

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Командакова А.А. магистрант 2 года обучения
Академии Права и Национальной безопасности
ЧОУ ВО ЮУ (ИУБиП), e-mail: anna_chenina@mail.ru

Аннотация: В статье рассматриваются проблемы и пробелы в трудовом законодательстве, пути их решения.

Ключевые слова: трудовое право, трудовое законодательство, работник, работодатель.

ACTUAL PROBLEMS OF LABOR LEGISLATION

Komandakova A.A.

Abstract: The article discusses the problems and gaps in labor legislation, ways to solve them.

Keywords: labor law, labor legislation, employee, employer.

Современное трудовое законодательство можно рассматривать как отрасль права, которая регулирует отношения между работниками и работодателями, а также отношения, которые связаны с исполнением трудовых обязанностей. Базой правовой является Трудовой кодекс Российской Федерации, а также другие нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права. Трудовые отношения нужно корректировать для создания нормальных условий труда и установления государственных гарантий трудовых прав и свобод работников и работодателей. Чтобы это осуществить нужно следить за соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов, которые содержат нормы трудового права.

Существуют принципы современного трудового законодательства:

1. свободы труда, включая право на труд;
2. запрещения принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
3. защиты от безработицы и содействие в трудоустройстве;
4. обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда;
5. равенство прав и возможностей работников;

6. обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы;

7. обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов;

8. обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и другие т.д.

Проблемы трудового законодательства совершенно разные, и могут возникать при нарушении любого из этих принципов. Сейчас действующий Трудовой кодекс Российской Федерации очень долго принимался и перенес важные изменения. Это говорит о проблемах трудового законодательства и о недостатках, которые возникают при применении этой нормы.

Одна из проблем является дискриминация в сфере труда, которая чаще всего выражается при заключении трудовых договоров. Законодательством установлен запрет на дискриминацию в трудовых отношениях.

Также проблемой является, что работодатель не соблюдает положений Трудового кодекса Российской Федерации. Руководители идут на хитрости, которые дают возможность воспользоваться неумением уведомления граждан и избежать расходов, связанных с выплатой работнику увольняемому, выплат, которые положены по закону.

Когда все же увольнения неминуемо (ликвидация предприятия, сокращение численности штата), работникам предлагают написать заявление об увольнении по собственному желанию в связи со сложной экономической ситуацией, а это прямое нарушение норм.

Перед нами стоит задача обеспечения суверенитета государства и также результативности государства. Речь идет о приведении трудового права в соответствие с современным состоянием социально-экономических отношений, запросов и потребностей работников и работодателей.

По словам Лебедева В.М., логика трудового права – это теория так называемого среднего уровня[1], которая возникает как результат взаимодействия трудового права и логики права. Эта теория изучает влияние

логических законов на правовое регулирование социально-трудовых отношений, связанных с ними, перечень которых закреплен в п. 2 ст. 1 ТК РФ. С позиции логики трудового права можно пояснить, почему, например, с момента вступления в действие ТК РФ 2001 г. в него постоянно вносятся много изменений. Почти две трети статей ТК РФ были изменены, либо уточнены Федеральным законом от 16 июня 2006 г. «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации». Разбор нормативного процесса говорит о том, что нарушена логика законов законодателем: законов тождества, непротиворечия, исключенного третьего, достаточного основания и др. Если не нарушать логические законы, то будет эффективность правоприменения. Логика трудового права толкает правоприменителей применять на практике уровень соблюдения обязанностей наемными работниками, применения мер принуждения и стимулирования. Если сравнить законодательство тогда и сейчас, то сейчас решен вопрос о порядке расторжения трудового договора, если человек не прошел испытание. Расторгая трудовой договор с работником, работодатель обязан предупредить его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня, и указать причины, которые являются основанием для признания этого работника не прошедшим испытание. Важное значение для защиты интересов работника имеет последнее обстоятельство, так как при обжаловании в суде решения работодателя имеется возможность проверить, правда ли послужили основанием для расторжения трудового договора эти причины. С 1 января 2019 года минимальный размер оплат труда (далее – МРОТ) в России сравнялся с прожиточным минимумом трудоспособного населения.

Отметим, что сравнение, которое мы указали, пришлось на размер прожиточного минимума за II квартал 2018 года, который составил 11 280 рублей [2]. В абз. 2 ст. 1 ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» указано, что начиная с 1 января 2019 года и далее ежегодно с 1 января соответствующего года минимальный размер оплаты труда устанавливается

федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года, это нарушает принципы справедливости и разумности, потому что нестабильное положение экономической системы в целом показывает, что подобные нормы трудового права не в состоянии быстро определять с целью корректировки актуальные показатели прожиточного минимума МРОТ[3].

Имеются проблемы и в кадровых службах. Кадровая служба современного предприятия является структурным подразделением самостоятельным, у которой есть свои задачи и функции, без которых невозможно существовать предприятию. На малых предприятиях ограничена деятельность кадровой службы обязанностями по ведению кадрового делопроизводства, на крупных – функция управления персоналом прибавляется[4]. Одна из основных причин нахождения кадровой службы в переломном состоянии заключается в преуменьшении функции кадровой работы организациями. В большинстве случаев, в кадровых службах работают люди хорошие, но у них нет опыта работы с персоналом и навыков необходимых. Кадровые службы осуществляют жатый набор функций, с этим, их работа не соответствует потребностям новых экономических отношений в большинстве случаев [5].

Работодатели принимают не всегда те локальные нормативные акты, которые предусмотрены статьями, соответствующими ТК РФ, в том числе в части, предусматривающей повышение уровня социальной защиты работников, однако охотно обращаются к регулированию различных факторов поведения работника при выполнении своих обязанностей должностных.[6].

Библиографический список

1. Лебедев В.М., Хлебников А.В. Логика трудового права. – 2007.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ [Электронный ресурс] – URL: <https://clck.ru/Fa8tN>
3. Евлампьев Я.А. Проблемы несоответствия реального размера заработной платы минимальному размеру оплаты труда. // Интеллектуальные ресурсы – региональному развитию. – 2019. – Т. 5, № 2. – С. 260-264. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=41353665>.
4. Бутурлин М.А. Актуальные направления работы служб персонала // Деньги и кредит. – 2017. – № 7 – С.58–61.
5. Пшеничных Ю.А. Актуальные проблемы в деятельности кадровых служб предприятия. // Интеллектуальные ресурсы – региональному развитию. – 2018. – Т. 4, № 1. – С. 67-71. – URL: [URL:https:// https://elibrary.ru/item.asp?id=36739507](https://elibrary.ru/item.asp?id=36739507).