

# Трудовому кодексу Российской Федерации – 20 лет!

1 февраля 2002 г. введен в действие Трудовой кодекс РФ, в котором законодательно регламентируется регулирование трудовых отношений между работодателем и работником в стране.

Председатель Профсоюза работников связи России, член Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений Анатолий Назейкин принимал активное участие в формировании этого документа. Профсоюзные организации работников связи выступили с поддержкой профсоюзной концепции Трудового кодекса РФ.

Необходимость принятия нового трудового законодательства обуславливалась как переводом экономики страны на рыночные рельсы, так и системным кризисом, развившимся 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.

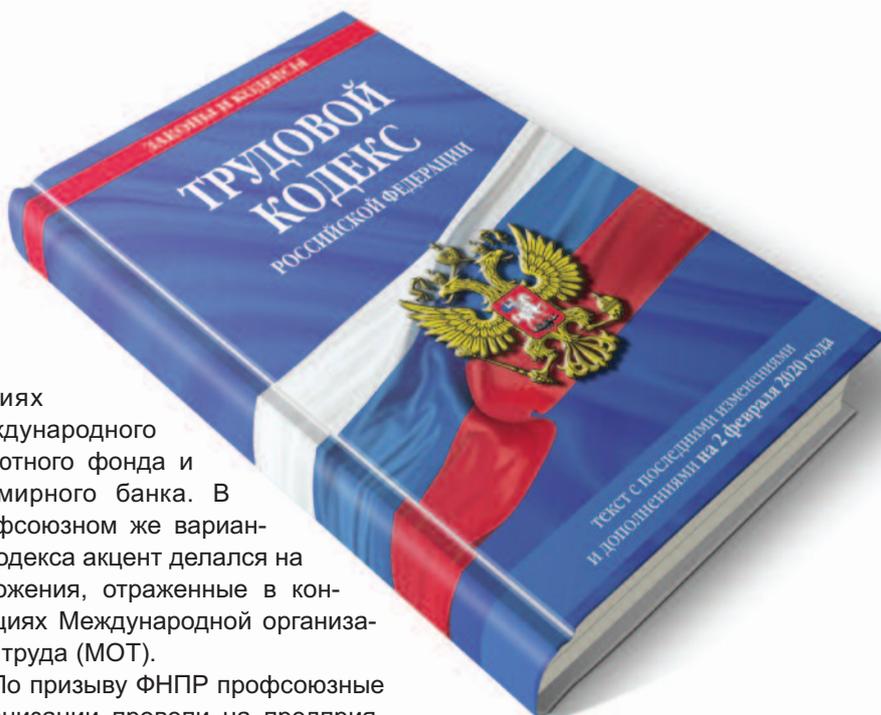
Принятию нового трудового кодекса предшествовало длительное и сложное обсуждение в рамках рабочей группы с участием профсоюзов, работодателей, представителей Госдумы и Правительства РФ. Дебаты начались уже на стадии рассмотрения имеющихся концепций кодекса, среди которых были правительственная, профсоюзная и другие. Документ, разработанный в правительстве, предполагал усиление позиции работодателей при одновременном умалении прав и интересов наемных работников. Подобный “порядок” основывался на рекоменда-

циях 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 тыс. 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 труда, и закон обязан реагировать на эти изменения — поправки в него вносятся 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.

Статью целиком читайте в бумажной версии журнала