

Глубокова А.Р.

*Научный руководитель: старший преподаватель Соколова Е.В.
Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного
учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23
Email: glubokova2001@mail.ru*

Современное состояние трудового законодательства: проблемы и пути преодоления

Актуальность темы проблем в трудовом праве обусловлена тем, что в данной отрасли появляются новые, не всегда благоприятные тенденции изменения законодательства.

Ныне действующий Трудовой кодекс Российской Федерации принимался достаточно долго, и через небольшой промежуток времени, претерпел значительные изменения. Этот факт дает возможность говорить о значительных недостатках в трудовом праве.

Начнем с того, что данное право регулирует общественные отношения, которые складываются в процессе реализации гражданами права на труд, в процессе функционирования рынка наемного труда, организации и применения наемного труда на основе трудового договора с юридическим или физическим лицом.

Оно необходимо для установления государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создания благоприятных условий труда, установления защиты от безработицы, защиты прав и законных интересов работников и работодателей.

Современное трудовое законодательство строится на принципах:

- свободы труда, включая право на труд;
- запрещения принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- защиты от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда;
- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы;
- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов;
- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и другие т.д.

Проблемы в данной отрасли различны, и могут возникать при нарушении любого из основных принципов правового регулирования трудовых отношений.

В качестве примера можно рассмотреть статью 136 Трудового кодекса Российской Федерации. На практике можно заметить, что для многих становится открытием, что заработная плата должна осуществляться не реже, чем каждые полмесяца, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Но в большинстве российских организаций заработная плата работникам фактически выплачивается один раз в месяц.

Так же привлечение иностранных работников к труду, по-прежнему сводится к потребности работодателей в «дешевой иностранной рабочей силе». В трудовом кодексе практически отсутствуют нормы, регулирующие труд иностранных граждан. В этом случае, проблемы в этой сфере приводят к экономическим потерям и бытовым конфликтам на национальной почве. Существуют предложения о введениях «трудовых бирж» - банков данных, где иностранные работники могли бы получать информацию о наличии вакантных рабочих мест, но это представляется малореальным для внедрения в жизнь.

Таким образом, устойчивая часть нарушений трудового законодательства приобретает все большее распространение, становится повсеместной в человеческой жизни.

Конечно, нужно заметить, что несправедливость существует не только со стороны трудового законодательства и работодателей, но и сами работники часто нарушают трудовые

договоры и соглашения, причиной не всегда может являться намеренное нарушение, часто к этому приводит недостаток знаний.

Учитывая чрезвычайную значимость данной проблемы для практики, важнейшее значение имеет п. 53 Постановления, в соответствии с которым в силу ст. 46 (ч. 1) Конституции РФ, гарантирующей каждому судебную защиту его прав и свобод, и корреспондирующих ей положений международно-правовых актов, в частности, ст. 8 Всеобщей декларации прав человека, ст. 6 (п. 1) Международного пакта о гражданских и политических правах, государство обязано обеспечить осуществление права на судебную защиту, которая должна быть справедливой, компетентной, полной и эффективной; учитывая это, суд обязан вынести не только законное, но и обоснованное решение с учетом общих принципов юридической ответственности - справедливость, равенство, соразмерность и гуманизм.

Поскольку право - это равная мера, Пленум в п. 27 Постановления обоснованно подчеркнул, что общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, закрепленный, в частности, в ч. 3 ст. 17 Конституции РФ, в том числе должен соблюдаться и работником.

Для того, чтобы избежать этого, необходимо активное участие гражданского общества в выработке управленческих решений. В связи с чем, в программу обучения вводятся предметы, отражающие современные проблемы трудового законодательства. Только благодаря такому обучению, будущие работники смогут быть полноправными участниками трудовых отношений.

Подводя итоги, можно констатировать целую массу нерешённых проблем в отечественном трудовом законодательстве, что даёт почву для новых исследований в этой сфере. Все изложенное требует глубоких исследований и дальнейшего развития науки трудового права. В современных условиях это особенно необходимо.

Литература

1. Нуртдинова А.Ф. Проблемы совершенствования Трудового кодекса Российской Федерации // Трудовое право.
2. Викторов И.С. Основные научные и практические вопросы правоприменительной практики и прокурорского надзора за исполнением требований Трудового кодекса Российской Федерации // Трудовое право. 2005., № 10.
3. Сошникова Т.А. Проблемы совершенствования трудового законодательства и практики его применения // Адвокат, - 2003., №4.