**Приволжский филиал**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение**

**высшего образования**

**РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРАВОСУДИЯ**

ФАКУЛЬТЕТ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ

ДЛЯ СУДЕБНОЙ СИСТЕМЫ

(ЮРИДИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ)

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

по дисциплине «Трудовое право»

**Развитие трудового права и его современное состояние**

Выполнила:

Студентка3курса

очной формы обучения

группы 13/д – 305

Аникина Анастасия Олеговна

Научный руководитель:

Татаренко Лариса Александровна

Дата представления работы Работа защищена

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2016г. «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2016г.

Оценка \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подпись\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Нижний Новгород

2016

**СОДЕРЖАНИЕ**

Введение..................................................................................................................3

Глава 1. Трудовое право возникновение и развитие...................................................................................................................5

Глава 2. Трудовое право: советский период.....................................................................................................................10

Глава 3. Трудовое право в постсоветский период и до наших дней.........................................................................................................................17

Глава 4. Перспективы дальнейшего развития трудового права.......................................................................................................................22

Заключение............................................................................................................27

Список литературы...............................................................................................29

**ВВЕДЕНИЕ**

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 это результат целенаправленной деятельности многих поколений людей.

Необходимость в правовом регулировании организации труда обусловлена потребностями общественного производства и всем ходом его исторического развития. Нормативное же регулирование является наиболее эффективным и техничным способом организации многочисленных и разнообразных общественных связей, обеспечивая им стабильность и исполнение.

*Актуальность темы исследования* в том, что настоящее время в науке и отрасли трудового права происходит преодоление сложившихся в советские годы традиций, доктрин, теорий, точек зрения ученых, представляющих науку трудового права, а реформировать трудовое право можно, лишь учитывая этапы его исторического развития. Процесс формирования нового трудового права не должен рассматриваться вне контекста исторических перемен в государственно-правовом строительстве страны.

*Степень научной разработанности темы* довольна высока. Истории развития науки трудового права посвящена обширная научная и историческая литература. Этим аспектам уделяют внимание многие учебники по истории трудового права, истории государства и права, публицистические статьи, а также научные работы отечественных и зарубежных авторов.

*Объектом исследования* являются общественные отношения сложившиеся в течении времени в области регулирования трудовых отношений, защиты прав и законных интересов работников и работодателей, которые возникают при применении норм трудового права.

*Предметом исследования* выступает Трудовое право как наука, т.е. система знаний о приемах, методах, способах, правилах и принципах отрасли трудового права.

*Цель исследования* – проведение анализа истории развития и становления науки зарубежного и российского трудового права от его зарождения до настоящего времени, а также определить дальнейшие перспективы развития.

*Задачи исследования:*

1. Изучить исторические этапы развития трудового законодательства

2. Описать историю развития трудового права как науки

3. Описать основные изменения, происходившие в трудовом праве с момента его появления до настоящего времени

4. Охарактеризовать этапы **развития науки трудового права в России**

5. Проанализировать возможные дальнейшие пути развития изучаемой отрасли права

*Методологической основой исследования* являлось изучение научной литературы, в том числе работа с нормативно-правовыми актами трудового законодательства. Выбор методов обусловлен целями и задачами исследования, а также спецификой исследования. При выполнении работы используются следующие методы исследования: общенаучный метод, частноправовые методы, а именно формально-юридический. Диалектический метод является основой проведенного исследования, который отражает взаимосвязь теории и практики.

*Структура работы.* Курсовая работа состоит из введения, четырех глав, заключения и списка литературы.

**Глава 1. Трудовое право возникновение и развитие**

Поскольку российская система права относится к романо-германской правовой семье, а также учитывая европейскую историческую тенденцию рецепции римского частного права, что отразилось и на дореволюционном гражданском законодательстве Российской империи, имеет смысл начать рассмотрение истории развития регулирования наемного труда с анализа договора locatio-conductio operarum в римском частном праве. По сути эта договорная конструкция исторически выступила предтечей договора найма услуг (личного найма), а тот в свою очередь стал предшественником трудового (рабочего) договора. Зачатки норм трудового права мы можем обнаружить уже в римском частном праве. Классическому римскому праву был известен такой консенсуальный договор (контракт) как locatio-conductio (договор найма).[[1]](#footnote-1) Например, дореволюционный русский цивилист А.М. Гуляев определял данный договор как «консенсуальный контракт о возмездном пользовании». Locatio-conductio имел в римском частном праве три вида: 1) locatio-conductio rerum — договор найма вещей; 2) locatio-conductio operarum — договор найма услуг; 3) locatio-conductio operis — договор найма работ или подряд. Основное отличие между указанными видами locatio-conductio состояло в объекте, по поводу которого возникало обязательство (вещь, услуга или работа). При этом отличие договора найма услуг от найма работ по сей день во многом сохранилось: пред- метом первого является выполнение по заданию нанявшего определенных услуг, а предметом второго выступает готовый результат работы.

Locatio-conductio operarum имел в римском праве следующие черты: — мог заключаться как на определенный срок, так и без указания срока (в последнем случае с правом отказа каждой из сторон от договора); — имел лично-доверительный характер, т.е. услуги должны были оказываться лично; — был всегда возмездным (причем оплата производилась по истечение определенной единицы времени). Время болезни нанявшемуся не оплачивалось, но он имел право на вознаграждение за время, в течение которого наниматель не воспользовался услугами по причинам, не связанным с нанявшимся (в чем-то это напоминает оплату за время простоя не по вине работника). Подчеркнем, что широкого распространения в Древнем Риме договор найма услуг не получил в связи с использованием преимущественно труда рабов, который опосредовался отношениями собственности. «Непривлекательность» locatio-conductio operarum для лично свободных граждан Рима была обусловлена тем, что, как отмечает И.Б. Новицкий, нанявшийся «ставил себя в положение, близкое к положению раба». Поэтому на практике стороны нередко прибегали к конструкции договора поручения (mandatum).[[2]](#footnote-2)

Договорная конструкция locatio-conductio operarum более чем на десяток веков определила развитие правового института гражданского права «договор найма услуг» и только в ХХ в. была серьезно потеснена правовым институтом трудового договора. Обычное право возникло до государства, как полагает Е.Н. Трубецкой, а право непозитивное (естественное) руководило жизнью людей еще до возникновения позитивного права и государственных образований. Именно к непозитивному праву восходит ряд правовых принципов (свобода труда, свобода договора, справедливость, равенство, гуманизм и другие). Эти правовые идеи существуют объективно и всегда независимо от того закреплены ли они в законодательстве и проводятся ли в реальной жизни. Поэтому, характеризуя труд древних людей в догосударственном состоянии, следует учитывать свободу их поведения в совместном труде, ограниченную только требованиями надпозитивного права, а позднее — и правовыми обычаями, в частности с соблюдением норм-запретов (табу).[[3]](#footnote-3)

Приблизительно с XIII века найм труда приобретает черты определенного договорного типа. Характерным способом заключения договора найма работника в этот период является акт коммендации, заключавшийся в том, что в торжественной обстановке лицо, нанимающееся на работу и поэтому поступавшееся 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.[[4]](#footnote-4) 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.[[5]](#footnote-5) 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 отрабатывал 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.[[6]](#footnote-6) 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 отрабатывал кабалу, он оставался в холопстве до дня смерти своего господина. Таким образом, хозяину остаточно 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".[[7]](#footnote-7) 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"[[8]](#footnote-8). Наем рабочих производился: а) на определенный срок; б) на неопределенный срок; в) на время исполнения какой-либо работы, с окончанием которой прекращался сам наем[[9]](#footnote-9). 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[[10]](#footnote-10). 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[[11]](#footnote-11). 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[[12]](#footnote-12). 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.

**Глава 2. Трудовое право: советский период**

Первая генерация советских ученых-трудовиков была представлена в основном исследователями, получившими образование и начавшими свою научную деятельность еще до 1917 г. Это И.С. Войтинский, К.М. Варшавский, Д.М. Генкин, А.Г. Гойхбарг, Е.Н. Данилова, В.М. Догадов, Я.А. Канторович (1859-1925), А.Е. Семенова.[[13]](#footnote-13)

Уже в первых лекциях по трудовому праву ярко проявилась такая черта как приверженность идеологии и классовый подход советской науки. Поскольку в первые же годы своего существования Советская власть устанавливала, как исходный момент формирования законодательства о труде, основные требования труда: 8-ми часовой рабочий день, полное социальное страхование за счет нанимателя и полную охрану труда. Подобное законодательство преследовало более политические, чем практические цели и носило в целом декларативный характер. Необходимо отметить, что степень интеллектуальной свободы в начальный советский период очень ограничена.

Период военного коммунизма является отправной точкой развития советского трудового права, поскольку появляются 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»[[14]](#footnote-14). В основу метода правового регулирования первый КЗоТ 1918 г. закладывал принцип всеобщей трудовой повинности.

Однако регулирование условий труда иных категорий работников, не подпадавших под действие данного Кодекса по прежнему не было урегулировано, так условия труда в коммунальных хозяйствах регламентировались 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 рассматриваемого периода было жесткое регулирование всех условий труда 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.

В итоге, в начале 20-х годов в государстве полностью отсутствовала единая трудовая политика и практика трудовых отношений. Подобная обстановка не позволяла реорганизоваться и выработать какую-либо теоретическую концепцию предмета трудового права данного периода.

Однако с 1922 до конца 20-х годов наука трудового права пережила своеобразный переворот, который был связан с введением НЭПа и легализацией договорных трудовых отношений. В этот период было проведено несколько плодотворных споров, касающихся основных проблем данной отрасли: предмета, источников и соотношения с другими отраслями права.

Именно в это время были заложены теоретические основы советской науки трудового права. Но все-таки всячески подчеркивался разрыв с дореволюционной эпохой, хотя интеллектуальная и личностная преемственность была налицо.  Это, в частности, выражалось в том, что первые советские ученые-трудовики в большинстве своем были знакомы с работами своих зарубежных коллег и вели с ними вполне цивилизованные дискуссии. Общепризнанным авторитетом пользовались труды немецких ученых Г. Зинцгеймера и В. Каскеля, а также были широко известны публикации Г. Ниппердея, В. Шеебарта, Г. Шеффера, Э. Якоби, британцев Х. Клейна и Г. Слессера, американцев Д. Коммонса и Д. Эндрюса, французов А. Вабра и М. Эбле и др.[[15]](#footnote-15)

Таким образом, стабилизация экономических и социальных отношений создали благоприятную почву для научных исследований в области трудового права.

Принятие Кодекса законов о труде РСФСР 1922 г. существенно оживило трудовое право. Данный кодекс 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, и обязательны для всех предприятий, учреждений и хозяйств, а также для всех лиц, применяющих чужой наемный труд за вознаграждение»[[16]](#footnote-16).

Первой крупной публикацией 20-х годов по праву считается исследование К.М. Варшавского, который широко использовал дореволюционные труды Л.С. Таля. Эту работу К.М. Варшавского, как он сам позднее написал: "мои коллеги осудили за отсутствие строго марксистского подхода, но назвали лучшей из всего написанного по трудовому праву".[[17]](#footnote-17) Варшавский обосновал положение о трудовом праве как замкнутой системе, которая взаимодействует с другими отраслями права, был сторонником субсидиарного применения норм гражданского законодательства в регулировании трудовых отношений, в том числе привлечения к материальной ответственности работников на основе норм ГК РСФСР. Фактически он ставил знак равенства между трудовым договором и договором личного найма.

Как мною было отмечено ранее, до конца 20-х годов степень интеллектуальной свободы было сильно ограничена. Что касается конца 30-х и до начала 40-х годов, то следует говорить о полном ее отсутствии. Поэтому в данный период и до окончания Второй мировой войны в науку трудового права практически не вносилось каких-либо существенных изменений.

В законодательной же сфере дело обстояло несколько иначе. Война поставила перед правовым регулированием труда ряд сложных задач. В связи с призывом многих миллионов людей на службу особенно острой стала проблема рабочих рук в промышленности, транспорте, строительстве и сельском хозяйстве. Мобилизация коснулась всего трудоспособного населения. Это обстоятельство вполне естественно вызвало к жизни правовые нормы, 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[[18]](#footnote-18).

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.[[19]](#footnote-19) 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[[20]](#footnote-20). В четвертой пятилетке предусматривалась система мероприятий по механизации производства, совершенствованию оплаты труда, улучшению жилищных и бытовых условий, охране труда.

По окончании военного периода начался новый этап развития науки трудового права. Стали издаваться учебники по трудовому праву, авторами которых были в том числе М.М. Агарков и Д.М. Генкин. Характерной их чертой стало «цитатничество», подкрепление любой банальной мысли изречениями И.В. Сталина, В.И. Ленина, К. Маркса, Ф. Энгельса. На работы коллег ссылок практически не было. Критика «официальных» трудовиков запрещалась, а позитивно ссылаться было опасно, ибо любой и в любое время мог быть объявлен «врагом народа»[[21]](#footnote-21).

На базе Основ гражданского законодательства в 1964 г. 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.[[22]](#footnote-22)

Проводились меры по переходу на сокращенный рабочий день. В первую очередь были переведены рабочие и служащие каменноугольной, горнорудной, металлургической промышленности, а также коксохимических предприятий.[[23]](#footnote-23) Развитие отрасли трудового права определялось Конституцией, Основами законодательства СССР и союзных республик о труде 1970 г., кодексами о труде союзных республик, текущим законодательством.

Центральный комитет КПСС провел большие меры по "повышению благосостояния советского народа", в частности в своем Постановлении от 26 сентября 1967 г. № 888 было указано осуществить следующие мероприятия: "увеличить минимальный размер заработной платы рабочих и служащих всех отраслей народного хозяйства до 60 рублей в месяц; повысить в первом полугодии 1968 г. в среднем на 15 процентов тарифные ставки рабочим-станочникам машиностроительных и металлообрабатывающих предприятий и цехов во всех отраслях народного хозяйства; расширить льготы для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях; увеличить до 15 рабочих дней продолжительность отпуска тем рабочим и служащим, которые имеют в настоящее время отпуск общей продолжительностью 12 рабочих дней; продолжить дальнейшее снижение и отмену налогов с заработной платы рабочих и служащих. В этих целях снизить в среднем на 25 процентов ставки налогов с заработной платы от 61 до 80 рублей в месяц; повысить размеры пособий по временной нетрудоспособности рабочим и служащим при стаже работы свыше 8 лет до 100 процентов заработка и при стаже работы от 5 до 8 лет до 80 процентов заработка."[[24]](#footnote-24) Также были проведены ряд мероприятий по улучшению пенсионного обеспечения, в частности: повышение размера пенсий инвалидам, снижения пенсионного возраста по старости для военнослужащих и др.

15 июля 1970 г. был принят Закон "Об утверждении основ законодательства СССР и союзных республик о труде", которым были введены новые условия оплаты труда в непроизводственных 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). Введены льготы, для работников, совмещающих работу с обучением.

По моему мнению, именно этот Закон положил основные начала для создания действующего Трудового кодекса Российской Федерации.

Спустя чуть больше года, а точнее в [1971 году](https://ru.wikipedia.org/wiki/1971_%D0%B3%D0%BE%D0%B4) был принят новый [кодекс](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BA%D1%81_(%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B9_%D0%B0%D0%BA%D1%82)), который добавлял новые праздничные дни и новые льготы, в том числе устанавливал право на отпуск по уходу за ребёнком до достижения им 3 лет с сохранением рабочего места, а также устанавливал 41-часовую рабочую неделю.[[25]](#footnote-25) Если сравнивать его с Кодексом 1922 года, то этот кодекс был конечно более мягким, поскольку устанавливал больше гарантий и компенсаций работникам, а также значительно поспособствовал улучшению правового статуса работника.

Подводя небольшой итог, важно отметить, что конец советского периода в развитии трудового права оказался довольно сложным и объемным по своему содержанию. Было принято множество законодательных актов, значительно повлиявших на дальнейший темп развития Трудового права. Многое еще осталось не урегулированным, например труд несовершеннолетних, а именно детей до 16 лет был не только не регламентирован, но и запрещен. Однако в дальнейшем, многие аспекты будут развиваться, особенно в связи с началом эпохи Перестройки.

**Глава 3. Трудовое право в постсоветский период и до наших дней**

Конец XX века ознаменовался плодотворным развитием трудового законодательства нашего государства, было принято несколько основополагающих законов: Закон РСФСР от 19 апреля 1991 года № 1032-1 "О занятости населения в РСФСР"[[26]](#footnote-26), который закрепил основные понятия трудового права, такие как: безработный гражданин, занятый гражданин, а также выразил важнейшие аспекты государственной политики в области занятости населения., Закон РСФСР от 11 марта 1992 года № 2490-1 "О коллективных договорах и соглашениях"[[27]](#footnote-27), четко установивший основные принципы коллективного договора и урегулировавший порядок его заключения., а также Федеральные законы от 23 ноября 1995 года № 175-ФЗ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров"[[28]](#footnote-28), от 12 января 1996 года № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"[[29]](#footnote-29), от 17 июля 1999 года № 181-ФЗ "Об основах охраны труда в Российской Федерации"[[30]](#footnote-30).

Перестройка с ее идеологическими и экономическими преобразованиями потребовала существенного пересмотра не только отдельных норм трудового законодательства, но и самой теории отрасли. Появление нового типа работодателей - коммерческих организаций и индивидуальных предпринимателей повлекло за собой необходимость отказа государства от вмешательства в хозяйственную деятельность работодателей, в том числе и в сфере регулирования отношений наемного труда. Однако следовало сохранить достигнутый уровень социальной защищенности работников.

Промежуточный период от социалистического КЗоТ к рыночному Трудовому кодексу обозначал поиск новых механизмов правового регулирования трудовых отношений, который не всегда приводил к успешным решениям[[31]](#footnote-31). 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.[[32]](#footnote-32)

Четвертый в истории нашего государства Трудовой кодекс, следовательно после Кодексов 1918-го, 1922-го и 1971-х гг., был принят 30 декабря 2001 года. Вступил в действие немного позднее, а именно с 1 февраля 2002 года. Работа над его проектом заняла порядка 10 лет, что свидетельствует о должной подготовке нормативного акта. Первоначальный проект был опубликован для всенародного 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 № 156 "О равном обращении и равных возможностях трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями", Конвенция № 150 "О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация", Конвенция № 81 "Об инспекции труда", Конвенция № 155 "О безопасности и гигиене труда в производственной среде"[[33]](#footnote-33)

Важно подчеркнуть, что по оценкам экспертов, ныне действующий российский Трудовой кодекс стал едва ли не самым лояльным к работникам во всей Европе. Их нельзя увольнять без выплаты двухмесячного содержания, нельзя уволить человека во время болезни или во время отпуска. При сокращении персонала необходимо предложить сокращаемому другие свободные вакансии в компании.

Необходимо отметить, что новый Кодекс изначально создавался с учетом принципов и положений международного трудового права и возможно поэтому он по сей день является одним из самых стабильных кодексов в Российской Федерации. По истечении года, после издания нового Трудового кодекса все стороны констатировали: документ реально работает, однако практика выявила необходимость усовершенствования отдельных его положений. А именно, на практике Трудовой Кодекс оказался слишком неприспособленным к жизни: формулировки размыты, а некоторые статьи, например о порядке увольнения персонала, заставляли работодателей идти на хитрости, чтобы избавиться от действительно плохих работников.

По данным российской общественно-политической газеты "Труд", можно сделать вывод, что если 90-е годы — время, когда 37% молодежи хотели заниматься своим бизнесом, то 2000-е — эпоха чиновников. С 2001 года последовательно увеличивалось число тех, кто хочет работать в органах государственной власти. Среди молодежи таких 18%, среди взрослого населения — почти 40%. В 2008 году рынок труда тряхнул кризис. За два года без работы осталось более 2 миллионов россиян. Больше всего пострадали «синие воротнички» — рабочие производственных предприятий и промышленности.[[34]](#footnote-34) А все потому, что стать начальником легче, чем удержаться в должности. Поэтому законодательство должно поддерживать простых рабочих граждан сильнее.

Считаю необходимым выразить мнение о том, что развитие российского трудового законодательства имеет ряд специфических особенностей, обусловленных трудностью и важностью социальной роли трудового права в обществе.

Во-первых, трудовое право нашего государства должно подчеркивать федеративный характер государства, действующего в условиях разграничения полномочий и предметов ведения между федеральными органами государственной власти России и органами власти ее субъектов.

Во-вторых, трудовое право Российской Федерации формируется при широком участии профсоюзов и трудовых коллективов. Именно поэтому большое значение имеют локальные нормативные акты. В соответствии со ст. 5 действующего Трудового Кодекса РФ "...трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права". Как мы видим, локальные акты играют далеко не последнюю роль в трудовых отношениях. В частности, ими может устанавливаться: внутренний трудовой распорядок, дисциплина труда, система оплаты и стимулирования труда, порядок проведения аттестации работников и многое другое.

Основные права граждан в сфере занятости и трудоустройства, как мы знаем, закреплены в Конституции Российской Федерации. Она устанавливает, что каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на защиту от безработицы[[35]](#footnote-35). А государство, в свою очередь, обязуется гарантировать гражданам наиболее эффективное осуществление у таких прав, что, прежде всего, следует из конституционного принципа, согласно которому Российская Федерация является социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека[[36]](#footnote-36).

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[[37]](#footnote-37). 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[[38]](#footnote-38). 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.[[39]](#footnote-39) 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.

Подводя итог данному этапу истории развития Трудового права России, нельзя не сказать о большом объеме работы, которая была проделана за такой небольшой для истории промежуток времени. Было создано два кодекса, издано большое количество иных нормативно-правовых актов в сфере труда, которые в дальнейшем дадут сильный толчок для усовершенствования трудового законодательства.

Базой для такого усовершенствования послужат основные направления государственной политики Российской Федерации в сфере труда, которые можно выявить на сайте Правительства Российской Федерации, а также изучив Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2018 года. Этому и будет посвящена четвертая глава моей курсовой работы.

**Глава 4. Перспективы дальнейшего развития трудового права**

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации на данный момент возглавляет Максим Анатольевич Топлин, в биографию которого я не считаю нужным вдаваться более подробно.

И поскольку речь пойдет именно об усовершенствовании трудового права, я считаю, что необходимо прежде всего начинать именно с направления политического в данный области нашего государства.

На официальном сайте Министерства труда можно увидеть целый ряд государственных программ, направленных на развитие трудовых отношений, это и увеличение числа рабочих мест для инвалидов, и создание центров повышения квалификации рабочих, и даже создание прозрачного механизма оплаты труда руководителей бюджетных организаций. Планов, концепций развития и программ у министерства действительно довольно много. Однако будут ли они реализованы и послужат ли во благо покажет время.

Анализ действующего законодательства Российской Федерации, регулирующего отношения в сфере трудоустройства и занятости, не позволяет сделать вывод о существовании действующего механизма правового регулирования в данной сфере. Вместе с тем проблемы, возникающие в сфере трудоустройства и занятости, относятся к числу наиболее актуальных в нашем государстве.

Известно, что на сегодняшний момент в качестве основной предпосылки трудоустройства выступает безработица, которая приводит к различным негативным последствиям экономического, социального и даже психологического характера. Данные об уровне безработицы не особо утешают - статистика первых месяцев 2016 года говорит о наличии в стране более 900 тысяч официально зарегистрированных граждан, при том что прогноз роста числа безработных на год - 6%, что составляет примерно пол миллиона человек.

Однако имеются и положительные моменты - по данным Федеральной Службы Государственной Статистики показатели в трудовой сфере значительно улучшились по сравнению с 2005-м, 2010-м и 2013-м гг.: число занятых граждан растет, также увеличиваются среднедушевые денежные доходы населения, вырос Минимальный размер оплаты труда и покупательная способность граждан.

Однако большинство специалистов полагают, что реальная ситуация несколько хуже, чем говорят нам официальные данные. 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.[[40]](#footnote-40) 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 такого вида безработицы является неполная занятость, оценить объемы которой также представляется практически невозможным. Существующие социологические исследования позволяют считать неполную занятость весьма распространенным в России явлением.[[41]](#footnote-41)

С точки зрения права, проблема наличия неформальных трудовых отношений влечет за собой снижение уровня гарантий прав работников, 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 положительные, 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.[[42]](#footnote-42)

Следует признать, что складывающиеся общественные отношения с участием негосударственных агентств по трудоустройству не урегулированы в достаточной степени законодательством. Вместе с тем необходимость вмешательства государства в данную сферу общественных отношений несомненно 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.[[43]](#footnote-43)

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" 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.

На данный момент, в сфере защиты трудовых прав граждан реформы проводятся по трем направлениям: первое — это существенное обновление трудового законодательства, кᴏᴛᴏᴩое началось с принятия Трудового кодекса РФ и повлекло серьезные перемены в результате принятия ФЗ от 30.06.2006 г. № 90, которые продолжаются до сих пор., второе направление — формирование системы специализированных органов по рассмотрению трудовых споров. В связи с данным обсуждался вопрос создания специализированных судов по трудовым спорам, кᴏᴛᴏᴩые обеспечат осуществление в должном объеме конституционного права на судебную защиту, снижение длительности сроков рассмотрения трудовых споров и восстановления нарушенного права, активное исполнение судебных решений. На данный момент такие органы создаются - поскольку был принят ФЗ от 27.07.2010 г. № 193-Ф3 «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)», кᴏᴛᴏᴩый дал возможность разрешить спор между участниками трудовых отношений с содействием медиатора., и наконец третье направление реформирования трудовых отношений — развитие социального партнерства.

Демократизация трудового законодательства, установление и изменение трудовых отношений при активном участии работников в лице их представителей одно из перспективных направлений, хотя социальная защищенность представителей трудового коллектива с принятием Трудового кодекса несомненно снизилась.

Подводя итог, необходимо отметить, что сейчас мы имеем достаточную основу для дальнейшего успешного развития трудового права. Конечно для начала необходимо устранить такие проблемы как безработица, чтобы на деле иметь реальный результат и прогресс.

Эффективность современного реформирования Трудового права можно будет оценить лишь спустя длительное время, а на данный момент мы имеем достаточно стабильную правовую основу.

В качестве основного 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.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Я выполнила поставленную передо мною цель: провела анализ истории развития и становления трудового права от его зарождения до настоящего времени, изучила каждый период развития в отдельности, а также ознакомилась с рядом работ авторов прошлых лет.

В курсовой работе я решила ряд задач:

1. Изучила исторические этапы развития трудового законодательства

2. Описала историю развития трудового права как науки

3. Описала основные изменения, происходившие в трудовом праве с момента его появления до настоящего времени

4. Охарактеризовала этапы **развития науки трудового права в России**

5. Проанализировала возможные дальнейшие пути развития изучаемой отрасли права

В ходе долгого развития российское трудовое право претерпело множество изменений и прошло очень долгий путь развития к нынешнему положению трудового права, которое действует в настоящее время. Развитие трудового права выявило постепенное усложнение государственного управления, непрерывного накопления опыта, источников права, увеличения проблем и задач которые необходимо решать трудовому праву.

Трудовое право, сформировавшись как отрасль права за последние два столетия, отличается полнотой и относительной завершенностью структуры.

Процесс познания науки трудового права должен охватывать все ценное, что было накоплено трудовым законодательством России и мировой правовой культуры. Историческое изложение – это собирательный процесс забытого, но необходимого материала для последующего осмысления и пригодности его использования в государственном строительстве.

Накопление массы законодательного материала (норм) трудового права идет медленно и противоречиво. Эффективность правового регулирования во многом зависит от того, насколько содержание права адекватно потребностям развитие общественных отношений.

Конечно же, чтобы рассмотреть все важнейшие аспекты данной темы, необходимо более подробно останавливаться на каждом периоде.

Многие из этих проблем трудового права пытаются рассмотреть современные ученые, которые еще в советские годы проводили огромную исследовательскую работу, например И.Я. Киселев.

В настоящее время система права нашей страны находится в состоянии реформирования, одной из главных целей которой является обеспечение максимальной полноты и эффективности правового регулирования общественных отношений, осуществляемого системой законодательства. Сложились, оформились и были научно обоснованы ключевые принципы правового регулирования в трудовом праве, сформировались несколько новых, не существовавших в советском праве понятий и категорий, наработан большой нормативно – правовой массив. Но, несмотря на это, правовая реформа не окончена. Продолжается формирование единого механизма правового регулирования, отвечающего существующей в настоящий момент в нашей стране системе общественных отношений – создаются новые законы, изменяются успевшие устареть, отменяются отжившие свой век, оформляются новые отрасли и институты права. Огромное количество законов и подзаконных актов систематизируется, акты приводятся в соответствие друг с другом, устраняются коллизии и пробелы в праве. Именно поэтому необходимо и дальше совершенствовать законодательную технику, опираясь на предыдущие ошибки.

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

**Нормативные правовые акты**

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12. 12. 1993) (в ред. от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 04.08.2014. № 31. Ст. 4398.// СПС Консультант Плюс
2. Трудовой кодекс Российской Федерации (принят Государственной Думой 21.12.2001) (в ред. от 30.12.2015) // СПС КонсультантПлюс
3. Закон «О найме рабочих и правилах надзора за фабричными заведениями» от 3.06.1886 // СПС КонсультантПлюс
4. КЗоТ 1918г.//СПС КонсультантПлюс
5. КЗоТ 1922г.//СПС КонсультантПлюс
6. Декларация относительно целей и задач Международной Организации Труда, Филадельфия, 10 мая 1944 г. // СПС КонсультантПлюс
7. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 30.06.1945 // СПС Консультант Плюс
8. Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 15.07. 1964г. № 620//СПС Консультант Плюс
9. Постановление ЦК КПСС Совета Министров СССР от 26.09.1967г. № 888 "Кодекс законов о труде Российской Федерации" (утв. ВС РСФСР 09.12.1971)  // СПС Консультант Плюс
10. Закон РСФСР от 19 апреля 1991 года № 1032-1 "О занятости населения в РСФСР"// СПС Консультант Плюс
11. Закон РСФСР от 11 марта 1992 года № 2490-1 "О коллективных договорах и соглашениях"// СПС Консультант Плюс
12. ФЗ от 23 ноября 1995 года № 175-ФЗ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров"// СПС Консультант Плюс
13. ФЗ от 12 января 1996 года № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"// СПС Консультант Плюс
14. ФЗ от 17 июля 1999 года № 181-ФЗ "Об основах охраны труда в Российской Федерации"// СПС Консультант Плюс
15. Международный пакт от 16.12.1966 "Об экономических, социальных и культурных правах"., п. 1 ст. 6 ч.3 // СПС Консультант Плюс
16. Закон РСФСР от 09.12.1971 "Об утверждении кодекса законов о труде РСФСР" // СПС Консультант Плюс

**Основная и специальная литература**

1. Анисимов Л.М. Новое в трудовом законодательстве. - М., ЗАО Юстицинформ, 2007, 248с.

2. Варшавский К.М. Трудовое право СССР - Л.: Академия., 180с.

3. Головина С.Ю. Кодификация трудового законодательства. - М.: Юрист, 2012., 266с.

4. Горбачева Ж.А. Закрепление в новом Трудовом Кодексе России гарантий прав граждан в сфере содействия занятости и трудоустройства. - М.: МГУ, 2002., 269с.

5. Исаев И.А. История государства и права России. - М.: Юрист, 2016., 682с.

6. Кадровик., № 12., 2012 // СПС КонсультантПлюс

7. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. - М.: Эксмо, 2005., 608с.

8. Киселев И.Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование. - М.: Норма, 2001., 384с.

9. Крауш С.А., Герасимова О.О. История охраны труда в России. - Томск.: ТСГАУ, 2013., 192с.

10. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. - М.: Статут, 2009., 879с.

11. Миронов В.И. Регулирование труда на различных этапах общественного развития. - М.: Щит-М, 2010., 1152с.

12. Новицкий И.Б. Римское право. - М.: Теис, 2002., 310с.

13. Слабоспитская Н.Н. Реализация норм трудового права. - Екб.: УГЮА, 2013., 32с.

14. Статистический сборник "Труд и занятость в России" от 2014г.

15. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование - М.: Статут, 2006., 539с.

16. Титов Ю.П. Хрестоматия по истории государства и права России., - М.: Эксмо, 2015., 508с.

17. Томашевский К.Л. Очерки трудового права., - М.: Издательский центр БГУ, 2009., 335с.

18. Трубецкой Е.Н. Энциклопедия права., - Спб.: Лань, 1999., 224с.

19. Труд., №56., 2 апреля 2010.

20. Чистяков О.И. История отечественного государства и права, часть 2., - М.: Юрист, 2014., 544с.

1. К.Л. Томашевский - Очерки трудового права., М., 2009., "Издательский центр БГУ" [↑](#footnote-ref-1)
2. И.Б. Новицкий., Римское право. — М.: Теис, 2002, - С. 189 [↑](#footnote-ref-2)
3. Е.Н. Трубецкой., Энциклопедия права. — СПб.: Лань, 1999. — С. 96. [↑](#footnote-ref-3)
4. Л.С. Таль., Трудовой договор. Цивилистическое исследование. - М.: Статут, 2006. С. 171, 206. [↑](#footnote-ref-4)
5. Там же. С. 243, 282. [↑](#footnote-ref-5)
6. И.А. Исаев., История государства и права России. - М., Юристъ, 2016. С. 237 [↑](#footnote-ref-6)
7. В.И. Миронов., Регулирование труда на различных этапах общественного развития., 2010., М., С. 124 [↑](#footnote-ref-7)
8. Закон «О найме рабочих и правилах надзора за фабричными заведениями» от 3.06.1886 // СПС КонсультантПлюс [↑](#footnote-ref-8)
9. Ст. 9 Закон «О найме рабочих и правилах надзора за фабричными заведениями» от 3.06.1886 // СПС КонсультантПлюс [↑](#footnote-ref-9)
10. Ст. 18 Закон «О найме…» от 3.06.1886 // СПС КонсультантПлюс [↑](#footnote-ref-10)
11. Ст. 10 Закона «О найме…» от 3.06.1886//СПС Консультант Плюс [↑](#footnote-ref-11)
12. Там же., Ст. 13 [↑](#footnote-ref-12)
13. А.М. Лушников., М.В. Лушникова., Курс трудового права., -М.: Статут, 2009. — С. 482 [↑](#footnote-ref-13)
14. Ст 2 КЗоТ 1918г.//СПС Консультант Плюс [↑](#footnote-ref-14)
15. А.М. Лушников., М.В. Лушникова., Курс трудового права., -М.: Статут, 2009. - С. 500 [↑](#footnote-ref-15)
16. Ст. 1 КЗоТ 1922г.//СПС Консультант Плюс [↑](#footnote-ref-16)
17. К.М. Варшавский., Трудовое право СССР., 1924 [↑](#footnote-ref-17)
18. О.И. Чистяков., История отечественного государства и права., часть 2., М., 2014. - С. 629 [↑](#footnote-ref-18)
19. Там же., - С. 705 [↑](#footnote-ref-19)
20. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 30.06.1945//СПС Консультант Плюс [↑](#footnote-ref-20)
21. А.М. Лушников., М.В. Лушникова., Курс трудового права., -М.: Статут, 2009. - С. 741 [↑](#footnote-ref-21)
22. Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 15.07. 1964г. № 620//СПС Консультант Плюс [↑](#footnote-ref-22)
23. Ю.П. Титов., Хрестоматия по истории государства и права России., - М., 2015г. [↑](#footnote-ref-23)
24. Постановление ЦК КПСС Совета Министров СССР от 26.09.1967г. № 888 [↑](#footnote-ref-24)
25. # "Кодекс законов о труде Российской Федерации" (утв. ВС РСФСР 09.12.1971)  // СПС Консультант Плюс

    [↑](#footnote-ref-25)
26. Закон РСФСР от 19 апреля 1991 года № 1032-1 "О занятости населения в РСФСР"// СПС Консультант Плюс [↑](#footnote-ref-26)
27. Закон РСФСР от 11 марта 1992 года № 2490-1 "О коллективных договорах и соглашениях"// СПС Консультант Плюс [↑](#footnote-ref-27)
28. ФЗ от 23 ноября 1995 года № 175-ФЗ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров"// СПС Консультант Плюс [↑](#footnote-ref-28)
29. ФЗ от 12 января 1996 года № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"// СПС Консультант Плюс [↑](#footnote-ref-29)
30. ФЗ от 17 июля 1999 года № 181-ФЗ "Об основах охраны труда в Российской Федерации"// СПС Консультант Плюс [↑](#footnote-ref-30)
31. А.М. Лушников., М.В. Лушникова., Проблемы теории Трудового права., -М.: Статут, 2011. - С. 158 [↑](#footnote-ref-31)
32. 31. С.Ю. Головина., Кодификация трудового законодательства., - М..: Юрист, 2012.- С. 261 [↑](#footnote-ref-32)
33. . С.А. Крауш., О.О. Герасимова., История охраны труда в России., - Томск.: ТСГАУ, 2013. - С. 109 [↑](#footnote-ref-33)
34. Газета Труд., №56., 2 апреля 2010 [↑](#footnote-ref-34)
35. Ст. 37 Конституции РФ // СПС Консультант Плюс [↑](#footnote-ref-35)
36. Ст. 7 Конституции РФ // СПС Консультант Плюс [↑](#footnote-ref-36)
37. Международный пакт от 16.12.1966 "Об экономических, социальных и культурных правах"., п. 1 ст. 6 ч.3 // СПС Консультант Плюс [↑](#footnote-ref-37)
38. Декларация относительно целей и задач Международной Организации Труда, Филадельфия, 10 мая 1944 г. // СПС Консультант Плюс [↑](#footnote-ref-38)
39. Ж.А. Горбачева., Закрепление в новом Трудовом Кодексе России гарантий прав граждан в сфере содействия занятости и трудоустройства., М., МГУ.,- С. 51 [↑](#footnote-ref-39)
40. Ж.А. Горбачева., Закрепление в новом Трудовом Кодексе России гарантий прав граждан в сфере содействия занятости и трудоустройства., М., МГУ.,- С. 291 [↑](#footnote-ref-40)
41. Там же., С. 300 [↑](#footnote-ref-41)
42. Рекрутинг для кадровика., Кадровик №12., 2012 // СПС Консультант Плюс [↑](#footnote-ref-42)
43. Ж.А. Горбачева., Закрепление в новом Трудовом Кодексе России гарантий прав граждан в сфере содействия занятости и трудоустройства., М., МГУ.,- С. 357 [↑](#footnote-ref-43)