



ТРУДОВОМУ КОДЕКСУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ – 20 ЛЕТ

Пресс-служба Профсоюза. 01.02.2022

1 февраля 2022 года отмечается 20-летие введения в действие Трудового кодекса РФ, в котором законодательно регламентируется регулирование трудовых отношений между работодателем и работником в стране. В этот день состоялась пресс-конференция, в рамках которой обсудили перспективы трудового законодательства. Участие в мероприятии принял Председатель ФНПР Михаил Шмаков.

Необходимость принятия нового трудового законодательства обуславливалась как переводом экономики страны на рыночные рельсы, так и системным кризисом, разразившимся в России в 90-е годы прошлого столетия. Действовавший Кодекс законов о труде (КЗОТ) не отвечал современным реалиям. В условиях падения производства и уровня жизни населения Федерация независимых профсоюзов России проявила себя ответственной общественной силой, способной разработать и внести в трудовое законодательство эффективные инструменты правовой защиты трудящихся, восстановления и развития экономики.

Принятию нового трудового кодекса ТК РФ предшествовало длительное и сложное обсуждение в рамках рабочей группы с участием профсоюзов, работодателей, представителей Госдумы и Правительства РФ. Дебаты начались уже на стадии рассмотрения имеющихся концепций кодекса, среди которых были правительственный, профсоюзный и другие. Документ, разработанный в правительстве, предполагал усиление позиции работодателей при одновременном умалении прав и интересов наемных работников. Подобный «порядок» основывался на рекомендациях Международного валютного фонда и Всемирного банка. В профсоюзном же варианте кодекса акцент делался на положения, отраженные в конвенциях Международной организации труда (МОТ).

По призыву ФНПР профсоюзные организации провели на предприятиях, в организациях и учреждениях собрания, на которых были рассмотрены внесенные в Госдуму проекты Трудового кодекса. Состоялось свыше 100 тысяч таких собраний с числом участников свыше 12 миллионов. В адрес Госдумы были направлены тысячи писем и телеграмм с просьбой отклонить правительственный проект и поддержать профсоюзный вариант. В итоге победила концепция, которую предложили профсоюзы.

Создавался новый Трудовой кодекс нелегко: острая борьба сторон шла за каждую позицию. Принимать консолидированные решения позволяло активное применение права «вето». В результате напряженной работы социальных партнеров в итоговом документе удалось обеспечить сохранение большинства прав и гарантий и для профсоюзов, и для наемных работников, не препятствуя при этом реализации интересов бизнеса.

Трудовой кодекс - живой документ, который может и должен совершенствоваться в стремительно меняющемся мире. Создаются передовые технологии, рождаются новые формы организации труд и закон обязан реагировать на эти изменения: поправки в него вносились, и будут вноситься. При этом важно, что обязательным условием внесения поправок является консенсус трех сторон - правительства, работодателей и профсоюзов.

Это позволяет сохранять взвешенный подход к процессу обновления документа и избежать нарушения достигнутого паритета.

Между тем, попытки переписать трудовое законодательство, изменив его в пользу работодателей, предпринимались неоднократно. Достаточно вспомнить предложения части бизнес-сообщества фактически увеличить рабочую неделю и упростить процесс увольнения работников. ФНПР резко отреагировала на подобные инициативы, донесла свою позицию до руководства страны и получила поддержку социальных партнеров.

Как показала многолетняя практика, особенно в кризисные годы финансовой и экономической нестабильности, в периоды экономических санкций и борьбы с пандемией, действующий ТК РФ достаточно надежно и эффективно регулирует трудовые отношения. Симптоматично, что Международная организация труда неоднократно признавала российский Трудовой кодекс одним из лучших сводов законов о труде в мире, принятых в последние десятилетия.

По убеждению российских профсоюзов, в настоящее время Трудовой кодекс РФ эффективно защищает права и интересы трудящихся, способствует гармонизации социально-трудовых отношений и развитию экономики, служит основой для воспитания уважения к труду.

Справочно:

Трудовой кодекс РФ - это свод законов (кодифицированный законодательный акт о труде, Федеральный закон № 197-ФЗ от 30 декабря 2001 года. Введён в действие с 1 февраля 2002 года вместо действующего до него Кодекса законов о труде РСФСР от 1971 года), регулирующих трудовые отношения между работодателем и работником. Трудовой кодекс обязателен для соблюдения на всей территории РФ. Нормы трудового кодекса РФ распространяются равным образом как на служащих государственных и муниципальных учреждений, так и на сотрудников коммерческих структур. Кодекс определяет трудовые отношения между работниками и работодателями и имеет приоритетное значение перед другими принятыми федеральными законами, связанными с трудовыми отношениями, с Указами Президента РФ, Постановлениями Правительства РФ и др.

Краткое содержание ТК РФ:

ЧАСТЬ 1. Раздел 1. Общие положения

ЧАСТЬ 2. Раздел 2. Социальное партнерство в сфере труда

ЧАСТЬ 3. Раздел 3. Трудовой договор

Раздел 4. Рабочее время

Раздел 5. Время отдыха

Раздел 6. Оплата и нормирование труда

Раздел 7. Гарантии и компенсации

Раздел 8. Трудовой распорядок. Дисциплина труда

Раздел 9. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Раздел 10. Охрана труда

Раздел 11. Материальная ответственность сторон договора

ЧАСТЬ 4. Раздел 12. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

ЧАСТЬ 5. Раздел 13. Защита трудовых прав работников. Разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства

ЧАСТЬ 6. Раздел 14. Заключительные положения

*Департамент Аппарата ФНПР по связям с общественностью,
молодежной политике и развитию профсоюзного движения*