

image not found or type unknown



Материальную основу любого общества составляет трудовая деятельность людей. Труд является независимым от любых общественных форм условием существования человека, и составляет его вечную естественную необходимость.

Все, чем мы пользуемся в обыденной жизни, начиная от простой канцелярской скрепки и кончая сложной автоматической системой машин, результат целенаправленной деятельности многих поколений людей.

Необходимость в правовом регулировании организации труда обусловлена потребностями общественного производства и всем ходом его исторического развития. Нормативное регулирование является наиболее эффективным и техничным способом организации многочисленных и разнообразных общественных связей, обеспечения их стабильности и исполнения, преодоления произвола в отношениях между людьми.

Исторический сравнительно-правовой анализ развития трудового права России очень важен для того, чтобы рассмотреть современные тенденции и перспективы развития Российского трудового законодательства. История российского трудового права интересна тем, что за небольшой промежуток времени, за XX век произошли кардинальные изменения в становлении трудового права в стране, которые наложили свои особенности в развитие трудового права в современной Российской Федерации.

Именно поэтому актуальность курсовой работы определяется тем, что в условиях развития трудового законодательства Российской Федерации необходимо изучить исторический опыт развития трудового права и на основе этого проанализировать современные тенденции становления нового трудового права в России в XXI веке. Объектом данного исследования является анализ исторических аспектов развития трудового права в России. При этом предметом исследования является рассмотрение отдельных вопросов, сформулированных в качестве задач данного исследования. Цель – выявление преимуществ и недостатков современной системы трудового права.

Задачами курсовой работы являются:

— изучить исторические этапы развития трудового законодательства;

- определить основные изменения в трудовом праве России;
- проанализировать современное трудовое право.

Глава 1. Трудовое право на различных этапах становления общества

1.1 Зарождение трудового права

Начало отделения личного найма на работу от найма имущественного и обособление первого в самостоятельный договорный тип было положено в Римском праве. И обычное последствие найма труда – подчинение работника хозяйской власти нанимателя – составляло в Риме чисто бытовое явление, не относившееся к области гражданского права. Данное последствие вообще не было урегулировано нормами права. Такой вид найма существовал в силу того, что не был запрещен государством. Государство не вмешивалось в отношения между нанимателем и нанявшимся. Поэтому власть хозяина над нанявшимся носила неограниченный характер.

Приблизительно с XIII века найм труда приобретает черты определенного договорного типа. Характерным способом заключения договора найма работника в этот период является акт коммендации, заключающийся в том, что в торжественной обстановке лицо, нанимающееся на работу и поэтому поступавшее своей независимостью, вкладывало свои руки в руки господина, который в виде возмездия передавал ему какую-либо реальную или символическую вещь. Такой обряд означал переход обязанности по защите нанявшегося работника к господину. Акт коммендации свидетельствовал о неограниченной власти господина не только над результатами труда, но и над личностью нанявшегося работника. В России на первом этапе регулирования труда поступление в услужение было равносильно отречению от свободного состояния, и сама мысль о совмещении найма рабочей силы с личной свободой работника прививалась лишь постепенно. По Русской Правде наем в услужение только тогда не вел к холопству для нанимающегося, когда об этом оговаривалось в договоре. Такие оговорки встречались на практике очень редко. Однако если такая оговорка и была сделана, но работник состоял под хозяйской властью более шести месяцев, это рассматривалось как молчаливое согласие работника на закабаление хозяину до его смерти. Таким образом, Русская Правда знала два вида холопства: кабальное и полное. При кабальном холопстве нанявшийся был обязан отработать выданные ему вперед денежные средства. Если работник в течение шести месяцев отработывал кабалу, он выходил из состояния холопства. В противном случае он

поступал в холопство до смерти хозяина. Полное холопство вообще исключало возможность выхода из этого состояния.

Соборное Уложение 1649 года лишь незначительно изменило данную ситуацию. В нем исключалось полное холопство и оставалось только кабальное. Хотя, если нанявшийся работник уже в течение трех месяцев вместо шести, предусмотренных Русской Правдой, не отработывал кабалу, он оставался в холопстве до дня смерти своего господина. Таким образом, хозяину достаточно было выдать нанимающемуся работнику деньги или вещи, которые он не сможет отработать в течение трехмесячного срока, и работник по истечении этого срока переходил в холопство на весь период жизни хозяина. Причем именно хозяин определял, отработал или нет работник в течение трехмесячного срока выданный аванс. В связи с изложенным в юридической литературе дореволюционного периода отмечалось, что в России из договора или, точнее, из сопровождающего договор поступления работника в сферу домашней автономии хозяина возникали отношения власти и подчинения, регулируемые не соглашением сторон, а усмотрением хозяина. Следовательно, на первом этапе регулирования труда власть хозяина над личностью работника не ограничивалась. Государство не вмешивалось в отношения, возникающие между работником и хозяином после поступления на работу. Второй этап регулирования отношений в сфере труда характеризуется введением принципа договорной свободы.

Первым нормативным актом, регулирующим отношения в сфере труда на территории России, является Положение 1835 года «Об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оныя по найму». Данное Положение состояло из 10 статей и обязывало работодателя издать правила внутреннего трудового распорядка. Однако в Положении не было никаких указаний по поводу содержания таких правил. Поэтому их содержание определял работодатель без вмешательства с чьей-либо стороны. В связи, с чем рассматриваемое Положение не повлияло на регулирование трудовых отношений.

Главным нормативным актом, регулирующим трудовые отношения в дореволюционной России, стал Закон от 3 июня 1886 года «О найме рабочих и правилах надзора за фабричными заведениями». Данный Закон сохранил свою актуальность и в настоящее время. Им установлено правило, согласно которому «хозяин с нанявшимися должен обходиться справедливо и кротко, требовать от них токмо работы, условленной по договору или той, для которой наем учинен, платить им точно и содержать исправно»[1]. Наем рабочих производился: а) на определенный срок; б) на неопределенный срок; в) на время исполнения какой-

либо работы, с окончанием которой прекращался сам наем[2]. Договор найма заключался путем выдачи работнику расчетной книжки, в которой отражались основные условия найма рабочей силы. С момента поступления на работу работнику запрещалось без ведома хозяина брать другую работу. Хозяин разрабатывал правила внутреннего трудового распорядка организации, которые утверждались фабричной инспекцией труда и выставлялись во всех мастерских[3]. Утвержденные таким образом правила становились обязательными для исполнения. Закон резко ограничивал основания прекращения трудовых отношений. К их числу отнесены дерзость, дурное поведение и болезнь работника. При найме на определенный срок каждая из договаривающихся сторон могла отказаться от договора, предупредив другую сторону о своем намерении за две недели[4]. Стачка, подстрекание к ней, а равно самовольный отказ от работы запрещались под страхом тюремного ареста. Работник, не получивший в течение месяца заработную плату, имел право требовать в судебном порядке расторжения заключенного с ним договора[5]. Если при рассмотрении жалобы работника суд устанавливал, что действительно имела место задержка заработной платы, то работнику присуждалось дополнительное вознаграждение в размере его двухмесячного заработка. Введение в действие Закона от 3 июня 1886 года означало возникновение новой отрасли права – трудового права. С принятием названного Закона у трудового права появились самостоятельный предмет и метод правового регулирования. Предметом новой отрасли стали отношения по найму рабочей силы и использованию ее в процессе труда. Метод трудового права заключался в том, что условия трудовой деятельности определялись путем заключения индивидуального договора найма с выдачей расчетной книжки и утверждения правил внутреннего трудового распорядка. Таким образом, и в трудовом праве России главенствующим в этот период являлся договорный способ определения условий труда, вмешательство государства в регулирование труда сводилось к минимуму.

1.2 Советское трудовое право

В первые же дни своего существования Советская власть устанавливала, как исходный момент формирования законодательства о труде, основные требования рабочего класса: 8-ми часовой рабочий день, полное социальное страхование за счет нанимателя, полную охрану труда и т.д. Подобное законодательство преследовало скорее политические, нежели практические цели и носило в целом декларативный характер.

Дальнейший этап развития законодательства о труде соответствует периоду военного коммунизма и основным нормативным актом данного периода является Кодекс законов о труде, опубликованный 10 декабря 1918 г. «Постановления Кодекса законов о труде распространяются на всех лиц, работающих за вознаграждение, и обязательны для всех предприятий, учреждений и хозяйств (советских, общественных, частных и домашних), а также и для всех частных лиц, применяющих чужой труд за вознаграждение»[6]. В основу метода правового регулирования первый КЗоТ 1918 г. закладывал принцип всеобщей трудовой повинности.

Регулирование условий труда иных категорий работников, не подпадавших под действие данного Кодекса, также осуществлялось преимущественно императивными методами в централизованном порядке: условия труда в создаваемых или поддерживаемых советскими учреждениями коммунальных хозяйствах (сельскохозяйственных или иных коммунах) – особыми постановлениями Всероссийского Центрального Исполнительного Комитета Советов, Совета Народных Комиссаров, инструкциями Народных Комиссариатов земледелия и труда; условия труда земледельцев на землях, предоставляемых им в пользование, — Кодексом законов о земле; условия труда самостоятельных ремесленников – особыми постановлениями Народного Комиссариата Труда.

Характерной чертой трудового законодательства того периода было то, что регулирование всех условий труда, в частности, размера вознаграждения за труд, совершалось жестко установленными нормами, издаваемыми в порядке декретов и предписаний государственными и отчасти профсоюзными органами. Вместе с тем наблюдалось полное отсутствие договорных соглашений об условиях труда как между отдельными трудящимися и администрацией, так и между администрацией и профсоюзами. Многие нормы трудового законодательства этого периода имели только декларативное значение. Так, например, далеко не всегда осуществлялись на практике нормы, ограничивающие применение сверхурочных работ, гарантирующие предоставление ежегодного обязательного отпуска и т.д.

Подобная сложная политическая и экономическая обстановка в стране, характер трудового законодательства и вытекающая отсюда практика трудовых отношений не позволили выработать какую-либо теоретическую концепцию предмета трудового права данного периода.

Последовавший далее переход к новой экономической политике, установившей свободу товарооборота, привел и к свободе распоряжения своим трудом.

Стабилизация экономических и социальных отношений создали благоприятную почву для научных исследований в области трудового права.

Кодекс законов о труде РСФСР, принятый четвертой сессией ВЦИК 9 созыва 30 октября 1922 г., в вопросе о сфере действия исходил из той же позиции, что и КЗоТ 1918 г. Постановления Кодекса распространяются «на всех лиц, работающих по найму, в том числе и на дому (квартирников), и обязательны для всех предприятий, учреждений и хозяйств (государственных, не исключая и военных, общественных и частных, в том числе и раздающих работу на дом), а также для всех лиц, применяющих чужой наемный труд за вознаграждение»[7] .

Война поставила перед правовым регулированием труда ряд сложных проблем. В связи с призывом многих миллионов людей в ряды армии и флота особенно острой стала проблема рабочих рук в промышленности, на транспорте, в строительстве и на селе. Это обстоятельство не могло не вызвать к жизни правовых норм, по-новому регулирующих возникновение и прекращение трудовых правоотношений. Хотя, как общее правило, и сохранился порядок добровольного вступления в трудовые отношения, Советское государство было вынуждено обратиться к таким правовым формам обеспечения народного хозяйства кадрами, как трудовая мобилизация и трудовая повинность.

Администрации предприятий и учреждений было разрешено применять обязательные сверхурочные работы продолжительностью от одного до трех часов в день. Отпуска во время войны предоставлялись лишь подросткам до 16 лет. Для остальных работающих они были заменены денежной компенсацией, которая с апреля 1942 г. переводилась в сберегательные кассы в качестве замороженных на время войны вкладов рабочих и служащих. Были выпущены постановления, материально стимулировавшие достижение высоких показателей в работе в особо важных областях народного хозяйства. К ним следует отнести постановления о заработной плате поездных и маневровых бригад железнодорожного транспорта, работников угольных шахт, МТС и др.

С окончанием войны были ликвидированы нормы права, порожденные чрезвычайными обстоятельствами военного времени. Указом Президиум восстанавливались с 1 июля 1945 г. очередные и дополнительные отпуска рабочим и служащим, отменялись ежедневные обязательные сверхурочные работы и восстанавливался 8-часовой рабочий день, прекращались трудовые мобилизации граждан на работу в различные отрасли народного хозяйства[8] .

В четвертом пятилетнем плане предусматривалась система мероприятий по механизации производства, совершенствованию оплаты труда, улучшению жилищных и бытовых условий, охране труда.

В 1964 г. на базе Основ гражданского законодательства были приняты гражданские кодексы союзных республик.

Трудовое право развивалось под воздействием мер, которые предпринимались государством в целях повышения уровня материального положения граждан, обеспечения их социальных прав.

В 1955 — 1958 гг. была повышена заработная плата низкооплачиваемым трудящимся. В 1964 г. в среднем на 21% была повышена заработная плата работникам просвещения, здравоохранения, жилищно-коммунального хозяйства, торговли, общественного питания и других отраслей, обслуживающих население.

Проводились меры по переходу на сокращенный рабочий день. В первую очередь были переведены рабочие и служащие каменноугольной, горнорудной, металлургической промышленности, а также коксохимических предприятий.

Развитие отрасли трудового права определялось Конституцией, Основами законодательства СССР и союзных республик о труде 1970 г., кодексами о труде союзных республик, текущим законодательством.

Большие меры проведены по упорядочению заработной платы, с общей тенденцией к ее увеличению. В 1968 г. повышен минимальный уровень заработной платы (до 70 руб.). В 70-х гг. введены новые условия оплаты труда в непромышленных отраслях народного хозяйства для работников массовых профессий и специальностей, непосредственно обслуживающих население (медсестер, продавцов, библиотекарей и т.п.). Повышена оплата труда для многих работников производственных отраслей (в черной и цветной металлургии, угольной и текстильной промышленности, на железнодорожном транспорте).

Конец XX века ознаменовался бурным развитием трудового законодательства России, было принято несколько основополагающих законов: Закон РСФСР от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в РСФСР»[9], Закон РСФСР от 11 марта 1992 года № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях»[10], Федеральные законы от 23 ноября 1995 года № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»[11], от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»[12], от 17 июля

1999 года № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации»[13] .

Перестройка с ее экономическими и идеологическими преобразованиями потребовала кардинального пересмотра не только отдельных норм трудового законодательства, но и самой концепции отрасли. Появление нового типа работодателей — коммерческих организаций и индивидуальных предпринимателей обусловило необходимость отказа государства от вмешательства в хозяйственную деятельность работодателей, в том числе и в сфере регулирования отношений наемного труда. С другой стороны, следовало решить задачу сохранения достигнутого уровня социальной защищенности трудящихся.

Переходный период от социалистического КЗоТ к рыночному Трудовому кодексу ознаменовался поиском новых механизмов правового регулирования трудовых отношений, который не всегда приводил к удачным решениям[14]. В этот период принимаются отдельные нормативные правовые акты, устанавливающие особенности регулирования труда в новых условиях хозяйствования. Развитию арендной формы организации труда сопутствовало появление новой модели правового регулирования трудовых отношений[15].

Четвертый в истории России Трудовой кодекс был принят 30 декабря 2001 года и вступил в действие с 1 февраля 2002 года. Работа над его проектом заняла около 10 лет. Первоначальный проект был опубликован для широкого обсуждения с целью учета интересов всех заинтересованных субъектов — работников, работодателей, профсоюзов. За этот период Россией было ратифицировано несколько важнейших конвенций Международной организации труда (в частности, Конвенция № 81 «Об инспекции труда», Конвенция № 150 «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация», Конвенция № 156 «О равном обращении и равных возможностях трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями», Конвенция № 155 «О безопасности и гигиене труда в производственной среде») и новый Кодекс изначально создавался с учетом принципов и положений международного трудового права.

По истечении года жизни России по новому Трудовому кодексу все стороны констатировали: документ реально работает, однако практика выявила необходимость усовершенствования отдельных его положений.

Глава 2. Трудовое право Российской Федерации

трудоустройство законодательство

2.1 Законодательство о труде в Российской Федерации

Формирование российского трудового законодательства имеет ряд специфических особенностей, обусловленных сложностью и исключительной важностью социальной роли трудового права в обществе.

Во-первых, трудовое право России должно отражать федеративный характер государства, действующего в условиях разграничения предметов ведения и полномочий между федеральными органами государственной власти России и органами власти входящих в ее состав республик.

Во-вторых, трудовое право России формируется при широком участии трудовых коллективов и профсоюзов. Именно в трудовом праве, единственном в общей системе права страны, большое значение имеет локальное нормотворчество. Локальные нормы права призваны обеспечить наибольшую эффективность трудового законодательства в конкретных условиях производства.

Основные права граждан в сфере занятости и трудоустройства закреплены в Конституции РФ. Она устанавливает, что каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на защиту от безработицы[16]. В свою очередь, государство обязуется гарантировать гражданам наиболее эффективное осуществление указанных прав, что, прежде всего, следует из конституционного положения, согласно которому Российская Федерация является социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека[17] .

Необходимость вмешательства государства в регулирование отношений в сфере занятости и трудоустройства вытекает также из международно-правовых документов. В частности, статья Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах признает, что право на труд включает в себя право каждого на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается[18]. Одновременно в названном пакте фиксируется обязанность государств предпринимать надлежащие меры к обеспечению права на труд (к числу которых можно отнести и мероприятия по содействию занятости населения, проводимые, например, государственной службой занятости).

Содействие странам в повышении производительной и свободно избранной занятости и в конечном итоге достижении полной занятости является одной из главных задач деятельности Международной организации труда, что закрепляется Филадельфийской декларацией (принята 10 мая 1944 года на 26-й сессии Международной конференции труда). В частности, МОТ стремится «способствовать принятию странами мира программ, имеющих целью... полную занятость и повышение жизненного уровня», принимая во внимание тот факт, что «нищета в любом месте является угрозой для общего благосостояния». В рамках реализации этой общей миссии МОТ призвана проводить активную деятельность в сфере расширения занятости путем содействия сбалансированному и долгосрочному экономическому росту в сочетании с разумной социальной политикой; снижения уровня бедности посредством принятия мер, направленных на содействие оплачиваемой производительной занятости; повышения эффективности труда и качества занятости в формальном и неформальном секторах экономики; особой поддержки наименее защищенных категорий граждан, испытывающих трудности на рынке труда. Приведенные базовые принципы были детализированы в ряде правовых актов МОТ, среди которых, прежде всего, следует отметить Конвенцию № 97 (1949 г.) о трудящихся-мигрантах и одноименную Рекомендацию; Конвенцию и Рекомендацию №122 о политике в области занятости (1964 г.) и ряд других.

Основные направления государственной политики Российской Федерации в рассматриваемой сфере перечисляются в Законе РФ «О занятости населения в РФ» от 19 апреля 1991г., с последующими изменениями и дополнениями, в соответствии с которым государство проводит политику содействия реализации прав граждан, нацеленную на полную, продуктивную и свободно избранную занятость. В частности, государственная политика направлена на развитие трудовых ресурсов, обеспечение равных возможностей всем гражданам РФ в осуществлении права на добровольный труд в сочетании с разработкой специальных мероприятий, способствующих обеспечению занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы (инвалидов, женщин, лиц, впервые ищущих работу, и др.).

2.2 Проблемы в сфере трудового права

Анализ действующего российского законодательства, регулирующего отношения в сфере занятости и трудоустройства, не позволяет сделать вывод о существовании эффективного механизма правового регулирования в данной сфере. Вместе с тем проблемы, возникающие в сфере занятости и трудоустройства, относятся к числу наиболее актуальных в России. Известно, что сегодня в качестве основной

предпосылки трудоустройства выступает безработица, которая приводит к различным негативным последствиям социального, экономического и психологического характера. Данные об уровне безработицы в регионах позволяют оценивать ситуацию как критическую, поскольку соответствующие цифры превышают общероссийские показатели в полтора-три раза.

Однако большинство специалистов небезосновательно полагают, что реальный уровень безработицы значительно выше. Подобные выводы базируются, прежде всего, на таком объективно существующем явлении на российском рынке труда, как скрытая безработица. Данный термин по-разному трактуется специалистами различных областей знания. В самом общем виде скрытая безработица распространяется на ситуации, когда работник, формально состоящий в трудовых правоотношениях с работодателем, не может быть на практике обеспечен работой по причинам экономического характера. Некоторые экономисты считают скрытой безработицей случаи, когда работодатель использует способности конкретного работника не полностью, что создает угрозу уровню квалификации работников. Безработица с учетом скрытой ее формы может быть оценена как превышающая официально зарегистрированную в 5 раз.

Проявлением скрытой безработицы является неполная занятость, оценить масштабы которой также представляется проблематичным. Существующие социологические исследования позволяют считать неполную занятость весьма распространенным в России явлением.

Ситуация с безработицей в еще большей степени осложняется, если принять во внимание существование так называемого неформального сектора экономики, масштабы которого также практически невозможно оценить объективно. Как отмечается в социологической литературе, неформальный сектор может охватывать следующих работающих граждан: 1) самостоятельно обеспечивающих себя работой; 2) работников малых предприятий, не зарегистрированных в установленном порядке; 3) лиц, работающих без какого-либо юридического оформления трудовых отношений, в том числе работников так называемого формального сектора, осуществляющих дополнительно какую-либо деятельность без соответствующего оформления или регистрации, и ряд других. Примечательно, что неформальный сектор экономики включает в себя не только работников неквалифицированного труда, но и высококвалифицированных специалистов. Результаты социологических опросов свидетельствуют о том, что почти 60% граждан, помимо основного места работы, имеют дополнительный источник дохода, и возникающие при этом отношения не оформлены юридически.

С правовой точки зрения проблема существования неформальных трудовых отношений влечет за собой снижение уровня гарантий прав работающих, а также сложности с определением правового статуса лица, обратившегося в государственные органы по вопросам занятости за содействием в трудоустройстве (в частности, возникают затруднения при решении вопроса о том, относится ли гражданин к категории занятых).

Современный рынок труда в России характеризуется также рядом других не менее важных проблем (постоянным ростом безработицы, наличием трудностей в трудоустройстве граждан, особенно наиболее нуждающихся в повышенной социальной защите). Таким образом, несмотря на благополучные, на первый взгляд статистические оценки уровня безработицы, можно с определенной степенью уверенности полагать, что проблема безработицы в России относится к разряду глобальных.

Необходимость вмешательства государства в сферу занятости и трудоустройства, в том числе посредством разработки правовых норм, вызвана также ростом миграции в России. Согласно статистическим данным, только в 2008 году общая численность прибывших в РФ граждан в целях постоянного проживания составляла 256,3 тысячи человек, в то время как покинули Россию всего лишь 45,5 тысячи человек. На практике очень сложно определить конкретное число мигрантов, которые приезжают в Россию и претендуют на рабочие места, особенно если принять во внимание существование нелегальной миграции с целью временного трудоустройства, которое, как правило, не оформляется юридически. Бесспорным остается лишь факт общего роста миграции в Российскую Федерацию и, как следствие, существования проблем в сфере трудоустройства мигрантов.

Закрепление гарантий прав граждан в сфере трудоустройства приобретает особую актуальность в России и в связи с деятельностью негосударственных агентств по трудоустройству. Создание негосударственной системы трудового посредничества в России относят к началу 1990-х годов. В настоящее время в Российской Федерации насчитывается более 250 негосударственных агентств по трудоустройству.

Следует признать, что складывающиеся общественные отношения с участием негосударственных агентств по трудоустройству не урегулированы в достаточной степени законодательством. Вместе с тем необходимость вмешательства права (и особенно — трудового) в данную сферу общественных отношений объективно существует. Так, практически всеми агентствами применяются различные тесты

для отбора персонала, требования, к проведению которых не установлены законодательством. В целях разработки более эффективных соответствующих правовых мер полезно изучить опыт зарубежных стран, где существуют специальные правовые нормы, направленные на регулирование процесса отбора кадров, как работодателями, так и негосударственными агентствами. Так, например, Германское гражданское уложение запрещает (за рядом исключений) сообщать о вакансиях только для мужчин или только для женщин. Подобные требования нередко предъявляются российскими негосударственными агентствами по трудоустройству.

Существует еще одна важная проблема, связанная с деятельностью негосударственных агентств по трудоустройству, которая также обойдена вниманием российского законодателя. В последнее время широко распространенная за рубежом практика «временного трудоустройства» (temporary employment) начинает применяться и в России. Речь идет о так называемых «треугольных отношениях», одной из сторон которых выступает агентство, предоставляющее работу лицу, которое заключает договор с агентством, а не с организацией-работодателем. И хотя сегодня практика «временного трудоустройства» не особо распространена на российском рынке труда, надежды на то, что «временное трудоустройство» представляет собой одно из наиболее прибыльных направлений деятельности негосударственных агентств по трудоустройству в будущем, неоднократно высказывались работниками таких агентств. Следовательно, широко обсуждаемая за рубежом (в том числе и на уровне МОТ) проблема гарантий социально-трудовых прав лиц, работающих на условиях временного трудоустройства, в скором времени может коснуться и России. Вместе с тем состояние правового регулирования общественных отношений с участием негосударственных агентств по трудоустройству является неудовлетворительным, если не сказать, что оно характеризуется весьма существенными пробелами.

Заключение

Подводя итоги краткому историческому анализу становления и развития трудового права, можно отметить следующее.

Каждая ступень развития трудового права имела и достоинства и недостатки. Но главное, что оно не останавливалось, а развивалось с каждым новым этапом.

Сейчас мы имеем достаточную основу для дальнейшего успешного развития трудового права.

Принимая во внимание как современное состояние рынка труда в России, так и уровень правового регулирования отношений в сфере содействия занятости и трудоустройства, а также следуя предлагаемым концепциям построения проектов Трудового кодекса, представляется целесообразным включить в новый Трудовой кодекс следующие положения:

- указание на правоотношения в сфере содействия (обеспечения) занятости и трудоустройства как на элемент предмета трудового права;
- характеристика правового статуса всех участвующих в данных правоотношениях субъектов с закреплением прав граждан в указанной сфере, включая право на полную, продуктивную и свободно избранную занятость, учитывая основные тенденции международно-правового регулирования труда, а также права граждан на трудоустройство;
- закрепление основных гарантий прав граждан в сфере занятости, к которым, в частности, относятся трудоустройство, переподготовка и повышение квалификации с участием органов по вопросам занятости, профориентация и др.;
- перечисление основных существующих и закрепленных различными нормативно-правовыми актами видов трудоустройства (в зависимости от категорий граждан, трудоустраиваемых) и формы трудоустройства (в зависимости статуса посреднического органа);
- определение роли негосударственных агентств по трудоустройству как посредников в трудоустройстве;
- меры ответственности работодателей за нарушение законодательства в сфере занятости и трудоустройства, в том числе за проявление дискриминации, незаконных тестирований и ряд других.

Эффективность института трудового права можно будет оценить только спустя некоторое время.

В качестве итога можно выделить тенденцию развития трудового законодательства — это поиск адекватных правовых механизмов для достижения установленных в ст. 1 Трудового кодекса Российской Федерации целей в условиях становления постиндустриального общества с его новыми социальными

технологиями и интеграции России в мировые глобальные процессы.

Список использованных источников литературы:

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 // Российская газета, № 237, 25.12.1993.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 1.02.2002г.
3. Кодекс законов о труде РСФСР 1918 года (утратил силу) // Собрание узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1918. № 87 — 88. Ст. 905.
4. Кодекс законов о труде РСФСР от 30.10.1922 (утратил силу) // Собрание узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.
5. Кодекс законов о труде Совета РСФСР от 09.12.1971 (утратил силу) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1971. № 50. Ст. 1007.
6. Закон «О найме рабочих и правилах надзора за фабричными заведениями» от 3.06.1886
7. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 30.06.1945г.
8. Ведомости СНД и ВС РСФСР. 1991. № 18. Ст. 565.
9. Ведомости СНД и ВС РФ. 1992. № 17. Ст. 890.
10. Собрание законодательства РФ. 1995. № 48. Ст. 4557.
11. Собрание законодательства РФ. 1996. № 3. Ст. 148.
12. Собрание законодательства РФ. 1999. № 29. Ст. 3702.
13. Основы законодательства Союза ССР и союзных республик от 23.11.1989(утратил силу) // Ведомости Верховного Совета СССР.
14. Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах.
15. Трудовое право России: проблемы теории: Коллективная монография. Екатеринбург, 2006.

16.. Анисимов Л.М. Новое в трудовом законодательстве // М., ЗАО Юстицинформ, 2007.

17. Ершова Е.А. Трудовое право России // Статут, 2007.

18. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб., 2006.

[1] Закон «О найме рабочих и правилах надзора за фабричными заведениями» от 3.06.1886

[2] Ст. 9 Закон «О найме рабочих и правилах надзора за фабричными заведениями» от 3.06.1886

[3] Ст. 18 Закон «О найме...» от 3.06.1886

[4] Ст. 10 Закона «О найме...» от 3.06.1886

[5] Ст. 13 Закона «О найме...» от 3.06.1886

[6] Ст 2 КЗоТ 1918г.

[7] Ст. 1 КЗоТ 1922г.

[8] Указ Президиума Верховного Совета СССР от 30.06.1945

[9] Ведомости СНД и ВС РСФСР. 1991. № 18. Ст. 565.

[10] Ведомости СНД и ВС РФ. 1992. № 17. Ст. 890.

[11] Собрание законодательства РФ. 1995. № 48. Ст. 4557.

[12] Собрание законодательства РФ. 1996. № 3. Ст. 148.

[13] Собрание законодательства РФ. 1999. № 29. Ст. 3702.

[14] Трудовое право России: проблемы теории: Коллективная монография. Екатеринбург, 2006. С. 3.

[15] Ст. 29 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик от 23.11.1989

[16] Ст. 37 Конституции РФ

[17] Ст. 7 Конституции РФ

[18] Ст. 6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах