

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА В РОССИИ

Аннотация: В данной статье рассматриваются основные задачи трудового права. На основании этого выделяются ключевые проблемы в сфере трудового законодательства, такие как дискриминацию по половому, возрастному признаку, заемный труд, отсутствие норм, основательно регулирующих труд иностранных граждан. В статье описываются основные способы защиты трудовых прав и свобод. Делается вывод об объективном характере описанных проблем, отмечается принципиальная возможность их решения.

Ключевые слова: трудовое право, работодатель, трудовой кодекс, права и свободы сотрудника, нарушение, профессиональные союзы, социальные гарантии.

Annotation: This article discusses the main tasks of labor law. Based on this, key issues in the field of labor legislation are highlighted, such as discrimination based on sex, age, employment, lack of standards that fundamentally regulate the work of foreign citizens. The article describes the main ways to protect labor rights and freedoms. The conclusion is made about the objective nature of the problems described, the principal possibility of their solution is noted.

Keywords: labor law, employer, labor code, rights and freedoms of an employee, violation, trade unions, social guarantees.

Актуальность данной тематики основана на том, что в современных экономических условиях достаточно часто упоминается негативные явления в российском трудовом праве, наличие которых очевидно. Это и определённое размывание предмета отрасли, попытки обосновать поглощение трудового права гражданским, отнесение только к административному праву отношение государственной службы, снижения роли прав союзов и индивидуализации трудовых отношений, количественный рост не типичных, не укладывающихся в классическую схему трудовых отношений и повышения гибкости найма труда. Эти новые и достаточно отрицательные для российского трудового права тенденции нуждаются в теоретическом анализе через положение общей части трудового права игнорирование этих проблем или их отрицание повлечет только ухудшение ситуации.

Трудовое законодательство Российской Федерации - это отрасль права, которая регулирует отношения между работодателем и работником. Необходимость усовершенствования трудового законодательства обусловлена установлением государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, а также созданием благоприятных условий труда и снижением уровня безработицы, защитой прав и законных интересов сотрудника и работодателя. В России основным источником трудового права является Трудовой кодекс Российской Федерации. Действующий на сегодняшний день Трудовой кодекс принимался довольно долго, и уже после его вступления в законную силу претерпел значительные изменения. Это дает возможность говорить о значительных недостатках, которые возникают в процессе применения норм трудового законодательства на практике. Среди основных задач трудового права можно выделить:

1. Закрепление государственных гарантий трудоспособного населения;
2. Создания благоприятных условий для формирования трудовых отношений;
3. Разрешение трудовых споров;

4. Формирование необходимых правовых условий для достижения оптимального стогования интересов сторон трудовых отношений.

Однако существует ряд актуальных проблем, описанных в статистических данных контрольных и надзорных органов по соблюдению трудового законодательства, а также иных нормативно правовых актах.

Одной из наиболее выраженных проблем являются многочисленные расхождения трудового законодательства и практики его применения. Очевидно, данная проблема не нова и свойственна не только отрасли трудового права. Наряду с этим, такое обстоятельство влечет за собой все большее смирение со стороны населения с фактами нарушения трудовых прав. Кроме этого, отрицательные тенденции в области соблюдения трудового законодательства в России связаны не только с пассивностью и молчанием сотрудников.

Анализ причин возникновения нарушений трудового законодательства говорит о том, что работодатель не в полной мере ознакомлен с нормами законодательства, неверно их толкует или же нарушает их сознательно, преследуя при этом корыстные цели. Руководители предприятий идут на различные уловки, позволяющие им воспользоваться неграмотностью сотрудников. В пример можно привести ситуации, когда работодатель старается снизить расходы, связанные с социальным страхованием работника, налогами, выплатами в случае отпуска или увольнения.

Кроме вышеупомянутого в трудовом праве стал всё чаще подниматься вопрос дискриминации сотрудника по половому признаку. Причинами такого явления, например, в отношении женщин может является беременность, наличие детей или потенциальное материнство.

Не менее распространенной причиной дискриминации может стать дискриминация по возрастному признаку. Как правило, сотрудник является востребованным до 35 лет. Необходимо отметить, дифференциация в правовом регулировании трудовых отношений по возрастному признаку должна происходить в рамках строго предусмотренных законом случаях. Например,

ограничение по возрасту до 35 лет применимо к гражданам, поступающим на военную службу по контракту.

Немаловажной проблемой трудового права выступает проблема заемного труда, а именно аутсорсинга и аутстаффинга. Эти формы привлечения к труду не находят никакого отражения в трудовом законодательстве, несмотря на то, что подобные способы организации труда на сегодняшний день получают широкое распространение. Исходя из этого следует сделать вывод: в законодательстве необходимо более детальное проработка норм трудового права, которые касаются отношений подобного рода.

Самостоятельной проблемой является то, что в трудовом законодательстве практически отсутствуют нормы, в соответствии с которыми регулировался бы труд иностранных граждан (нерезидентов). Неурегулированность подобного формата трудовых отношений может повлечь межнациональное напряжение и конфликты, основанные на данном вопросе.

Кроме всех вышеперечисленных проблем, основанных на недостатках существующих норм трудового права, одной из наиболее актуальных проблем является несвоевременная выплата заработной платы или не выплата заработной платы вообще. Подобные проблемы уполномочены решать государственные органы, такие, как прокуратура. Прокурор имеет право обратиться в суд согласно статье 45 ГПК РФ в защиту прав работника организации, если такие действия он посчитает необходимыми. Результатом будет является взыскание заработной платы в судебном порядке с привлечением службы судебных приставов.

За сотрудником всегда остается право защиты своих трудовых прав и свобод всеми способами, которые не запрещены законом, а именно:

1. Самозащита сотрудником своих трудовых прав;
2. Защита трудовых прав и законных интересов сотрудника профессиональными союзами;
3. Государственный надзор и контроль трудового законодательства и других нормативно-правовых актов, которые содержат нормы трудового права;
4. Судебная защита.

Таким образом, существует большое количество проблем в отечественном трудовом законодательстве. Это дает основания для новых исследований в данной сфере.

Сегодня во многих учебных заведениях большое внимание уделяется вопросам труда и охраны трудовых прав, так как после окончания студенты зачастую не имеют полноценных знаний о своих гарантированных законом правах. В программу обучения все чаще вводятся дисциплины, основанные на современных проблемах трудового права. Благодаря этому сотрудники смогут стать полноправными участниками трудовых отношений.

Необходимо соотносить основы трудового права с современным состоянием социально-экономических отношений, а также потребностей работника и работодателя. Очевидно, что в условиях экономического кризиса государство и работодатель не обеспечивают реализацию трудовых прав сотрудников в полном объеме, поэтому ограничения трудовых прав сотрудников выступает как экономический механизм сохранения ресурсов, необходимых для работодателя. Посредством ограничения трудовых прав сотрудников работодатель не редко решает свои финансово-экономические проблемы. Несмотря на то, что такие решения зачастую не соответствуют трудовому законодательству, они постоянно применяются на практике. Поэтому важно, чтобы одной из первостепенных задач нормативно-правовой базы являлся поиск правовых решений, возникающих у работодателя экономических проблем с наименьшими ограничениями трудовых прав работника.

Очень важно уделять пристальное внимание проблемам, которые связаны с ущемлением прав работников. Не стоит забывать, что права работодателя тоже не безграничны. Нередко случается, что сотрудники сами нарушают нормы, установленные законодательством. Решением уже сформированных проблем возможно только в случае совместного принятия решений, взаимного уважения всех сторон к правам каждого.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Барбашова, Т. П. / Т.П. Барбашова, В.И. Миронов. Защита трудовых прав работников - М.: Журнал "Управление персоналом", 2017. - 104 с.
2. Бердычевский, В.С. / В.С. Бердычевский, Д.Р. Акопов, Г.В. Сулейманова. Трудовое право - М.: Феникс, 2017. - 512 с.
3. Бриллиантова, Н.А. Трудовое право / Н.А. Бриллиантова. - М.: Проспект, 2018. - 448 с.
4. Власов, А.А. Трудовое право. Конспект лекций / А.А. Власов. - М.: Юрайт, Высшее образование, 2018. - 192 с.
5. Дзарасов, М.Э. Ответственность в трудовом праве. Учебное пособие / М.Э. Дзарасов. - М.: Московский государственный индустриальный университет (МГИУ), 2018. - 363 с.
6. Киселев, И.Я. / И.Я. Киселев, А.М. Лушников. Трудовое право - М.: Эксмо, 2017. - 608 с.
7. Лушников, А.М. / А.М. Лушников. Очерки теории трудового права - М.: Юридический центр, 2017. - 601 с.
8. Маренков, Н. Л. / Н.Л. Маренков, Н.Н. Косаренко. Трудовое право - М.: Флинта, МПСИ, 2017. - 200 с.
9. Сальникова, Л.В. / Л.В. Сальникова. Трудовое право в вопросах и ответах - М.: Дашков и Ко, 2017. - 464 с.