

Министерство образования и науки Российской Федерации

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра конституционного и муниципального права

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ
РАБОТНИКОВ
В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

Студентки 5 курса 511 группы
направления 40.03.01 Юриспруденции
юридического факультета
Тутубалиной Татьяны Владимировны

Научный руководитель
доцент, канд. филос. наук _____ А.В. Солдунов

Заведующий кафедрой конституционного и
муниципального права
Профессор, д-р юрид. наук,
Заслуженный юрист России _____ Г.Н. Комкова

Саратов 2017 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ. Актуальность бакалаврской работы проявляется в различных интересах сторон трудовых отношений, которые периодически приводят к возникновению трудовых конфликтов, проявляющихся, как правило, в нарушении трудовых прав работника. Подобные нарушения трудовых прав работников требуют правовой защиты, которая проявляется в установленных законом формах. Одной из целей трудового законодательства, согласно ч.1 ст.1 ТК РФ является защита прав и свобод работников, а также обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту, обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку в порядке, установленном законом.

Однако реальность в области реализации трудовых отношений показывает существующие проблемы в этом направлении. Работодатель, как мы уже отметили, выступает, несмотря на законодательные попытки защиты трудовых прав работника, более сильной стороной трудовых отношений. Именно это положение работодателя дает ему возможность влиять на соблюдение трудовых прав работника, а с учетом того, что соблюдение прав работника как правило, влечет определенные издержки для работодателя, то желание работодателя не соблюдать в полной мере все установленные законом требования в отношении работника является вполне объяснимым.

Примеров нарушения трудовых прав работника в настоящее время достаточно: это и несоблюдение требований законодательства при приеме на работу, и нарушения при переводах, установлении необходимых гарантий и льгот в отношении работников, соблюдения требований законодательства в отношении отдельных категорий работников, и нарушения при расторжении трудового договора, и многие другие.

Работодатели, особенно в сфере частного бизнеса не церемонятся с работниками, устанавливая свои правила игры, требуя от работников беспрекословного их выполнения. При этом, чем сложнее на рынке труда с

работой – тем, как правило, больше нарушений происходит со стороны работодателя. Дискриминация по различным признакам, особенно по половому, невыплата заработной платы в срок, выплата «серой» зарплаты, уменьшение размеров либо вовсе непредставление отпусков, удлиненные испытательные сроки, которые нигде не отражены, либо не оплачиваются, не заключение трудовых договоров, введение штрафов для работников и многие другие грубейшие нарушения трудового законодательства давно стали реальностью. В этой связи тема бакалаврской работы является актуальной.

В этой связи, целью данной работы является исследование как самого понятия защиты трудовых прав работников, а также способов ее реализации согласно требованиям современного законодательства, так и выявление существующих в современных трудовых отношениях правовых проблем, возникающих в практике реализации установленных законом способов защиты трудовых прав работников.

В целях раскрытия поставленной цели исследования, на наш взгляд, необходимо решить следующие задачи:

- исследовать понятие и значение трудового спора, как основания для дальнейшего применения способов защиты трудовых прав работника;
- проанализировать понятие защиты трудовых прав работников, охарактеризовать существующие способы защиты указанных прав;
- исследовать различные формы защиты трудовых прав работников в виде государственного надзора и контроля, судебной защиты, защиты трудовых прав работников профессиональными союзами, самозащиты, обращения в КТС, а также осмыслить основные проблемы, встречающиеся в реализации существующих форм защиты трудовых прав работников;
- выработать практические предложения по совершенствованию защиты трудовых прав работников.

Объектом исследования в данной работе выступают общественные отношения, складывающиеся в процессе защиты трудовых прав работников в Российской Федерации.

Предметом исследования выступают нормативно-правовые акты, регулирующие способы защиты трудовых прав работников в РФ.

Методологической основой исследования является общенаучный диалектический метод познания. В ходе исследования мы использовали также формально-логический, сравнительно-правовой, системный, а также метод функционального анализа и другие методы научного познания.

Теоретической основой исследования стали труды таких видных исследователей в области трудовых отношений как: Е.Б. Хохлов, В.И. Миронов, В.М. Лебедев, И.Я. Киселев, К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова, И.И. Шелымагин, Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова, С.П. Маврин, и многих других. Нормативно-правовую базу данной работы составляют как ряд действующих на сегодняшний момент нормативно-правовых документов, так и нормативные акты, прекратившие свое действие.

Работа состоит из введения, двух глав, семи параграфов.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ. Во введении определены цели и задачи исследования, методология его проведения; установлены актуальность и степень научной разработанности исследуемой проблемы.

Глава первая посвящена исследованию общих понятий трудовых споров и трудовых конфликтов, причин их возникновения. Проанализирован процесс возникновения трудового спора, а также дана общая характеристика способов защиты трудовых споров в рамках действующего законодательства. Понятие трудового спора изначально сформировалось еще в Кодексе законов о труде, где целая глава имела название «трудовые споры», а впоследствии перешла в Трудовой Кодекс РФ. Понятие трудовых споров является достаточно сложным и его необходимо отличать не только от понятия конфликта, но и от разногласий сторон, а также от трудового

правонарушения, которое выступает поводом для разногласий и основой в процессе возникновения трудового спора.

Основанием любого трудового спора, как правило, выступает трудовое правонарушение, которым является виновное невыполнение или ненадлежащее выполнение субъектом трудовых отношений своих трудовых обязанностей, вследствие чего происходит нарушение права другого субъекта данного правоотношения¹.

Причины возникновения трудовых споров разнообразны, но одна из них, на наш взгляд является универсальной – различные интересы сторон трудовых отношений. Для их разрешения необходимо много факторов, основным из которых, на наш взгляд является соблюдение тех требований, которые заложены в Трудовом кодексе. Если работодатель будет уверен, что незаконно уволив работника, он будет вынужден восстановить его на работе с выплатой вынужденного прогула, если он не будет предоставлять работнику отпуска, то его ждет административная ответственность в виде значительных штрафов, то, как нам кажется, работодатель будет более осторожен, при принятии решений, ущемляющих права и законные интересы его работников.

Способы защиты и способы восстановления трудовых прав различны в том, что в первом случае выбор осуществляется субъектом частноправовых отношений, а во втором случае - правоприменителем.

В соответствии со ст. 352 ТК РФ основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- государственный надзор и контроль за соблюдением трудового

¹ См.: Виноградова О.А. Проблемы терминологии индивидуального трудового спора: историко-правовой аспект // Вестник Псковского государственного университета. Серия: Социально-гуманитарные науки. №3, 2013, С. 212.

законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- судебная защита.

Таким образом, законодательство РФ устанавливает гарантии защиты трудовых прав и свобод работников. Однако проблемы в защите трудовых прав возникают из-за незнания работниками своих прав и гарантий их защиты, что приводит к систематическому нарушению трудовых прав работников работодателями. Проблема защиты своих трудовых прав состоит еще и в том, что при наиболее грубых формах нарушений защита трудовых прав для работников исключается полностью или становится крайне затруднительной, особенно если трудовые договоры не заключаются, учет работ не ведется, заработная плата выплачивается в «конверте» и т.п.

Вторая глава бакалаврской работы посвящена подробному исследованию особенностей основных установленных законом способов защиты трудовых прав работников, а также тех проблем, которые встречаются на пути реализации данных способы защиты.

В рамках данной главы исследованы не только требования законодательства к реализации каждого из способов защиты, но и рассмотрена практика применения. Так, к примеру, по результатам анализа деятельности государственной инспекции труда в Саратовской области можно сделать вывод, что наиболее часто встречающимися нарушениями являются: непредставление отпуска работникам, не оформление работников по трудовому договору, нарушения в области учета рабочего времени, привлечение работников к сверхурочным работам с нарушением требования законодательства, а также невыплата заработной платы и др.

При рассмотрении защиты в Государственной инспекции труда, основными проблемами являются незнания работников о данном способе защиты своих прав, а также незнание процедуры обращения – в том числе, что можно в своем обращении в инспекцию в жалобе указать об анонимности рассмотрения жалобы – тогда инспектор, при проверке

работодателя по этой жалобе не имеет права разглашать персональные данные работника.

Основными проблемами при использовании судебной защиты является страх перед обращением в суд, непонимание процедуры обращения, пропуски сроков исковой давности и др.

Основной проблемой при реализации такого способа защиты как самозащита, как нам кажется, является недостаточная правовая грамотность работников. Работники, в большинстве случаев не представляют себе, как пользоваться самозащитой, как следствие подобный, достаточно действенный способ, зачастую не используется.

Что касается таких способов как профсоюзная защиты и защита в КТС – то основной проблемой, на наш взгляд, является не распространенность данных органов у большинства работодателей, а в случае даже их присутствия – позиция не конфликтности с работодателем, что существенно снижает значение таких способов защиты. Подобная ситуация вызывает сожаление, так как при реализации данного способа защиты трудовых прав в массовом порядке можно было бы существенно снизить нагрузку на государственную систему контроля и защиты трудовых прав.

В Заключении на основе проведенного исследования сформулированы итоговые выводы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ. В заключение отметим, что в современных трудовых отношениях существует достаточное количество причин возникновения трудовых споров. Трудовые споры возникают в том числе и в результате различного подхода, положения сторон трудовых отношений и их интересов.

Работник в трудовых отношениях – рабочая сила, работодатель – собственник. Каждый из них старается соблюсти свои интересы, которые очень часто пересекаются.

В рамках данной бакалаврской работы мы рассмотрели различные случаи возникновения трудовых споров, а также основные проблемы, при

реализации работником различных способов, предусмотренных законом для защиты своих интересов.

Что касается проблем, возникающих в области защиты трудовых прав работников, то основной, как нам кажется, выступает проблема общего уровня теоретического знания о своих правах и обязанностях сторонами трудовых отношений. Дело в том, что в большинстве случаев работник не инициирует механизмы защиты своих трудовых прав просто по незнанию. Он не всегда точно понимает, что его права нарушены, а если и понимает, то в большинстве случаев, опять же не обладает необходимыми правовыми знаниями о механизмах защиты. Он не знает куда и в каком порядке обращаться, какие обязанности в отношении него существуют у работодателя.

Серьезной проблемой является и правовой нигилизм самого работодателя. Недостаток правовых знаний с его стороны выливается в уверенность, что он может нарушать права работников практически безнаказанно. Однако, если работодатель будет уверен, что в каждом случае, когда он, к примеру, незаконно уволит работника, он будет вынужден восстановить его на работе с выплатой вынужденного прогула, если он не будет предоставлять работнику отпуска, то его ждет административная ответственность в виде значительных штрафов, то, как нам кажется, работодатель будет более осторожен, при принятии решений, ущемляющих права и законные интересы его работников.

Однако в любом случае нарушения трудового законодательства в тех или иных объемах будут существовать всегда. Именно поэтому работники, как наименее защищенные стороны трудовых отношений должны обладать возможностью защиты своих трудовых прав.

В нашей работе мы по возможности подробно рассмотрели не только основные формы защиты трудовых прав работников, но и основные проблемы, которые существуют при реализации этих форм, выделили наиболее действенные из них, приводили примеры их реализации,

анализировали их место в сложившейся системе защиты трудовых прав работников.

В результате проведенного исследования мы считаем, что существующая система защиты трудовых прав работников, в общем, отвечает потребностям современных трудовых отношений. Однако для повышения эффективности, на наш взгляд, необходимо существенно изменить уровень ответственности работодателя за нарушения трудовых прав работника, а также совершенствовать уровень правовой культуры сторон трудовых отношений, первую очередь самих работников, повышая, в том числе и их знания в области возможных способов и процедур защиты своих трудовых прав.