных отношений, связанных с выполнением трудовых обязанностей. В процессе работы диссертантом использовались общие (анализ и синтез, абстрагирование и обобщение, комплексный подход и т.д.) и частные (исторический, формально-логический, сравнительный) методы исследования.

Теоретической основой настоящего диссертационного исследования послужили труды ученых в области общей теории права и трудового права Н.Г. Александрова, B.C. Андреева, С.С. Алексеева, Б.К. Бегичева, Л.Я. Гинцбурга, С.Ю. Головиной, В.В. Глазырина, К.Н. Гусова, В.М. Догадова, В.В. Ершова, Е.А. Ершовой, А.Д. Зайкина, С.А. Иванова, JI.A. Круговой, И.Я. Кисилева, К.Д. Крылова, A.M. Куренного, Ю.Н. Коршунова, М.В. Лушниковой, Р.З. Лившица, М.Н. Марченко, С.П. Маврина, B.C. Нерсесянца, E.H. Нургалиевой, А.Ф. Нуртдиновой, Ю.П. Орловского, A.A. Окунькова, А.И. Процевского, Ю.Н. Полетаева, A.C. Пашкова, В.Н. Скобелкина, Л.А. Сыроватской, А.И. Ставцевой, И.О. Снигиревой, О.В. Смирнова, Л.С. Таля, В.Н.Толкуновой, Э.Г. Тучковой, Е.Б. Хохлова, А.И. Шебановой и других.

Эмпирическую базу исследования составили: законодательство Российской Федерации, нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, а также договорно-правовые акты различного уровня - Генеральное соглашение на 20002001 г.г.1, соглашения (региональные, отраслевые, тарифные) и коллективные договоры организаций Московской и Тульской областей, судебные акты,

1 Российская газета. 1999. 31 декабря. согласованный проект Трудового кодекса Российской Федерации2, принятый Государственной думой РФ в первом чтении.

Научная новизна диссертационной работы определяется тем, что она представляет собой первое в науке российского трудового права современного периода монографическое исследование используемых методов правового регулирования трудовых отношений и обоснование их взаимного сочетания в новых экономических условиях хозяйствования. На основе анализа теоретических положений науки трудового права, действующего трудового законодательства, практики правового регулирования трудовых отношений в ней обосновывается объективная необходимость сочетания централизованного и договорного (коллективно-договорного и индивидуально-договорного) методов правового регулирования, определена сфера применения каждого из указанных методов применительно к таким важнейшим условиям труда, как нормирование рабочего времени, времени отдыха, установление размера оплаты труда, обеспечение охраны труда.

На основе проведенного исследования автор пришел к ряду выводов теоретического и практического характера, которые выносятся на защиту. Формулируя данные выводы, диссертант учитывал новые экономические отношения, которые оказали существенное влияние на характер и особенности правовой связи между работником и работодателем в сфере труда и обусловили необходимость разработки новых подходов к соотношению централизованного и договорного регулирования трудовых отношений.

Теоретические выводы включают: определение понятия метода правового регулирования трудовых отношений как совокупности установленных государством способов правового регулирования, характеризующих особенности юридического воздействия норм трудового права на общественные отношения, возникающие между работником и работодателем в сфере труда; характеристику используемых в современный период методов правового регулирования трудовых отношений, которые наряду со сложившимся предметом правового регулирования общественных отношений обуславливают самостоятельность отрасли трудового права в системе российского права;

2 Согласованный проект Трудового кодекса РФ, принятый Государственной думой РФ в первом чтении// Солидарность (приложение). 2001. №24. обоснование объективной необходимости применения в сфере трудового права комплексного сочетания централизованного и договорного (коллективно-договорного и индивидуально-договорного) способов правового регулирования соответствующих отношений; раскрытие характеристики роли государства в сфере правового регулирования трудовых отношений на современном этапе экономического развития как гаранта обеспечения баланса интересов сторон трудового отношения, защиты трудовых прав работников; расширение сферы коллективно-договорного метода правового регулирования трудовых отношений как эффективного способа достижения оптимального согласования интересов работников и работодателей, повышения уровня трудовых прав работников.

На основе проведенного исследования автором формулируются практические выводы: об одновременном применении централизованного и договорного (коллективно-договорного и индивидуально-договорного) методов в правовом регулировании трудовых отношений и особенно при регулировании отношений, связанных с нормированием рабочего времени, времени отдыха, определением размера оплаты труда, обеспечением охраны труда. Комплексное сочетание этих способов необходимо учитывать при разработке соответствующих норм нового Трудового кодекса РФ.

Применительно к правовому регулированию рабочего времени и времени отдыха автором сделаны выводы о том, что: в сферу централизованного регулирования необходимо включить регламентацию видов рабочего времени (нормального, сокращенного, неполного); закрепить право на обязательное установление неполного рабочего времени для определенных категорий работников; установление правил ограничения привлечения к сверхурочным работам; определение основных видов свободного времени (перерывов в работе, выходных и праздничных дней, ежегодного основного и дополнительного отпусков), а также важнейших оснований предоставления ежегодных и дополнительных отпусков, их продолжительности и порядка суммирования. предметом договорного (коллективно-договорного и индивидуально-договорного) регулирования являются вопросы установления в конкретных организациях режима рабочего времени, порядка предоставления отпусков, а также установление дополнительных гарантий, обеспечивающих интересы работников.

В сфере правового регулирования оплаты труда: обращается внимание на необходимость сочетания централизованного и договорного (коллективно-договорного и индивидуально-договорного) регулирования общественных отношений по оплате труда с учетом того, что в порядке государственного нормирования определяется минимальный размер оплаты труда; принципы, лежащие в основе правовой организации оплаты труда, учитываемые при определении тарифных ставок и должностных окладов; регламентируется оплата труда работников бюджетной сферы; обязательность соблюдения работодателями законодательства о необходимости своевременной оплаты труда; обязательность установления конкретных видов ответственности за его нарушение; об установлении систем оплаты труда в зависимости от отношения организации к бюджетной или реальной сфере экономики, и соответственно только применения либо централизованного метода регулирования путем установления Единой тарифной сетки для работников бюджетной сферы, либо сочетание централизованного метода с методом договорного регулирования оплаты труда для работников, занятых в реальном секторе экономики.

В сфере правового регулирования охраны труда: отмечается приоритетность централизованного метода правового регулирования отношений, связанных с обеспечением охраны труда, который реализуется в нормативно-правовых актах, содержащих правовые нормы преимущественно императивного характера; договорное регулирование отношений по охране труда работников возможно и необходимо в целях детализации законодательства об охране труда применительно к производственным особенностям организаций и повышения уровня защищенности работников от неблагоприятных условий в процессе их труда на конкретном рабочем месте.

Теоретическое и практическое значение исследования. Полученные в результате диссертационного исследования научные выводы и предложения могут быть использованы: в процессе совершенствования законодательства, в частности, при принятии нового Трудового кодекса РФ и последующего обновления трудового законодательства; в процессеправоприменительной деятельности; в научных исследованиях вопросов трудового права, а также в процессе преподавания учебного курса «Трудовое право России».

Апробация и внедрение результатов исследований. Существенные положения диссертационного исследования изложены в опубликованных работах, они являлись основой сообщений по данной проблеме на кафедре трудового права и права социального обеспечения Московской государственной юридической академии, использовались при проведении практических занятий.

Структура работы обусловлена целью исследования. Диссертация состоит из введения, трех глав, включающих 12 параграфов, заключения, а также перечня использованных нормативно-правовых актов и специальной литературы.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Привалова, Светлана Владимировна

Заключение

Всестороннее и подробное исследование вопроса о методах правового регулирования имеет важное методологическое значение не только для развития науки трудового права, но и для определения в процессе дальнейшего реформирования трудового законодательства главных направлений нормотворческой деятельности Российского государства, а также целей и задач, которые намечает государство решить посредством соответствующего правового регулирования.

В процессе нашего исследования мы пришли к следующим выводам, в основу которых были положены вопросы, составляющие предмет нашего изучения:

Метод правового регулирования является одним из основных критериев, наличие которого необходимо для определения самостоятельности отрасли права в российской системе права. Иными словами, метод правового регулирования можно охарактеризовать как правовое явление, носящее отраслевой характер. Именно этими обстоятельствами обусловлено рассмотрение метода правового регулирования общественных отношений как системообразующего фактора (признака) самостоятельности отрасли права в системе права наряду с другими признаками: особым предметом правового регулирования, специфическими целям, задачами правового регулирования соответствующих общественных отношений, а также понятийным аппаратом отрасли права. Отрасль права содержит исчерпывающий набор юридических средств, методов правового регулирования, установленных государством в процессе регулирования отношений соответствующей сферы.

Совокупность методов правового регулирования, которые применяются в сфере трудового права, определяется особенностями общественных отношений, составляющих предмет правового регулирования. Предмет и метод правового регулирования трудовых отношений являются основополагающими критериями, наличие которых позволяет признавать самостоятельность отрасли трудового права в системе российского права.

Метод правового регулирования трудовых отношений следует определять как совокупность установленных государством способов (приемов) правового воздействия норм трудового права на общественные отношения, возникающие между работником и работодателем в сфере труда.

Метод правового регулирования трудовых отношений - это правовое явление, охватывающее своим содержанием весь комплекс правового регулирования, начиная со стадии создания и определения характера норм права и завершая стадией их применения с учетом содержания условий труда, которые составляют предмет регулирования.

Необходимость сочетания и уровень соотношения методов правового регулирования, связанных с установлением тех или иных условий труда, в разные исторические периоды развития российского общества являются различными и обуславливаются совокупностью политических, экономических и социальных факторов. Это, в частности, особенно конкретно можно показать при анализе таких важнейших элементов трудового правоотношения, как права и обязанности работников и работодателей в области рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда, охраны труда.

Содержание методов правового регулирования трудовых отношений раскрывается на основе анализа следующих составных элементов, учитываемых при их характеристике: общего правового положения основных участников трудового правоотношения - работника и работодателя; оснований возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений; способов установления прав и обязанностей сторон трудового правоотношения; способов защиты прав и обеспечения выполнения обязанностей сторон трудового правоотношения. В диссертации уделено значительное внимание характеристике каждого из указанных элементов, составляющих содержание соответствующего метода правового регулирования трудовых отношений.

Методы правового регулирования трудовых отношений направлены на обеспечение эффективности правового регулирования трудовых отношений с учетом целей и задач, сформулированных в трудовом законодательстве. Необходимо отметить, что метод правового регулирования - это не только правовая, но и социальная категория, поэтому важно учитывать, что он должен содействовать обеспечению социальной справедливости в процессе организации труда и распределения создаваемого работниками общественного продукта.

В условиях реформирования условий экономической, политической и социальной жизни российского общества механизм правового регулирования трудовых отношений включает два различных метода правового регулирования: централизованный метод (метод государственного нормирования) и договорный

метод, который в свою очередь подразделяется на коллективно-договорный и индивидуально-договорный методы правового регулирования трудовых отношений. Правовое регулирование общественных отношений в сфере труда, основанное на принципах соотношения и взаимодополнения указанных методов правового регулирования, определяет сочетание в трудовом праве частных и публичных начал. Трудовое право не может быть отнесено только к сфере частного права, поскольку при регулировании трудовых отношений учитываются прежде всего публично-правовые интересы, отраженные в правовых нормах, принятых государством, имеющих своей целью обеспечить минимальный стандарт условий труда для всех работников.

Сферу централизованного метода правового регулирования необходимо рассматривать во взаимосвязи с характеристикой объективно необходимого участия государства в правовом регулировании трудовых отношений. Централизованный метод правового регулирования реализуется в форме издания органами государственной власти соответствующих нормативно-правовых актов. Императивные и диспозитивные нормы, составляющие содержание нормативно-правовых актов, представляют собой приемы юридического воздействия централизованного способа правового регулирования трудовых отношений.

Государство в современных условиях экономического развития, устанавливая основы социального сотрудничества работников и работодателей в сфере правового регулирования трудовых отношений, определяя легитимные формы договорного сотрудничества, приобретает еще одну роль - это роль социального партнера. В правовой литературе обоснованно утверждается, что эта функция государства, как социального партнера, является особенностью правового статуса государства в отрасли трудового права, что отличает данную отрасль от других отраслей российского права. Содержание этой функции определяется особенностями общественных отношений, составляющих предмет отрасли трудового права, коллективным характером труда, сочетанием элементов равенства сторон трудового договора и необходимым подчинением работника распоряжениям работодателя в процессе труда. Как социальный партнер государство осуществляет две функции: координацию совместных действий социальных партнеров (работников и работодателей в лице их представителей); организует примирение сторон трудового отношения путем содействия урегулированию конфликтов.

Централизованный метод правового регулирования трудовых отношений имеет преобладающее значение. Это связано: во-первых, с историческими предпосылками возникновения и развития законодательства о труде и формированием самостоятельной отрасли трудового права; во-вторых, целями и задачами, которые ставит перед собой государство, осуществляя правовое регулирование трудовых отношений: обеспечение баланса интересов работников и работодателей в сфере труда, установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей; в-третьих, необходимостью обеспечения социальной справедливости путем равноправного и справедливого участия работников и работодателей в распределении создаваемого в результате труда общественного продукта; в-четвертых, необходимостью обеспечить правовыми средствами общественный мир и социальное согласие, которые достигаются на основе реализации принципов социального партнерства,закрепленных в нормах трудового законодательства. Централизованный метод правового регулирования используется компетентными органами на уровне Российской Федерации и на уровне субъектов Российской Федерации. При выработке критериев разграничения полномочий и предметов ведения между Российской Федерацией и субъектами Российской Федерации следует определять вопросы, которые могут регламентироваться исключительно на федеральном уровне. Законодательство субъектов Российской Федерации в сфере правового регулирования трудовых отношений играет восполнительную роль и направлено на устранение пробелов в федеральном законодательства, а также на установление более высокого уровня гарантий трудовых прав работников.

В условиях социально-экономических преобразований современного периода наблюдается расширение сферы коллективно-договорного регулирования трудовых отношений. Это обусловлено следующими причинами: во-первых, применение коллективно-договорного способа правового регулирования направлено на обеспечение баланса интересов сторон трудовых отношений. Достижение согласования интересов работников и работодателей в сфере труда способствует установлению социальной стабильности в обществе, развитию отечественного производства. Во-вторых, применение данного метода в правовом регулировании трудовых отношений позволяет учитывать отраслевые, региональные, профессиональные и другие особенности условий труда работников. В-третьих,

применение коллективно-договорного способа правового регулирования трудовых отношений обеспечивает реальное повышение уровня трудовых прав работников.

Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений основывается на социальном партнерстве при установлении условий труда между работниками и работодателями в лице их представителей, органами государственной власти и органами местного самоуправления в соответствии с нормами трудового законодательства. За основу определения правового понятия социального партнерства можно взять понятие, данное в статье 23 согласованного проекта Трудового кодекса РФ, поскольку, на взгляд диссертанта, вряд ли оно претерпит существенные изменения при последующем рассмотрении проекта в Государственной думе РФ. Но даже, если будут внесены какие-либо поправки и дополнения, вряд ли изменится суть самого понятия.

Понятие социального партнерства в соответствии с согласованным проектом Трудового кодекса РФ возможно сформулировать, как систему взаимоотношений между работниками (их представителями), работодателями (их представителями), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования интересов работников и работодателей.

В механизме правового регулирования трудовых отношений одновременно применяются централизованный и договорный методы правового регулирования и особенно при регулировании отношений, связанных с нормированием рабочего времени, времени отдыха, определением размера оплаты труда, обеспечением охраны труда. Комплексное сочетание этих способов необходимо учитывать при разработке норм нового Трудового кодекса РФ.

Применительно к правовому регулированию рабочего времени и времени отдыха нами сделаны выводы о том, что:

■ в сферу централизованного регулирования необходимо включить регламентацию видов рабочего времени (нормального, сокращенного, неполного); закрепить право на обязательное установление неполного рабочего времени для определенных категорий работников; установление правил ограничения привлечения к сверхурочным работам; определение основных видов свободного времени (перерывов в работе, выходных и праздничных дней, ежегодного основного и дополнительного отпусков), а также важнейших оснований предоставления ежегодных и дополнительных отпусков, их продолжительности и порядка суммирования.

■ предметом договорного (коллективно-договорного и индивидуально-договорного) регулирования являются вопросы установления в конкретных организациях режима рабочего времени, порядка предоставления отпусков, а также установление дополнительных гарантий, обеспечивающих интересы работников.

В сфере правового регулирования оплаты труда:

■ применяется сочетания централизованного и договорного (коллективно-договорного и индивидуально-договорного) регулирования общественных отношений по оплате труда с учетом того, что в порядке государственного нормирования определяется минимальный размер оплаты труда; принципы, лежащие в основе правовой организации оплаты труда, учитываемые при определении тарифных ставок и должностных окладов; регламентируется оплата труда работников бюджетной сферы; обязательность соблюдения работодателями законодательства о необходимости своевременной оплаты труда; обязательность установления конкретных видов ответственности за его нарушение.

В сфере правового регулирования охраны труда:

■ приоритетное положение занимает централизованный метод правового регулирования отношений, связанных с обеспечением охраны труда, который реализуется в нормативно-правовых актах, содержащих правовые нормы преимущественно императивного характера;

■ договорное регулирование отношений по охране труда работников возможно и необходимо в целях детализации законодательства об охране труда применительно к производственным особенностям организаций и повышения уровня защищенности работников от неблагоприятных условий в процессе их труда на конкретном рабочем месте.

Список специальной литературы

1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М. 1948.

2. Александров Н.Г. Советское трудовое право. М. 1972.

3. Александров Н.Г. О месте трудового и колхозного права в системе советского социалистического права. Советское государство и право. 1958. №5.

4. Андреев B.C. Советское трудовое право. М. 1965.

5. Андреев B.C. О предмете и основных принципах советского трудового права на современном этапе. М. Изд. МГУ. 1964.

6. Алексеев С.С. Теория права. М. 1994, том 1.

7. Алексеев С.С. Проблемы теории права. Свердловск. 1972, том 1.

8. Бегичев Б.К., Зайкин А.Д. Советское трудовое право. М. 1985.

9. Бегичев Б.К. Проблемы трудового права и права социального обеспечения. М. 1975.

10. Безина А.К. Судебная практика в механизме правового регулирования трудовых отношений. Казань. 1989.

11. Борисов В. Есть ли в России социальное партнерство. Человек и труд. 1999. №1.

12. Бобков В., Яковлев Р., Смирнов М. Повышение оплаты труда в России должно стать реальностью. Человек и труд. 1999. №12.

13.Витченко A.M. Метод правового регулирования социально-общественных отношений. Саратов. 1974.

14.Верховцев А.В. Рабочее время. Библиотека журнала «Трудовое право Российской Федерации». М. 1998.

15.Верховцев А.В. Охрана труда. Библиотека журнала «Трудовое право Российской Федерации». М. 2000.

16.Воскович Н. Формирование цены рабочей силы на рынке труда переходного периода. Человек и труд. 2000. №1.

П.Головина С.Ю. Формирование понятийного аппарата трудового права. Государство и право. 1998. №8.

18. Головина С.Ю. Эволюция трудового права от первого кодекса до наших дней. Сб. Трудовое право и право социального обеспечения: актуальные проблемы. М. 2000.

19.Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М. 1997.

20.Гинцбург Л.Я. Регулирование рабочего времени в СССР. М. 1966.

21.Гинцбург Л.Я. Трудовые отпуска рабочих и служащих. М. 1957.

22.Горяева Г.С. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в условиях реформы трудового законодательства. Дис. на соискание уч. степени канд. юр. наук. М. 2000.

23.Голощапов С.А. Правовые вопросы охраны труда. М. 1980.

24.Глазырин В.В. Трудовое право России. М. 1998.

25.Гусов К.Н. Трудовое право Российской Федерации в условиях перехода к рыночной экономики. М. 1992.

26. Догадов В.М. Правовое положение профессиональных союзов в СССР. М. 1956.

27. Доклад Министерства труда и социального развития РФ «О государственной политике в сфере заработной платы. Ваше право. 2000. №10-11.

28.Ершов В.В., Ершова Е.А. Трудовой договор. М. 1999.

29.3абрамская Е. Региональные законы по труду не должны вступать в противоречие с федеральным законодательством. Человек и труд. 1999. №1.

ЗО.Зубкова Л., Сустина А. Задачи реформирования труда в рыночных условиях. Человек и труд. 2000. №2.

31. Зайкин А.Д. Правовое регулирование заработной платы в СССР. М. 1961.

32. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М. 1978.

33. Иванов С.А. От первой кодификации Российского законодательства о труде к ее современной подготовке. Сб. Трудовое право и право социального обеспечения: актуальные проблемы. М. 2000.

34. Курс Российского трудового права под ред. Хохлова Е.Б. СПтб. 1993. Том 1.

35.Крутова Л.А. Общая характеристика работодателя как субъекта трудового права. Сб. Трудовое право и право социального обеспечения: актуальные проблемы. М. 2000.

36.Крутова Л.Я. Работодатель как субъект трудового права. Дис. на соискание уч. степени канд. юр. наук. М. 2000.

37. Карабельников Б.Р. Трудовые отношения в акционерных обществах. М. 2001.

38. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. М. 2000.

39. Киселев ИЛ. Зарубежное трудовое право. М. 1998.

40. Киселев И.Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование. М. 2001.

41. Крылов К.Д., Савин В.А. Основные права человека в сфере труда и их защита. М. 1999. Библиотечка Российской газеты. №22-23.

42. Крылов К.Д. Индивидуальные договоры о труде по различным видам деятельности. Библиотечка Российской газеты. М. 1999. №19.

43. Крылов К.Д. Об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Сб. Трудовое право и право социального обеспечения: актуальные проблемы. М. 2000.

44. Крылов К.Д. Новое Российское законодательство о профессиональных союзах. М. 1998.

45. Крылов К.Д. Три кита «коллективного» трудового права. Профсоюзы. 1996. №4.

46. Крылов К.Д. Об основополагающих принципах и правах в мире труда. Сб. Трудовое право и право социального обеспечения: актуальные проблемы. М. 2000.

47. Концепция Трудового кодекса Российской Федерации, разработанная Комитетом по труду и социальной политике Государственной думы Российской Федерации. М. 2000.

48. Куренной A.M., Маврин С.П., Хохлов Е.Б. Проблемы трудового права. Материалы конференции, посвященной памяти Пашкова А.С. Праоведение. 1997. №2.

49. Комментарий КЗоТ Российской Федерации под ред. Гусова К.Н. М. 2000.

50. Коршунов Ю.Н. Время труда и время отдыха. М. 1997.

51. Кучма М.И. Правовое регулирование заработной платы. М. 1985.

52. Куренной A.M. Трудовое право на пути к рынку. М. 1997.

53.Лушникова М.В. Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений (сравнительно-правовое исследование). Дис. на соискание уч. степени доктора юр. наук. М. 1997.

54. Лушникова М.В., Лушников A.M., Тарусина Н.Н. Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально обеспечительных и семейных отношений. Ярославль. 2001.

55. Лужков Ю.М. Благосостояние людей - первое и главное условие стабильного развития страны. Профсоюзы. 1999. №11.

56. Марченко М.Н. Теория государства и права. М. 1996.

57.Мацюк A.M. Трудовое правоотношение развитого социалистического общества. Киев. 1984.

58. Материалы конференции о системе советского права на страницах журнала «Советское государство и право». 1982. №6.

59.Муксимова JI.A. Проблемы регулирования рабочего времени в СССР. М. 1969.

60.Муцинова Н.А. Коллективный договор и соглашения как формы социального партнерства в сфере труда. Правоведение. 2000. №1.

61. Маврин С.П. Рынок труда и трудовое право: проблемы юридической терминологии. Правоведение. 1999. №3.

62. Материалы заседания Правительства Российской Федерации по вопросам оплаты труда. Социальная защита, приложение: трудовые отношения. 2000. №4.

63. Материалы о системе оплаты труда в РАО «Норильский никель». Человек и труд. 1999. №2.

64. Нерсесянц B.C. Общая теория права и государства. М. 1999.

65. Нургалиева Е.Н. Метод правового регулирования общественно-трудовых отношений. Дис. на соискание уч. ст. кандидата юр. наук. Лен. 1979.

66. Нуртдинова А.Ф., Окуньков А.А., Френкель Э.Б. Комментарий к законодательству о социальном партнерстве. М. 1996.

67. Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Практика применения законодательства о труде. М. 2000.

68. Общая теория государства и права под ред. Лазарева В.В. М. 2000.

69. Общая теория права под ред. Пиголкина А.С. М. 1997.

70. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф. Концепция трудового кодекса. Журнал Российского права. 1998. №6.

71. Орловский Ю.П. Трудовое право России. М. 1998.

72. Островский Е. Нормирование труда рабочих и служащих. Минск. 1986.

73. Процевский А.И. Предмет советского трудового права. М. 1972.

74. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. М. 1972.

75. Полетаев Ю.Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве. М. 2001.

76.Пилюгина С. Как живешь первичка - гнут в дугу как в слугу да не очень и получается. Профсоюзы. 1999. №11.

77. Пилюгин С. Правовые вопросы ведения коллективных переговоров. Профсоюзы. 1999. №11.

78.Потапов В. Реформирование системы оплаты труда в компании «Алмазы России - Саха Якутия». Человек и труд. 2000. №6.

79. Ратников М. Переговоры продуктивнее конфронтации, беседа с Председателем Горно-металлургического профсоюза России, Профсоюзы. 2000. №4.

80.Роих В. Социальное страхование, социальное государство, гражданское общество в России: взгляд в XXI век. Человек и труд. 2000. №1.

81. Ратников В. Чем сложнее задача, тем успешнее мы с ней справляемся. Материалы о производственной жизни ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат. Человек и труд. 2000. №5.

82. Российский Север: оптимизация решений. Человек и труд. 2000. №3.

83.Скобелкин В.Н. Трудовое правоотношение. М. 1999.

84. Сорокин В.Д. Метод правового регулирования: теоретические проблемы. М. 1976.

85. Сыроватская Л.А. Трудовое право России. М. 1998.

86. Сыроватская Л.А. О правовом регулировании рабочего времени. М. 1981.

87. Силин А. Реформа Трудового кодекса и мировой опыт. Трудовое право. 2000. №2.

88. Силин А.С. Социальное партнерство в регулировании социально-трудовых отношений. М. 1993.

89.Ставцева А.И. Комментарий судебной практики по трудовым делам. Выпуск 6. М. 2001.

90. Сборник официальных материалов по охране труда под ред. Марковой М.Ф. Изд. 2-ое. М. 1997. Т. 1.

91.Снигирева И.О. Профсоюзы и трудовое право. М. 1983.

92. Смирнов О.В. Советское трудовое право. М. 1991.

93.Социальное партнерство в современных условиях. Сравнительно-правовой обзор. Библиотечка профсоюзного активиста. Составитель Крылов К.Д. 1998. №4.

94. Трудовое право России. Учебник под ред. Пашкова А.С. СПб. 1994.

95. Таль Л.С. Очерки прмышленного рабочего права. М. 1918.

96. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России. М. 2001.

97. Толкунова В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения. М. 1997.

98. Тарасенко М. Переговоры продуктивнее конфронтации. Беседа с Председателем Горно-металлургического профсоюза России. Профсоюзы. 2000. №4.

99. Трипартизм: проблемы законодательного обеспечения. Материалы круглого стола, на котором обсуждались вопросы развития социального партнерства и, в частности проект Федерального закона «О социальном партнерстве». Человек и труд. 2000. №6.

100. Хохрякова О.С. Комментарий законодательства об отпусках. М. 1994.

101. Цена труда в России - меньше не бывает. Материалы, посвященные вопросу минимального размера оплаты труда в России. Человек и труд. 2000. №1.

102. Участие профсоюзов в регулировании заработной платы. Сб. учебно-исследовательского центра Московской федерации профсоюзов. Составители Никольская Н.Д., Михайлова О.С., Сахарова А.Г. М. 1998.

103. Чуча С.Ю. Правовое регулирование социального партнерства: некоторые проблемы и перспективы. Трудовое право и право социального обеспечения: актуальные проблемы. М. 2000.

104. Шахов В.Д. Региональное регулирование социально-трудовых отношений: опыт и перспективы. Трудовое право и право социального обеспечения: актуальные проблемы. М. 2000.

105. Шадрин В. Исследование на тему минимальной заработной платы, зарубежный опыт. Человек и труд. 1999. №11.

106. Шебанова А.И. Льготы для тех, кто совмещает работу с обучением в высших учебных заведениях. Профсоюзы. 1997. №12. Солидарность. 1997. №21.

107. Шебанова А.И. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха в СССР. М. 1984.

108. Шебанова А.И. Заработная плата в СССР. М. 1956.

109. Шебанова А.И., Малеин Н.С. Советское законодательство об охране труда рабочих и служащих. М. 1959.

110. Шебанова А.И. Актуальные проблемы науки трудового права. Правоведение. 1997. №2.

111. Шебанова А.И. Социальное партнерство в регулировании социально-трудовых отношений. М. 1998.

112. Шебанова А.И. Соглашения и коллективные договоры в условиях реформирования рыночных отношений. Государство и право. 1993. №3.

113. Шебанова А.И. От тарифного соглашения по КЗоТ РСФСР 1918 г. до системы социального партнерства в современный период. Трудовое право и право социального обеспечения: актуальные проблемы. М. 2000.

114. Шебанова А.И. Об актуальности научных идей о правовом регулировании трудовых отношений для современного периода реформирования трудового законодательства. Трудовое право и право социального обеспечения: актуальные проблемы. М. 2000.

115. Шебанова А.И. Трудовое право и его значение в Российской правовой системе. Актуальные проблемы права: теория и практика. Сб. научных статей. Луганск. 2000.

116. Щеглова С.Н. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений. М. 1995.

117. Ященко В. Корпоративный подход может оказаться универсальным. Профсоюзы. 2000. №2.

118. Щербаков В. О современных тенденциях и международном опыте взаимодействия профсоюзов с организациями работодателей. Профсоюзы 1999. №9.

Перечень использованных нормативных правовых актов

Нормативные правовые акты Российской Федерации:

1. Конституция Российской Федерации. 12 декабря 1993 г.

2. Кодекс законов о труде Российской Федерации от 9 декабря 1971 г. с изменениями и дополнениями.

3. Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г. с изменениями и дополнениями от 24 ноября 1995 г., с изменениями от 1 мая 1999 г.

4. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г.

5. Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23 ноября 1995 г. (с последующими дополнениями).

6. Федеральный закон «О российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 1 мая 1999 г.

7. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 25 октября 2001 г.

8. Федеральный закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17 июня 1999 г.

9. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19 июня 2000 г. Нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации:

1. Закон г. Москвы «О социальном партнерстве» от 22 октября 1997 г.

2. Алтайский краевой закон «О социальном партнерстве» от 1 декабря 1997 г.

3. Закон Ставропольского края «О социальном партнерстве» от 15 мая 1997 г.

4. Закон Омской области «О социальном партнерстве» от 29 апреля 1997 г.

5. Закон Свердловской области «О социальном партнерстве» от 24 ноября 1995 г.

6. Закон Вологодской области «О социальном партнерстве» от 20 ноября 1996 г. Проекты нормативных правовых актов:

1. Согласованный проект Трудового кодекса Российской Федераций, принятый Государственной Думой РФ в первом чтении.

2. Проект Федерального закона «О государственном регулировании оплаты труда и предпринимательского дохода».

Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>