



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.

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 КЗоТ, 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.

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.