ФАКУЛЬТЕТ: юридический

Контрольная работа

По дисциплине: Трудовое право

ТЕМА

Тенденции развития трудового права в условиях перехода к рынку труда

г. Калининград 2009 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА РОССИИ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К РЫНКУ ТРУДА

ЗАКЛЮЧЕНИЕ1

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

ВВЕДЕНИЕ

Прежде чем приступить к рассмотрению вопроса о тенденциях развития трудового права в условиях перехода к рынку труда я хотела бы сделать небольшой экскурс в историю.

В начале XIX в. в России под руководством М. М. Сперанского была проведена крупномасштабная систематизация всего законодательства и подготовлено Полное собрание законов Российской империи (45 томов), в котором были в хронологическом порядке помещены нормативные акты, принятые начиная с 1649 г. и заканчивая 12 декабря 1825 г. Собрание законов в дальнейшем регулярно обновлялось путем дополнительного включения в него вновь принимаемых актов. Одновременно был подготовлен менее объемный Свод законов Российской империи. Он содержал акты действовавшего законодательства, причем принятые с XVIII в. и сгруппированные по отраслевому принципу. Сюда были включены и акты о трудовом найме работников, которые первоначально были разбросаны в разных частях Свода, в различным уставах ( Устав о промышленности, Горном уставе, Уставе путей сообщения, а также в Положении о найме на сельские работы).

Данный свод неоднократно редактировался. В 1913 году все законоположения, относившиеся к регулированию труда работников в промышленности были выделены из различных уставов и объединены в отдельный акт, получивший название Устав о промышленном труде (УПТ)|. Данный устав стал главным источником фабрично-трудового законодательства, что позволяет рассматривать его как прообраз будущих российских кодексов законов о труде.

Перелом в регулировании труда в начале ХХ века связано с победой Октябрьской революции 1917 года.

Cоветская власть без промедления стала формировать новое трудовое законодательство на основе программных установок и требований РСДРП.

29 октября (11 ноября) 1917 г. был принят Декрет Совета народных комиссаров о восьмичасовом рабочем дне. Он касался продолжительности рабочего времени и времени отдыха, а также охраны труда женщин и молодежи. В этот же период появился первый акт советского законодательства, касавшийся коллективных договоров. 2 июля 1918 г. СНК одобрил Положение о порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда. Не вводя обязательности заключения коллективных договоров, Положение детально определяло их содержание и предусматривало, что в них должны указываться: порядок приема на работу и увольнений, рабочее время и время отдыха (продолжительность рабочего дня, перерывы на обед, сверхурочные работы, отпуска), заработная плата, норма выработки, организация производственного ученичества, порядок рассмотрения споров, вытекающих из коллективных договоров. В коллективном договоре должен был быть предусмотрен срок, на который он заключен, и порядок его изменений.

В декабре 1918 г. был принят Кодекс законов о труде - первый относительно широкий и комплексный по содержанию акт советского трудового законодательства, своего рода конституция труда, положившая начало череде последующих кодификаций этого законодательства и заложившая основу дальнейшего развития советскою трудового права. Отличительной чертой КЗоТ 1918 г. было то, что он наглядно отражал особенности социальной политики советского государства в период военного коммунизма, в которой сочеталось принуждение к труду, и довольно высокий для тех лет провозглашенный уровень трудовых прав работников, охраны труда, предоставление профсоюзам особых прав и полномочий в сфере правового регулирования труда.

В начале 20-х годов 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, частно-хозяйственную деятельность наряду с хозяйством государственным. Коммерческие принципы внедрялись и в управление государственными предприятиями. Данные изменения отразились и на трудовом законодательстве. 30 октября 1922 года IV сессией ВЦИК IX был одобрен второй советский Кодекс законов о труде.

В КЗоТе 1922 г. была сделана попытка сформировать трудовое право, призванное функционировать в условиях государственного социализма, признающего жестко регулируемую рыночную экономику, трудовое право с оптимальным, с точки зрения правящей партии, сочетанием публично-правовых и частноправовых начал, трудовое право, учитывающее реалии и специфику России того времени. Конечно, многие его нормы в дальнейшем претерпели существенные изменения в связи с отказом от НЭПа.

Следующий этап реформирования законодательства о труде связан с одобрением 15 июля 1970 г. Верховного Совета СССР Закона «Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде».Это был первый в советской истории общесоюзный закон о труде кодификационного характера, объединивший все основные нормы, регулировавшие труд рабочих и служащих. Основы законодательства о труде, вступившие в силу с 1 января 1971 г., сформировали фундамент для всей системы советского трудового законодательства, обеспечивали его единство в масштабах СССР. Они стали правой базой для принятия в 1971-1973 гг. кодексов законов о труде в союзных республиках. 9 декабря 1971 года на сессии Верховного Совета РСФСР был принят Новый КЗоТ РСФСР, введенный в действие с 1 апреля 1972 г. КЗоТ РСФСР 1971 г. В КЗоТ РСФСР были не только воспроизведены основные положения Основ законодательства о труде, но он еще дополнял и конкретизировал Основы. Например, в нем, были включены дополнительные нормы, относящиеся к работникам, работающим в районах Крайнего Севера, что отражает специфику РСФСР, отличавшую ее от других союзных республик СССР.

Принятие Основ и новых кодексов дало толчок к существенному обновлению советского трудового законодательства в целом. Например, появились новые акты об условиях труда временных и сезонных работников, положения об аттестации научных работников, учителей общеобразовательных школ, инженерно-педагогических работников профтехучилищ, руководящих инженерно-технических работников. КЗоТ РСФСР действовал в течении 30 лет. Однако после принятия Декларации о государственном суверенитете РСФСР (12 июня 1990 г.) и распада СССР новое руководство России во главе с Б. Н. Ельциным начало проводить решительные меры по демонтажу советской экономической системы и присущих ей политических и государственно-правовых институтов. Был принят курс на формирование экономики рыночного типа, предполагавший глубокое реформирование советского права, всех его отраслей с учетом смены общественного строя. Изменения не могли не коснуться трудового законодательства.

Основные этапы формирования и тенденции развития трудового права России в условиях перехода к рынку труда

Реформа трудового права проходила постепенно, параллельно с изменениями в экономике и в политической системе. Новое трудовое законодательство, с одной стороны, отменяло или видоизменяло нормы и положения, действовавшие в советскую эпоху, а с другой стороны - формировало новые институты.

Нормативные акты по труду, принятые в 90-е годы, представляют собой первый, начальный этап преобразования советского трудового права в новое трудовое право России, отражающее требования и реалии рыночной экономики, специфику складывающегося в нашей стране экономического и политического строя.

25 сентября 1992 г. Верховный Совет Российской Федерации принял Закон "О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР". Этим законом в Кодекс были внесены многочисленные и весьма существенные изменения, которые затронули почти третью часть его статей. По существу была осуществлена новая редакция Кодекса, имевшая целью исключить из него все то, что препятствовало развитию рыночной экономики, отражало системные черты советского строя (монополию государственной собственности, запрет частной собственности и предпринимательства, наемного труда, сверх централизацию и управлении экономикой и т. п.), а также все то, что явно устарело.

Новая редакция КЗоТа была нацелена на либерализацию и демократизацию трудовых отношений, на корректировку тех статей КЗоТа, которые противоречили ратифицированным Россией международным актам. КЗоТ в новой редакции включил также положения принятых в самом начале 90-х годов законодательных актов, повысивших уровень социальных гарантий для трудящихся.

По-новому была очерчена сфера действия Кодекса. Если раньше он распространял свое действие только на рабочих и служащих, то в новой редакции было предусмотрено, что он регулирует трудовые отношения всех работников. Эта поправка означала распространение сферы действия законодательства о труде на работающих членов хозяйственных обществ и товариществ, потребительских и производственных кооперативов, работников коллективных предприятий, т. е. работников, состоящих в отношениях, связанных с членством и собственностью.

По-новому были определены основные трудовые права и обязанности. В новой редакции они ориентировались на Декларацию прав и свобод человека и гражданина, принятую Верховным Советом РСФСР, на акты ООН и Международной организации труда. Самым важным изменением были отказ от социалистической концепции права на труд и принятие формулировки этого права, взятой из ст. 6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, в котором акцент сделан на свободе и добровольности труда. Новое определение содержания права на труд включало право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы. С 1992 г. в нашем Кодексе содержится норма о запрете принудительного труда. В числе новых основных трудовых прав, введенных поправками 1992 г., - право работника на судебную защиту своих трудовых прав, на возмещение ущерба, причиненного повреждением здоровья в связи с работой, право на равное вознаграждение за равный труд без какой бы то ни было дискриминации. Вместе с тем в новой редакции Кодекса отсутствовало имевшееся в прежнем тексте право работников на участие в управлении предприятием. Обязанности работников были сформулированы более кратко. Обязанности работников повышать производительность труда, профессиональное мастерство, качество работы и выпускаемой продукции были заменены обязанностью более общего характера - добросовестно выполнять трудовые обязанности.

С 1992 по 2001 гг. включительно КЗоТ подвергался редактированию со стороны законодательных органов еще не один раз. Данные редакции некоторым образом изменяли нормы права, но не настолько, чтобы можно было говорить о существенном изменении и совершенствовании трудового права. Всем, и работодателям, и работникам, и профсоюзам было понятно, что в условиях все более набирающего темпы рыночного реформирования в обществе основной документ не может оставаться прежним.

30 декабря 2001 г. Президентом РФ был подписан Трудовой кодекс РФ, который вступил в силу с 1 февраля 2002 г.

Теперь остановимся уже на основных тенденциях развития трудового права при переходе к рынку труда.

Принцип полной занятости, господствовавший в государственной политике нашей страны в течение многих лет, опирался на закрепленное в Конституциях СССР 1936 г. и 1977 г. сочетание права на труд и всеобщей обязанности трудиться, что делало труд неэффективным и в конечном счете не способствовало развитию общества и повышению уровня жизни его членов.

Вступление в рыночные отношения повлекло неизбежный переход и к рынку труда с его экономическими методами регулирования. Рабочая сила, признанная товаром, предполагает более справедливую оплату труда для тех, кто действительно трудится.

Одним из главных негативным последствием перехода к рыночной экономике явилось возникновение безработицы.

Многие предприятия оказались без поддержки государства и не смогли приспособиться к новым условиям. Кроме того, в данный период времени происходили массовые сокращения в Вооруженных силах. Все это способствовало возникновению безработицы. Государству, чтобы снять растущее социальное напряжение в срочном порядке потребовалось разработать законопроекты о занятости населения, поддержке безработных и защите отдельных категорий граждан особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы.

Уже в 1991 году был принят закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации». В данном законе были установлены основные направления политики государства в сфере занятости населения:

- развитие трудовых ресурсов, повышение их мобильности, защита национального рынка труда;

- обеспечение равных возможностей всем гражданам Российской Федерации независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости;

- поддержка трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду;

- предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы;

- поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места прежде всего для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;

- обеспечение социальной защиты в области занятости населения, проведение специальных мероприятий, способствующих обеспечению занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды; граждане, имеющие на содержании лиц, которым по заключению уполномоченного на то органа необходимы постоянный уход, помощь или надзор; лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание; несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет и иные категории граждан);

- международное сотрудничество в решении проблем занятости населения, включая вопросы, связанные с трудовой деятельностью граждан РФ за пределами территории Российской Федерации и иностранных граждан на территории Российской Федерации, соблюдение международных трудовых норм, и др.

Данные направления государственной политики, как правило, получали свое развитие в иных нормативных правовых актах (прежде всего - федеральных и территориальных программах содействия занятости), а также в коллективных соглашениях с участием органов государства.

В целях реализации приведенных направлений государственной политики была создана государственная служба занятости. Правовой статус этой службы определяется, прежде всего, ст. 15 Закона о занятости.

Для финансирования мероприятий, связанных с реализацией государственной политики занятости, первоначально был создан Государственный фонд занятости населения. Впоследствии данный фонд был ликвидирован, и в настоящее время финансирование соответствующих мероприятий осуществляется за счет средств бюджетов различных уровней.

Одной из тенденции развития трудового законодательства стало также закрепление норм международного регулирование труда.

Согласно ч. 4 ст. 15 Конституции РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ являются составной частью ее правовой системы. В соответствии с данной нормой если международным договором РФ устанавливаются иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора. Так как наше государство стремилось стать правовым, то она должна была придерживаться общепринятых международных норм. Здесь в первую очередь следует выделить Всеобщую декларацию прав человека, принятую Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г., Международный пакт о гражданских и политических правах, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. В данных документах были закреплены и основные права человека в сфере труда.

Например, в ст. 23 Всеобщей декларации прав человека закреплены право на труд, на свободный выбор места работы, на справедливые и благоприятные условия труда, право на равную оплату за труд равной ценности без какой-либо дискриминации, право на получение справедливого и удовлетворительного вознаграждения, право на создание профессиональных союзов и вступления в них.

Большое значение при формировании трудового права России сыграли и нормы трудового права, принятые Международной организации труда (МОТ). Не все конвенции МОТ были ратифицированы Россией, но многие положения не только конвенций, но и рекомендаций МОТ были приняты во внимание в правотворческой деятельности государственных органов Российской Федерации.

В настоящее время на территории России должны применяться 57 ратифицированных Конвенций МОТ. Вот некоторые из них:

- Конвенция N 10 о минимальном возрасте допуска детей на работу в сельском хозяйстве;

- Конвенция N 14 о еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях;

- Конвенция N 29 о принудительном или обязательном труде;

- Конвенция N 47 о сокращении рабочего дня до сорока часов в неделю;

- Конвенция N 52 о ежегодных оплачиваемых отпусках.

Например, в 1993 году был принят федеральный закон РФ «Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан», нормы которого использовались при реализации трудовых прав работников; в 1995 году - «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», в котором содержаться нормы по трудоустройству инвалидов.

В последующем основные права граждан в сфере труда и занятости были закреплены в ст. 37 Конституции РФ, а также в новом Трудовом Кодексе.

Кроме того, основополагающие права граждан в сфере труда были закреплены и в отношении отдельных категорий работников, трудовая деятельность которых ранее регламентировалась только ведомственными нормативными актами (сотрудники МВД, военнослужащие и т.д.)

Переход к рыночной экономике ознаменовал и договорную форму взаимодействия между работником и работодателем. Хотя сам переход к рыночной экономике и подразумевает минимальное вмешательство государства, но как показала практика законодательное закрепление содержание трудового договора повышало гарантии сторон в реализации договоренности по важнейшим условиям труда.

До введения в действие Трудового Кодекса РФ содержание трудового договора определялось на основании Рекомендаций по заключению трудового договора в письменной форме, утвержденных постановлением Минтруда РФ от 14.07.93 № 135. Однако рекомендации носили необязательный характер, и поэтому содержание трудового договора на практике определялось весьма произвольно, что нередко служило причиной возникновения трудовых споров.

Поэтому законодатель в новом Трудовом Кодексе РФ раскрыл содержание трудового договора, чего не было в КЗоТе. В содержание трудового договора были включены реквизиты сторон, а также условия, которые были подразделены на существенные (обязательные, без которых трудового договора не может быть), и дополнительные.

Если говорить о самом Трудовом Кодексе РФ, то здесь надо отметить, что законодатель постарался вобрать в него отчасти усовершенствованные положения трудовых законов, среди которых, например, Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», Основы законодательства «Об охране труда», Законы РФ «О коллективных договорах и соглашениях», «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих и работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» и т.д.

Как мы видим, основными тенденциями развития трудового права России при переходе к рынку труда являлось:

- принятие мер по обеспечению занятости населения, поддержка безработных граждан; защита граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;

- демократизация трудового законодательства, которое связано с возрастанием роли договорного регулирования труда, закрепления основополагающих прав трудящихся;

- закрепление основополагающих норм международного регулирования труда в трудовом законодательстве России;

- расширение сферы действия трудового законодательства в отношении отдельных категорий работников, труд которых регламентировался ранее ведомственными нормативными актами (сотрудников МВД и т.д.).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Как мы видим переход к рынку труда ознаменовал коренные перемены в трудовом законодательстве. Те прежние законы, регламентирующие трудовые отношения в новых условиях уже не могли существовать.

Основными тенденциями развития трудового права в новых условиях стали:

- принятие мер по обеспечению занятости населения, поддержка безработных граждан; защита граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;

- демократизация трудового законодательства, которое связано с возрастанием роли договорного регулирования труда, закрепления основополагающих прав трудящихся;

- закрепление основополагающих норм международного регулирования труда в трудовом законодательстве России;

- расширение сферы действия трудового законодательства в отношении отдельных категорий работников, труд которых регламентировался ранее ведомственными нормативными актами (сотрудников МВД и т.д.).

Вместе с тем надо отметить, что реформирование трудового законодательство продолжается и по сей день. Например, с прошлого года началась реформа перехода на новую систему оплаты труда. Экономический кризис также внес свои коррективы в области трудового законодательства. Принимаются дополнительные меры по защите лиц, оставшихся без работы, увеличен размер пособия по безработицы, разрабатывается новая концепция по трудоустройству инвалидов.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. E.А. Езшов. Трудовое право в России.-М.: Норма, 2007 г.

2. Современное трудовое право. Под ред. В.М. Лебедева. - Томск.: Юридический институт Томского государственного университета, 2006 г.

3. Трудовое право России. Под ред. А.М. Куренного.-М.: Юрист, 2004 г.

4. Трудовое право России. Под ред. К.Н. Гусова.-М.: Изд-во Проспект, 2003г.

5. Постатейный комментарий к Конституции Российской Федерации. Под ред. Ю.В. Кудрявцева. - М.: Изд. Юрист, 1997.

6. Комментарий последних изменений к трудовому кодексу Российской Федерации. Под ред. И.В. Журавлева. - М.: Юристъ, 2007 г