

## **Актуальные проблемы трудового законодательства**

Трудовое законодательство представляет собой отрасль российского права, регулирующую отношения между работниками и работодателями, а также тесно связанные с ними иные отношения. Правовое обеспечение трудовых отношений регулируется непосредственно Трудовым кодексом Российской Федерации, а также иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Существование трудового законодательства необходимо для установления государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создания благоприятных условий труда и защита от безработицы, защиты прав и законных интересов работников и работодателей. Для осуществления направлений данной деятельности необходим контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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 трудового законодательства различны, и могут возникать при нарушении любого из основных принципов правового регулирования трудовых отношений.

Ныне действующий Трудовой кодекс Российской Федерации принимался довольно долго, и уже после вступления его в законную силу, через небольшой промежуток времени, претерпел значительные изменения. Это, несомненно, дает возможность говорить о значительных недостатках, возникающих в процессе применения данной нормы, и о проблемах трудового законодательства.

Трудовые отношения являются важной частью социально-экономической жизни общества. В современном трудовом законодательстве имеются различные проблемы, решение которых невозможно без принятия соответствующих нормативно-правовых актов. К сожалению, ситуация, сложившаяся в настоящее время в трудовых отношениях, далека от совершенства, что негативно сказывается как на работниках так и на работодателях.

Существует множество проблем в сфере трудового права. Одной из актуальных – является дискриминация в сфере труда, которая наиболее часто проявляется при заключении трудовых договоров. Законодательством установлен запрет на дискриминацию в трудовых отношениях. Наиболее часто имеет место дискриминация по половому признаку. Причинами

дискриминации женщин чаще всего являются беременность, наличие детей или предполагаемое материнство в будущем. Запрет, на отказ в приеме на работу женщин по причине наличия у них детей является односторонней нормой дискриминационного характера. Это объясняется тем, что нет запрета на отказ в приеме на работу мужчин по той же причине.

Имеет место и дискриминация по возрасту. Чаще всего востребованы работники до 30, максимум до 35 лет. Дифференциация правового регулирования трудовых отношений по возрастному признаку должна проводиться в случаях, конкретно предусмотренных в законодательстве.

Еще одной проблемой является несоблюдение работодателем положений Трудового кодекса Российской Федерации. Руководители организаций идут на различные уловки, позволяющие воспользоваться недостаточной осведомленностью граждан и избежать расходов, связанных с выплатой увольняемому работнику положенных законом выплат. В случаях, когда увольнения все же неизбежны (ликвидация предприятия, сокращение численности штата), работникам предлагают «в связи со сложной экономической ситуацией», написать заявление об увольнении по собственному желанию, что является прямым нарушением норм трудового права. В случае обращения к работнику с подобным предложением, следует сразу отказаться от него.

Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, при увольнении сотрудника по инициативе работодателя при ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, увольняемому работнику положены следующие выплаты:

1. Денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.
2. Выходное пособие в размере среднего месячного заработка.
3. За работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Кроме того, непременным условием законности расторжения трудового договора в связи с ликвидацией либо сокращением численности или штата работников является обязательное предупреждение работника работодателем персонально под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Трудовой договор может быть расторгнут с письменного согласия работника и без предупреждения его об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. То есть, если работника пытаются уволить по сокращению штатов без предварительного письменного предупреждения, работодатель обязан кроме положенных компенсаций, выплатить работнику денежный эквивалент двух средних зарплат.

Сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения, с зачетом выходного пособия означает, что средний заработок выплачивается за второй месяц не устройства работника на работу.

Часто возникает вопрос о том, сохраняется ли средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения за пенсионерами по старости. Однако в судебной практике встречаются как положительные так и отрицательные решения этого вопроса.

Кроме того, лицам, уволенным из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников, средняя заработная плата сохраняется на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев (с учетом месячного выходного пособия). Сохранение среднего месячного заработка в течение 6 месяцев со дня увольнения предусмотрено также за работниками предприятий (объектов), расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях.

За работником всегда остается право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. К таковым можно отнести:

- самозащиту работниками своих трудовых прав;
- защиту трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- судебную защиту.

Сложная проблема возникает с заёмным трудом (аутсорсинг, аутстаффинг). В Трудовом кодексе Российской Федерации, иных российских законах об этой форме привлечения к труду вообще ничего не говорится, хотя она в последнее время приобретает все большее распространение. Следует либо узаконить отношения по заемному труду, включив соответствующий раздел в Трудовой кодекс Российской Федерации, либо признать такую форму труда противоречащей закону и влекущую ответственность за нарушение законодательства о труде.

В Трудовом кодексе практически отсутствуют нормы, регулирующие труд иностранных граждан, кроме непонятого основания для прекращения трудового договора по обстоятельствам независящим от воли сторон, и общего принципа, что иностранные граждане пользуются теми же трудовыми правами, что и граждане Российской Федерации, если иное не предусмотрено федеральными законами.

В этом случае возникает проблема регулирования трудовой миграции, что ставит новые задачи перед российскими властями всех уровней. Ошибочные или корыстные решения в этой сфере приводят к экономическим потерям и бытовым конфликтам на национальной почве. Для того, чтобы избежать этого, необходимо активное участие гражданского общества в выработке управленческих решений. Но не всегда общественность и профессионалы-

эксперты оказываются в состоянии повлиять на принимаемые решения. В связи с этим возникает необходимость введения в Трудовой кодекс отдельной главы, регулирующей особенности использования труда иностранных граждан. Одной из главных проблем в сфере труда является невыплата заработной платы. Масштабы невыплаченной заработной платы огромны.

Таким образом, можно констатировать целую массу нерешённых проблем в отечественном трудовом законодательстве, что даёт почву для новых исследований в этой сфере.

В последнее время во многих высших учебных заведениях все большее внимание уделяется вопросам труда и охраны трудовых прав, потому что, сразу после окончания обучения вчерашние студенты, не имеют полноценных знаний о своих, гарантированных законом правах.

Возникает необходимость более глубокого анализа, возникающих проблем. 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.

О проблемах трудового законодательства можно говорить бесконечно. Главная его беда в том, что в нынешнем виде оно является чуть ли не главным тормозом не только для модернизации страны, но и просто нормальной жизнедеятельности десятков миллионов граждан.

Сегодня перед нашей страной стоит задача, быть может, не столь амбициозная с моральной точки зрения, но не менее важная с точки зрения эффективности государства и обеспечения его суверенитета. Речь идет о приведении трудового права в соответствие с современным состоянием социально-экономических отношений, запросов и потребностей работников и работодателей.

Большое внимание уделяется проблемам, связанным с ущемлением прав работников, хотя и права работодателя тоже не безграничны. Зачастую работники сами нарушают установленные законодательством нормы. Разрешение назревших проблем, возможно только при совместном принятии решений, взаимном уважении друг к другу, к правам каждого.