

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/esse/285930>

Тип работы: Эссе

Предмет: Трудовое право

Оглавление

Введение 2

Основная часть 2

Заключение 4

Список использованных источников 5

Введение

Проблемно-дискуссионное поле данной работы определено следующим образом: «Коллективные трудовые споры».

Актуальность темы не может вызывать сомнений. Как известно, термин трудового спора существовал в отечественном законодательстве не всегда. До 1958 года законодатель использовал понятие «трудовой конфликт». Только с 1958 года входит в употребление термин «трудовой спор». В 1989 году в нормах трудового права вновь стало употребляться словосочетание «трудовой конфликт». Однако в дальнейшем законодатель отказался от данной формулировки. В современном отечественном законодательстве используется только термин «трудовой спор».

Целью эссеического исследования справедливо определить рассмотрение основных понятий.

Задачи- провести анализ научной литературы по теме работы.

Метод исследования. Метод теоретического анализа и синтеза.

Ожидаемые результаты (совокупность целей и задач) прикладного исследования детерминированы потенциальной возможностью расширения знаний в рассматриваемом вопросе в контексте сложившегося положения современного российского общества.

Основная часть

Законодатель не зря отказывался от термина трудового конфликта. Как известно, в философии под конфликтом принято подразумевать – «неразрешимое противоречие, грозящее взрывом». Применительно к трудовым отношениям таким взрывом может быть стачка или забастовка. Таким образом, отказ от использования слова «конфликт» и его замена словом «спор» переносят проблему, если так можно выразиться в более мирное и спокойное русло, что, на наш взгляд, более соответствует правовому регулированию. Кроме того, не совсем верно термин «конфликт» брать за основу понятия «трудовой спор». Конфликт может предшествовать возникновению спора, но также может быть источником возникновения трудового спора.

В тоже время даже после разрешения спора по существу конфликт может остаться. Бывают случаи, при которых возникает новый, самостоятельный конфликт, рождающийся после вынесения обязательного для исполнения сторонами решения. Практика показывает абсолютно разные причины появления спора, и не всегда он рождается вследствие конфликта. Иными словами конфликт является явлением во многом, находящимся за рамками трудового спора.

Выяснив происхождение термина, переходим к определению понятия трудового спора. Здесь необходимо сразу оговориться о том, что в российском законодательстве нет общего определения трудового спора.

Отдельно даются дефиниции индивидуального и коллективного трудовых споров.

Теперь перейдем к анализу определения понятия коллективного трудового спора.

В законодательстве имеется легальное определение этой дефиниции. Дефиницию коллективных трудовых договоров можно найти в ст. 398 ТК РФ[1].

Выше обозначенный спор предназначен для решения более крупных вопросов, связанных с организацией и условиями труда в коллективе. Из определения также очевидно, что он имеет более широкий субъектный состав.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 09.11.2020) // Собрание

законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

2. Трудовое прав России: учебник для бакалавров / Под ред. Ю.П. Орловского. М.: Издательство Юрайт, 2014. С. 650.

3. Алесандров С.В. Правовые категории «трудовой спор» и «трудовой конфликт»: способы разрешения // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2013. № 3. С. 294.

4. Холодинова Ю.В. Трудовые споры и трудовые конфликты как правовые категории и способы их разрешении // Инновации в науке. 2018. № 10-2. С. 93.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/esse/285930>