



На протяжении всей истории человечества проблема трудовых отношений личности, отдельных индивидов, является одной из самых востребованных и требуемых к исследованию в социальной, философской, психологической и юридической литературе. Проблемы правового регулирования трудовой деятельности и трудового воспитания в переходный период многоаспектны, проявляются как позитивные, так и негативные тенденции их развития. Как отрасль права трудовое право представляет собой совокупность правовых норм, регулирующих общественные отношения, возникающие в процессе применения труда граждан, а также иные взаимосвязанные с ними отношения по поводу применения этого труда.

Собственно трудовые отношения это общественные отношения, возникающие между работодателем и работником в связи с выполнением последним определенной трудовой функции в условиях конкретной организации труда. Под системой трудового права понимается единство интегрированных правовых норм о труде и их научно обоснованное упорядочение по правовым институтам. Внутренняя структура трудового права традиционно для систем других отраслей права и состоит из общей, особенной и специальной частей. Общая и особенная части трудового права находятся в стадии реформирования, поскольку полностью не охватывают правовым регулированием все возникшие в период перехода к рынку и создания многоукладной экономики общественные отношения, относящиеся к предмету этой отрасли права. Как самостоятельная отрасль трудовое законодательство начало формироваться уже в начале XX в. Основные этапы развития отрасли можно обозначить соответственно принятию новых базовых актов - кодексов законов о труде, содержание которых менялось в зависимости от состояния экономики и экономических ориентиров, а также социальной политики государства.

## 1. История развития науки трудового права в России

Предпосылки формирования российской науки трудового права в значительной части были схожи с предпосылками принятия первых актов трудового законодательства. К числу важнейших предпосылок возникновения анализируемого феномена можно отнести в самом широком смысле влияние Запада. Оно осуществлялось через законодательство стран Европы и США,

исследования зарубежных ученых, изучение тамошней правоприменительной практики, зарубежные стажировки, общение с иностранными специалистами и др. Уже первая межведомственная комиссия, созданная при Петербургском градоначальнике в 1859 г., а также комиссия под председательством члена Совета министра внутренних дел но многом ориентировались на иностранное законодательство. Так, межведомственная комиссия при составлении «Проекта правил для фабрик и заводов в Санкт-Петербурге» за образец взяла прусские акты о запрещении на промышленных предприятиях детского труда, ночной работы несовершеннолетних и женщин, и др.

Российских исследователей, стоявших у истоков формирования науки трудового права, можно условно разделить на четыре группы. В первую группу вошли представители академической науки и общественные деятели. В их числе оказались не только профессиональные юристы, но и экономисты. Первым российским ученым-трудовиком был Л. С. Таль (1867-1933) которого в современной литературе называют отцом-основателем данной науки. Именно он разработал в узком смысле концепцию трудового договора, нашедшую отражение и в современном трудовом законодательстве. Л. С. Таль сформулировал практически все основные положения теории трудового договора. Его современником и учеником был И. С. Войтинский.

Следующую, вторую, группу составляют служащие фабричных инспекций, прежде всего фабричные инспектора и ревизоры. Литвинов-Фалинский (1868-1929) не только принимал активное участие в законотворческой работе, но и являлся одним из первых ученых, на концептуальном уровне обосновавших идею, близкую к современному понятию социального партнерства.

В третью группу исследователей можно включить представителей промышленников и предпринимателей, объединенных впоследствии в общества и союзы. К четвертой группе исследователей относятся государственные чиновники, занимавшиеся с проблемами правового регулирования труда по долгу. Таким образом, на рубеже XIXXX вв. в России явственно обозначились и активно проявили себя предпосылки формирования науки трудового права.

История развития трудового права в России. Возникновение науки трудового права связано с обоснованием труда как особого объекта правового регулирования, который не укладывается в рамки гражданско-правовой конструкции найма труда, ибо в принципе отличается от любого другого объекта гражданских прав. Отдельные проблемы правового регулирования отношений между работодателями

и работниками достаточно отчетливо проявились уже в первой половине XIX в. Но говорить о становлении науки трудового права в России ранее 80-х гг. XIX в. не приходится.

С 1922 до конца 20-х гг. наука трудового права переживала своеобразный ренессанс, связанный с введением нэпа и легализацией договорных трудовых отношений. В этот период было проведено несколько плодотворных дискуссий, касающихся основных проблем отрасли: предмета, источников, соотношения с другими отраслями права и др. Именно в этот период были положены теоретические основы советской науки трудового права.

Этапное значение в развитии теории советского трудового права имели исследования К. М. Варшавского и С. Войтинского, опубликованные почти одновременно и имевшие одно и то же название «Трудовое право СССР». Первое из них носило скорее монографический характер, а второе можно назвать первым советским учебником по трудовому праву. В конце 20-х начале 50-х гг. интеллектуальная свобода исследований была жестко ограничена, а с конца 30-х до начала 50-х гг. просто отсутствовала.

Трудовое право было в существенно большей степени идеологизировано по сравнению с другими отраслями права. С середины 50-х гг. XX в. исследования трудовоправовой проблематики расширились, а трудовое право окончательно утвердилось в качестве самостоятельной отрасли. Во второй половине 70-х гг. XX в. официально провозглашается повышение роли трудовых коллективов, бригадного подряда, коллективных форм. Правовые проблемы заработной платы активно изучались в конце 50-х и 60-х гг. В этот период наметились и начали активно развиваться междисциплинарные связи, что нашло отражение в трудовоправовых исследованиях.

К сожалению, в период «железного занавеса» недостаточно интенсивно осуществлялось взаимодействие с зарубежными учеными, и степень знакомства отечественных трудовиков с работами их иностранных коллег, за некоторым исключением, была невелика. На базе научных изысканий в советский период сформировались учебные дисциплины сначала зарубежного, а затем сравнительного и международного трудового права. Авторами первых таких учебников были И. С. Войтинский и А. Е. Пашерстник. Появление нового современного поколения учебников по зарубежному, сравнительному и международному трудовому праву связано с именем И. Я. Киселева.

С 1989 г. по настоящее время Институт труда Министерства труда РФ издает тематический журнал «Труд за рубежом», где публикуются результаты научных исследований экономистов, социологов, юристов по вопросам регулирования трудовых отношений, рынка труда, социальной защиты работников по законодательству зарубежных стран. Вероятно, ни одна из отраслей Российского права не имеет такого специализированного и широкопрофильного издания, как трудовое право. С учетом названных обстоятельств «актуальной практической задачей становится разработка новой, во многих отношениях принципиально иной, концепции отрасли трудового права.

## 2. История развития трудового законодательства в царской России

Одни из первых законодательных актов, регулирующих условия труда, были изданы в России при Петре I; эти законы касались труда на казенных заводах (Адмиралтейство, Уральские горные заводы, позже Алтай и Подмосковная область). В течение XVIII века был издан ряд актов, регулирующих правила приписки крестьян к фабрикам (напр., суконным), правила об оплате труда в отдельных случаях и др.

Что же касается регулирования вольнонаемного труда, то первый законодательный акт по этому поводу был издан в 1835 г.; он регулировал, главным образом, порядок найма и увольнения работников. В 1845 г. был издан закон, воспрещавший ночные работы на фабриках малолетних моложе 12 лет. В том же 1845 г. был издан закон, согласно которого явное массовое неповиновение рабочих владельцу или управляющему предприятием приравнивалось к восстанию против правительственной власти (отменен в 1866 г.).

В первой половине XIX в. появились два нормативных акта, регламентировавших взаимоотношения фабрикантов и свободных или относительно свободных работников: 1) Положение от 24 мая 1835 г. «Об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму», которое регулировало некоторые аспекты взаимоотношений индивидуальных работников и нанимателей; 2) Положение от 7 августа 1845г. «О воспрещении фабрикантам назначать в ночные работы малолетних менее 12-летнего возраста», которым запрещалось фабрикантам назначать в ночные смены (от 12 часов ночи до 6 часов утра) детей до 12 лет. За нарушение этого закона не было предусмотрено санкций, а наблюдение за его применением предоставлялось местным властям.

Практическая ограниченность в содержании обоих актов правовых установлений, а также почти полное неприменение их на практике, вело к самовольному регулированию владельцами фабрик и заводов судьбами рабочих. И все же это были первые исторические зачатки будущего российского правового регулирования отношений труда несовершеннолетних, а также их организации с позиций трудового воспитания.

Отмена крепостного права и другие реформы начала 60-х годов создали условия для развития России по капиталистическому пути, дали мощный толчок созданию крупного машинного производства, основанного на использовании наемной рабочей силы. Начиная с 80-х годов массовый характер приобретает борьба рабочих за свои права, которая осуществляется в самых разнообразных формах: стачки, физические расправы с наиболее ненавистными представителями фабричной администрации, акты промышленного саботажа в виде поджога предприятий, порчи и уничтожения оборудования, столкновения с полицией. Это стало причиной осуществления правительством реформ с целью смягчения социальных противоречий.

Одной из таких реформ стало появление и активное развитие в последние два десятилетия XIX в. законодательства о труде. Фабричное законодательство стало не только результатом социального противостояния, но и необходимым условием нормального функционирования фабричного производства, основанного на коллективном труде. Как и в других странах, появлению и развитию в России фабричного законодательства способствовали и такие факторы, как противоречия интересов внутри господствующих классов (дворянства и буржуазии), конкурентная борьба различных групп промышленников, специфические интересы государственной бюрократии. Фабрично-трудовое законодательство формировалось в России в течение 21 года (1882-1903гг.), когда было принято девять главных законов, составивших базу промышленного (рабочего) права, относившегося к рабочему как стороне трудового правоотношения.

В это время появляются законы, регламентирующие труд несовершеннолетних. Среди них важную роль сыграл Закон «О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах» от 1 июня 1882г. Он открывал собой формирование в России фабричного законодательства капиталистического типа, одной из главных задач которого являлась охрана труда детей и женщин. Закон от 1.06.1882 г. не только запретил применение труда детей в возрасте до 12 лет на фабриках, заводах и мануфактурах, но и установил специальные правила по охране труда малолетних от 12 до 15 лет, такие как ограничение продолжительности рабочего

дня, запрет ночной работы, работы в воскресные и праздничные дни, привлечения малолетних, а также подростков от 15 до 17 лет к вредным и опасным работам, а также обязал фабрикантов предоставлять малолетним рабочим, не имевшим образования, возможность посещать народные училища. Важным было то, что фабриканты одновременно были обязаны регистрировать малолетних рабочих в особой книге.

В последующие годы было издано еще несколько законов по отдельным вопросам; так, в 1886 г. был издан закон о найме рабочих на фабрики и заводы, и была введена фабричная инспекция. Эти правила с последующими изменениями вошли в устав о промышленности и в основном сохранили свою силу до самой Октябрьской революции.

Благодаря резко оппозиционному отношению фабрикантов к рабочему законодательству 80-х годов, эти законы были пересмотрены в 1890 и 1893 гг. в сторону их ухудшения. Однако усиленный рост рабочих волнений вынудил правительство издать в 1897 г. закон об ограничении рабочего дня взрослых рабочих на фабриках и заводах Европ. России 11 1/2 часами. Весьма недостаточный с точки зрения интересов рабочего класса (резкую критику этого закона дал в. И. Ленин, см. в т.1 Собр. Соч. Статью «Новый фабричный закон»), все же этот закон для того времени был некоторым шагом вперед. Но уже через несколько месяцев он был так разъяснен циркуляром о допустимости сверхурочных работ, что практическое значение его было сведено почти на нет.

Следующим существенным законом явился просуществовавший до 1912 г. Закон 1903 г. о вознаграждении рабочих, служащих и членов их семей при несчастных случаях в связи с работой по найму, установивший обязанность предпринимателей уплачивать за свой счет пострадавшим и членам их семей пособия и пенсии.

Последними крупными законами дореволюционного периода явились акты 1912 г. о страховании рабочих от несчастных случаев и об обеспечении рабочих на случай болезни. Второй из этих законов, хотя и далеко недостаточный по существу, установил институт больничных касс с некоторыми элементами самоуправления рабочих: вопреки своей прямой цели - «умиротворить» рабочих - эти законы содействовали развитию и росту рабочего движения в России.

Все дореволюционное рабочее законодательство в 1913 г. было сведено в Уставе о промышленном труде (Свод законов Росс. Имп., т. XI, ч. II, изд. 1913 г.), причем результаты более чем полувекового развития рабочего законодательства в России

оказались к 1917 г. весьма скромными.

Устав о промышленном труде охватывал только работу в фабрично-заводских, горных и горно-заводских предприятиях, причем был установлен ряд изъятий (лесоразработки, углежжение, транспортные предприятия, строительные работы и пр.). Кроме того, закон почти не распространялся на западные (польские) губернии. Область применения страховых законов была еще уже (предприятия всякого рода, но с числом работников не менее 20 при наличии двигателя и 30 без него). Все остальные случаи применения наемного труда (торговый аппарат, дом. работники и пр.) регулировались общими гражданскими законами (для с. х. рабочих действовало особое положение, изданное еще в эпоху крепостничества (1860 г.). Устав о промышленном труде, проведение которого было возложено на особые присутствия (в составе представителей власти и фабрикантов) и фабричную инспекцию, содержал некоторые гарантии и для рабочих (расчетные книжки, сроки и правила расплаты, рабочее время, порядок найма и увольнения и проч.), но они были далеко недостаточны. Рабочий день взрослых составлял 11 1/2 часов, причем в отношении применения сверхурочных работ почти не было никаких ограничений. За неисправную работу, прогулы или нарушение порядка устанавливались штрафы в размере до 6-дневного заработка (в других случаях до 1 или 3 рублей) за каждое нарушение, штрафы за различные провинности могли по совокупности достигать до 1/3 заработка.

Ряд важнейших правил (очередные отпуск), страхование безработицы и инвалидности и др.) был совершенно неизвестен дореволюционным законам. К тому же в «Уставе» был ряд полицейских правил (о видах на жительство), затруднявших работникам свободный выбор работы.

Кроме устава о промышленном труде и изданных в связи с ним циркуляров и инструкций, действовало несколько постановлений по технике безопасности и промышленной санитарии.

Возникшее после Февральской революции Временное Правительство не пошло навстречу требованиям рабочих, ввиду чего последние, не дожидаясь законодательного признания своих требований, не без успеха проводили их в жизнь либо явочным порядком, либо по особым соглашениям с фабрикантами (8-часовой рабочий день, заключение коллективных договоров, создание прим. камер и проч.).

Пожалуй, единственным более или менее жизненным законом временного правительства был закон 23 апреля 1917 г. о рабочих комитетах, содействовавший организации и росту рабочих профессиональных союзов. Однако и в этом случае издание закона существенного значения не имело: он в сущности только санкционировал (а эта санкция рабочим не была нужна) создание первичных союзных ячеек, игравших затем такую важную роль в деле Октябрьской Революции и профсоюзном движении. К тому же работа завкомов очень быстро вышла за пределы отведенных им рамок: уже летом 1917 г. Министерство Труда начало борьбу против захвата завкомами предприятий, ликвидации больничных касс (с переложением расходов по обеспечению при болезни на предпринимателей) и т. п. активных мер.

### 3. История развития трудового законодательства в советской России

После октября 1917г. в развитии правового регулирования труда произошел серьезный и качественный перелом, который отразился как на взрослом населении, так и на подрастающем поколении. Советское законодательство о труде с самого начала закрепило многие нормы и положения, которые отражали нужды, интересы и чаяния промышленного пролетариата и всех трудящихся. Поначалу процессы реформирования трудового законодательства приняли стихийные размеры, причем советское правительство придало этому движению организованную форму: 14 ноября 1917 г. был издан декрет «о рабочем контроле» (Собрания узаконений 1917-18 г., №3, ст. 35), согласно которого помимо контрольных органов при предприятиях, создавались также центральный и местные советы рабочего контроля.

29 октября 1917г. был принят Декрет Совета народных комиссаров о восьмичасовом рабочем дне, который касался продолжительности рабочего времени и времени отдыха, а также отражал особенности охраны труда женщин, несовершеннолетних и молодежи. Данный Декрет внес в прежнее законодательство существенные новшества и причем исключительно в пользу работников. В нем были установлены: - взамен 11,5-часового рабочего дня 8-часовой рабочий день и 48-часовая рабочая неделя; - минимальный возраст приема на работу был определен в 14 лет (вместо 12 лет по прежнему законодательству), и этот возраст предполагалось повысить до 15 лет (с 1 января 1919 г.) и до 20 лет (с 1 января 1920 г.); - рабочее время для молодежи до 18 лет было ограничено 6-ю часами в сутки; - в рабочее время включалась не только сама непосредственная работа, но также и подготовительно-заключительное время (чистка машин, уборка рабочего помещения и т.п.); - не допускались лица, не достигшие 18 лет и

женщины к сверхурочным работам, и было существенным образом ограничено применение сверхурочных работ и взрослым (особенно родителям); - подросткам до 16 лет и женщинам был запрещен ночной труд -от 9 часов вечера до 5 часов утра; - запрещено молодежи до 18 лет и женщин привлекать к подземным работам. Данный Декрет распространялся (в отличие от прежнего законодательства) на все предприятия и на всех наемных работников, и за несоблюдение его норм было установлено наказание лишением свободы по суду до одного года. Таким образом, можем сказать, что Декрет о 8-часовом рабочем дне стал основным базисом фундамента советского законодательства об охране труда трудящихся.

Однако в условиях Гражданской войны 1918-1920гг. в законодательстве отразились не только чрезвычайные обстоятельства тех лет, но и преобладавшие тогда представления о преобразованиях, необходимых для строительства социализма в стране. В декабре 1918г. был принят Кодекс законов о труде - первый комплексный по содержанию акт советского трудового законодательства, который подытожил законодательство о труде первого года советской власти, закрепив многие нормы предшествовавших юридических актов по труду, подразделив нормативный материал на 9 разделов: «О трудовой повинности»; «Право на применение труда»; «Порядок предоставления труда»;

·«О предварительном испытании»; «О переводе и увольнении трудящихся»; «О вознаграждении за труд»; «О рабочем времени»; «Об обеспечении надлежащей производительности труда»; «Об охране труда».

31 января 1918 г. был опубликован декрет СНК о Биржах Труда (Собрания узаконений №21, ст. 319), возложивший всю работу по трудовому посредничеству на создаваемые профсоюзами при органах местного самоуправления Биржи Труда. Этим же законом была предусмотрена и ликвидация всех частных посреднических контор.

Таким образом, в течение полугода советская власть разрешила все основные вопросы регулирования наемного труда. Все эти декреты легли затем в ОСНОВУ первого советского КЗоТ, опубликованного и изданного 12 декабря 1918 г. (Собрания узаконений №87-88, ст. 905).

Этот Кодекс впервые во всем мире в одном законодательном акте охватил регулирование всех видов применения труда и установил (вместе с положением о социальном обеспечении трудящихся, опубл. 17/XII 1918 г. Собрания узаконений

№89, ст. 906) те основные правила, которые должны соблюдаться при использовании рабочей силы. Вместе с тем, в Кодекс 1918 г. был включен и ряд положений декларативного характера. Так, устанавливая в соответствии с принципом «не трудящийся да не ест» всеобщую трудовую повинность, Кодекс в то же время провозгласил право каждого трудоспособного гражданина на применение своего труда.

Кодекс 1918 г. закрепил установленную несколько раньше (в ноябре) обязанность всех ищущих труда регистрироваться в органах НКТ, предоставил последним право направлять безработных на работу, перебрасывать занятых работников в случае необходимости из одной организации в другую. Отказ от предлагаемой работы, а также самовольное оставление работы Кодекс признавал проступком и установил за них определенные взыскания. Вместе с тем Кодекс установил, что условия труда в государственных учреждениях регулируются тарифными положениями, утверждаемыми НКТ, а во всех остальных случаях - теми же положениями, разрабатываемыми профсоюзами по соглашению с руководителями предприятий и хозяйств и утверждаемыми НКТ. Таким образом, Кодекс предоставил государственной власти возможность непосредственно регулировать конкретные условия труда и ограничил свободное усмотрение сторон. В дальнейшем многие нормы КЗоТа были скорректированы. В Общем положении о тарифе от 17 июня 1920г., утвержденном СНК, все основные вопросы регулирования труда фактически действовали вместо КЗоТа.

Возврат к системе социального страхования был декретирован еще 15/XI-1921 г. (Бюллетень Трудового Фронта, №27), причем проведение страхования было возложено сначала на аппарат НКСО. Тариф страховых взносов был установлен 2/I, 12/I и 5/II-1922 г.; установление же отдельных видов страхования и фактический переход на новую систему произошли в конце 1921 г. и начале 1922 г.

30 октября 1922г. на четвертой сессии Всероссийского Центрального Исполнительного Комитета 1X созыва был принят КЗоТ РСФСР, использовавший многие нормы и конструкции предыдущего КЗоТа 1918г., но вместе с тем существенно отличался от него как по структуре, так и по содержанию. В отличие от КЗоТ 1918 г. КЗоТ 1922 г. провозгласил договорный (добровольный) принцип привлечения к труду. Он предусматривал предоставление гражданам работы в порядке добровольного найма через биржи труда, ввел понятие трудового договора, закрепил принцип неухудшения положения работника по сравнению с закрепленным в законодательстве коллективном договоре и правилах внутреннего трудового распорядка. Перевод осуществлялся как общее правило с согласия

работника. Новый КЗоТ установил перечень оснований увольнения по требованию нанимателя (статья 47). Таким образом, КЗоТ 1922 г. значительно расширял права трудящихся и усиливал защитную функцию трудового права.

В 20-е годы в истории нашей страны произошел крутой поворот в соответствии с решениями X съезда РКП(б). Советская власть объявила о введении новой экономической политики, допускавшей до определенных пределов частную собственность, свободную торговлю, свободу предпринимательства, частнохозяйственную деятельность наряду с государственным хозяйствованием. В конце 20-х годов в стране происходила смена курса, при которой отказывались от плана строительства социализма через НЭП и начинали осуществление форсированной индустриализации и коллективизации страны сталинскими методами. В это время возникала необходимость формирования огромной армии подневольного труда, способной осуществить ускоренную модернизацию экономики. Вводилось прямое государственное принуждение к труду под страхом уголовной ответственности: - за самовольный уход работника из предприятия, а также за самовольный переход с одного предприятия на другое была введена уголовная ответственность в виде тюремного заключения сроком от 2 до 4 месяцев. Учащиеся ремесленных, железнодорожных училищ и школ ФЗО за самовольный уход из училища (школы), а также за систематическое и грубое нарушение школьной дисциплины, повлекшее исключение из училища (школы), подвергались по приговору суда заключению в трудовые колонии сроком до одного года.

С началом Великой Отечественной войны чрезвычайные меры насильственного порядка, введенные в начале 40-х годов, были еще более усилены и дополнены другими мерами, диктуемыми военной обстановкой. Так, Указом ПВС СССР «О режиме рабочего времени рабочих и служащих в военное время» допускались обязательные сверхурочные работы до 3 часов в день, а для работников, не достигших 16 лет - до 2 часов в день с разрешения СНК СССР и с оплатой в полуторном размере. На время войны были отменены (за исключением некоторых категорий работников) ежегодные отпуска с заменой их денежной компенсацией, а в качестве метода привлечения к труду широко стали использоваться акты о трудовой мобилизации.

В 1955г., через 22 года после ликвидации Наркомтруда, был восстановлен орган, призванный осуществлять государственное руководство в области труда и заработной платы, а именно, Государственный комитет Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, который все важнейшие решения по вопросам

труда и заработной платы должен был принимать совместно с ВЦСПС. Ими и было издано Постановление № 629 «Об утверждении списка производств, профессий, специальностей и работ, на которых запрещается применение труда лиц, не достигших 18-летнего возраста». В этот период также были приняты нормативные акты, которые внесли существенные изменения в институт правового положения профсоюзов, участие трудящихся в управлении производством и в порядок разрешения индивидуальных трудовых споров. Положение о правах фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза, утвержденное Указом ПВС СССР от 15 июля 1958 г., расширило права и полномочия профсоюзов по защите прав и интересов трудящихся, их роль в управлении производством.

15 июля 1970г. Верховный Совет СССР одобрил Закон «Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде», который стал первым в советской истории общесоюзным законом о труде кодификационного характера, объединившим все основные нормы, регулировавшие труд рабочих и служащих.

Принципиальные положения КЗоТ 1922 г. получили отражение и дальнейшее развитие в последующих законодательных актах о труде, в том числе в Основах законодательства Союза ССР и союзных республик о труде и КЗоТ РСФСР 1971 г. КЗоТ 1971 г. впервые ввел норму о гарантиях при приеме на работу, по существу - запрещение дискриминации. В отличие от КЗоТа 1922 г. он содержит характеристику основных трудовых прав работников, ограничивает свободу установления условий труда в договорном порядке и уточняет понятие трудового договора. В Кодекс включается глава «Трудовая дисциплина», содержащая в числе других норм исчерпывающий перечень дисциплинарных взысканий, что нужно расценить как повышение гарантий прав трудящихся (ранее виды взысканий определялись правилами внутреннего трудового распорядка).

Вторая половина 70-х годов и первая половина 80-х годов ознаменовались активным обновлением законодательства о труде, затронувшим многие его институты - коллективных договоров, заработной платы и нормирования труда, труда женщин и несовершеннолетних, трудовой дисциплины, материальной ответственности работников, трудоустройства.

Во второй половине 80-х гг. начинаются реформы, связанные с переходом на новые методы хозяйствования, расширение прав предприятия и повышение роли трудового коллектива, внедрения демократии и самоуправления на производстве. В это же время обнаружился кризис политики «перестройки», стали очевидны неудачи в осуществлении реформ, и произошел новый поворот в политике - курс на

переход к рыночным отношениям, на дальнейшее развитие демократии во всех сферах общественной жизни.

Период развития законодательства о труде с 1988 г. по настоящее время, по существу, представляет собой процесс реформирования трудового законодательства, связанный как с изменением экономической системы общества, так и со сменой социально-политических приоритетов\*(76).

1988 г. ознаменовал начало реформы законодательства о труде: в Основы и КЗоТ РСФСР были внесены изменения и дополнения, направленные на создание правового обеспечения экономических преобразований. С 1988 г. расширяются возможности договорного и локального регулирования трудовых отношений: новая редакция статьи 5 КЗоТа рассматривает законодательный уровень гарантий трудовых прав работников как минимальный. При заключении договоров о труде (коллективного, трудового) и принятии локальных актов этот уровень может повышаться. Статья 25 КЗоТа в редакции Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 5 февраля 1988 г. расширила полномочия работодателя по использованию рабочей силы в процессе производства. Работодатель получил право изменять условия трудового договора в одностороннем порядке, хотя и с предоставлением определенных гарантий работнику. В целом изменения и дополнения 1988 г. можно оценить как смягчение императивности государственного регулирования, расширение договорной свободы. Последним нормативным актом в регулировании трудовых отношений стали Основы законодательства Союза ССР и республик о занятости населения, принятые 15 января 1991 г., которые сделали первый шаг по пути формирования рынка труда и его социальной инфраструктуры. Провозглашалась цель Основ - создать правовые, экономические и организационные основы занятости населения в условиях рыночной экономики и равноправия различных форм собственности, а также гарантии со стороны государства в реализации права на труд.

Все более обострявшийся кризис советского общества привел к событиям 1991 г., которые обозначили завершение 74-летнего социалистического эксперимента и переход к формированию экономической и политической системы рыночного типа.

#### 4. Развитие трудового законодательства на современном этапе

Трудовой право законодательство наука

Переход к рыночной экономике в Российской Федерации, развитие частного сектора и появление нового работодателя, как и функционирование рынка труда,

требовали реформирования трудового законодательства. Начиная с 1991 г. в России был принят ряд нормативных правовых актов о труде, вносились изменения в ранее действовавший Кодекс законов о труде РФ (КЗоТ), но они лишь частично улучшали правовое регулирование труда.

Важнейший этап современной реформы трудового законодательства связан с принятием Закона «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Российской Федерации» от 25 сентября 1992 г. Этот закон закрепил право на труд в новом его понимании: за гражданином признается право свободно распоряжаться своими способностями к труду.

Право на труд не связано теперь с обязанностью трудиться и фактическим государственным принуждением к труду в общественном производстве. У гражданина появилась реальная возможность выбора между работой по трудовому договору и иными видами деятельности, признаваемыми равно законными. КЗоТ как общее правило не закрепляет гарантий на получение работы, официально признает существование безработицы и определяет направления государственной политики в области занятости населения, дает легальное определение безработных граждан и устанавливает меры социальной защиты от безработицы.

Закон от 25 сентября 1992 г. внес и другие весьма важные изменения и дополнения в действующее законодательство о труде. Около половины норм КЗоТа были в той или иной мере дополнены или изменены. Закон внес необходимые кодификационные изменения, устранив все противоречия между новым российским законодательством и КЗоТа, сделал первый шаг к установлению широкой сферы действия трудового права, определил правовое положение профсоюзов в условиях перехода к рынку, усилив в ряде случаев гарантии трудовых прав граждан.

Решающую роль в создании системы социального партнерства в сфере установления условий труда сыграл Закон Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г. Он ввел коллективно-договорные акты (коллективные договоры и соглашения) в круг источников трудового права, признав их регулятивную функцию. С введением в действие этого закона можно говорить о двух основных уровнях регулирования трудовых отношений: государственном и коллективно-договорном.

После 1992 г. реформа законодательства о труде осуществлялась главным образом путем совершенствования принятых ранее законов: в 1995 г. был дополнен закон

«О коллективных договорах и соглашениях» (утратил силу); в 1996 г. принята новая редакция закона «О занятости населения в Российской Федерации».

Главное место среди современных источников трудового права отводится Конституции Российской Федерации, принятой всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. В Конституции Российской Федерации признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и международным договорам Российской Федерации (ч. 4 ст. 15 Конституции). Эти конституционные положения очень важны для развития источников трудового права. В современных условиях приобретают большое значение Конвенции, принимаемые Международной Организацией Труда (МОТ). Не все Конвенции ратифицированы Россией, но многие их положения учитываются в правотворческой деятельности.

К концу 1990-ых годов возникла необходимость принятия нового Трудового кодекса РФ, адекватно регулирующего трудовые отношения. В ТК РФ значительно возрос объем нормативного материала, по сравнению с ранее действовавшим КЗоТ. Вместе с тем сохранена определенная преемственность в общей и особенной части Кодекса, но общая часть и другие разделы ТК содержат блоки норм, которые ранее отсутствовали либо были очень немногочисленны. В отличие от КЗоТ, в части первой ТК закреплены предмет регулирования, основные принципы, сфера действия трудового законодательства, его состав и структура, дано разграничение полномочий между органами государственной власти РФ и органами государственной власти субъектов РФ. Введена новая (вторая) глава той же части ТК, в которой впервые легализовано понятие «трудовые отношения», основания их возникновения, а также определены стороны этих отношений (работник и работодатель), установлены основные права и обязанности работника (ст. 21) и работодателя (ст. 22).

Значительно отличается от КЗоТ и вторая часть ТК, охватывающая регламентацию на федеральном уровне «социального партнерства в сфере труда», где приведены его понятие, стороны, система, основные принципы. Следует обратить внимание на «основные формы социального партнерства», а также знать порядок проведения коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению, различать взаимные консультации (переговоры) социальных партнеров, т. е. коллектива работников, их представителей (профсоюзов), с одной стороны, и работодателя, его представителя (руководителя организации), с другой стороны или участие работников, их представителей в управлении организацией, в досудебном разрешении трудовых споров.

Особенная часть ТК РФ охватывает в рамках соответствующих разделов основные институты трудового права (трудовой договор, рабочее время и время отдыха и др.), а также та часть, где закреплены особенности регулирования труда отдельных категорий работников, которым посвящены 15 глав, предусматривающих дифференциацию правового регулирования труда не только отдельных категорий работников, но и работников некоторых отраслей и отдельных организаций.

Впервые в ТК выделены разделы, посвященные способам защиты трудовых прав работников, начиная от государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, включая защиту трудовых прав работников профессиональными союзами и самозащиту работниками трудовых прав.

В эту же часть соответственно входит порядок рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Имеет значение и последняя часть ТК, которая содержит заключительные положения (сроки введения в действие Кодекса, признание утратившими силу отдельных законодательных актов и др.).

В регулировании трудовых отношений имеют значение и другие федеральные законы, например, Федеральный закон: от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другие законы, которые применяются согласно ст. 423 ТК РФ.

## **Заключение**

В основном история трудового права - это история борьбы работников за свои права, которая тем или иным образом находила в разное время закрепление в действующем законодательстве. В ответ на злоупотребление работодателями своей организационной властью, работники шли по пути объединения и представительства.

Трудовое законодательство России как специфическая отрасль играет особую роль в обществе. Оно призвано, с одной стороны, осуществлять в полной мере функцию социальной защиты, а с другой - обеспечивать эффективное развитие производства или, во всяком случае, не препятствовать этому. Следует подчеркнуть, что за все время своего существования законодательство о труде оставалось правом социальной защиты работника, на том или ином этапе менялись

лишь приоритеты. В зависимости от потребностей экономики и социально-экономической политики государства на первое место выдвигалась либо социальная, либо производственная функция трудового права.

Оценивая современный этап развития трудовых правоотношений в нашей стране, нельзя не отметить наличие динамичного процесса реформирования трудового законодательства. Вместе с тем в трудовом законодательстве имеется много пробелов, противоречий, неясных или неточных формулировок, что вызывает определенные сложности в практике его применения и, как следствие, нарушение прав и законных интересов работников.

#### Список использованной литературы

- 1.Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2010) // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 1 (ч. 1). - Ст. 3.
- 2.Федеральный закон Российской Федерации от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 28.12.2010) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // Собрание законодательства РФ. -1996. - № 3. - Ст. 148
- 3.Айман Т.О. Трудовое право. - М.: РИОР, 2010.
- 4.Белянинова Ю.В. Трудовое право. - М.: А-Приор, 2010.
- 5.Жигачев А.В., Насонова Т.Г. Трудовое законодательство: история и современность. - М.: Лабиринт, 2010.
- 6.Лях А. Трудовое право. Развитие советского законодательства о труде за десять лет. - СПб.: Лань, 2010.
- 7.Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф. Трудовое право России. - М.: Инфра-М, 2010.
- 8.Трудовое право / Под ред. В.Н. Толкунова - М.: Проспект, 2010.
- 9.Трудовой кодекс Российской Федерации / Под общ. ред. Л.В. Щур-Труханович. - М.: Дело и Сервис, 2010.
- 10.Фарикова Е.А. К вопросу о генезисе правовой основы трудовой деятельности несовершеннолетних // Общество и право. - 2008. - № 4. - С. 23-31.