

Проблемы и перспективы трудового законодательства в России

Елфимова Елена Владимировна

Уральский государственный экономический университет,
Екатеринбург, Россия

Кандидат юридических наук, доцент

E-mail: elfimovaav@mail.ru

Костенко Александр Андреевич

Уральский государственный экономический университет,
Екатеринбург, Россия

Студент

E-mail: newmessage55@mail.ru

АННОТАЦИЯ. Проведён анализ трудового законодательства России, в ходе которого выявлен ряд правовых проблем и разработан перечень предложений по решению каждой из них.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Законодательство России. Трудовое право. Правовой анализ. Правовые проблемы. Решение проблем. Перспективы развития.

Анализ трудового законодательства позволил выявить проблемы и предложить меры по его совершенствованию в целях достижения оптимального баланса интересов работников и работодателей.

Первая проблема – формулировка части 1 статьи 37 Конституции РФ фактически даёт полную свободу действий при распоряжении своими трудовыми способностями или навыками, которые могут быть применимы во вред человеку и обществу в целом. Также нет ограничения на выбор незаконного рода деятельности или незаконной профессии, как нет и перечня, законодательно закрепляющего виды незаконного рода деятельности или незаконных профессий. В законодательстве РФ имеются лишь санкции за занятие на территории РФ определённой деятельностью, причиняющей вред человеку и обществу.

Также следует отметить, что наряду с этим, в данной норме имеется прямое указание на то, что вышеуказанные действия вправе совершать каждый человек, независимо от того, является ли он гражданином, иностранным гражданином или лицом без гражданства.

Вторая проблема наблюдается в части 2 статьи 37 Конституции РФ, которая заключается в том, что конкретное понятие принудительного труда в самой Конституции РФ отсутствует, что понимается под этим определением – не ясно, и опять же, нет никакой отсылки на Трудовой кодекс РФ, где это понятие закреплено. Для решения данной проблемы необходимо зафиксировать само понятие «Принудительный труд» в Конституции РФ, в этой же самой части этой же статьи. И сделать так следует не только в рамках данной статьи, но и во всей Конституции РФ. При этом необходимо формулировать понятия так, чтобы у любого лица сразу формировалось понимание того или иного действия (бездействия). Данное решение также поможет справиться с юридической безграмотностью населения, этот момент весьма важен, т.к. для того, чтобы общество соблюдало закон, необходимо понятно формулировать то, что надо соблюдать и как следует действовать в различных ситуациях.

Третья проблема кроется в ч. 3 ст. 37 Конституции РФ, конкретно в части права на вознаграждение не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Само право является весьма спасительным гарантом того, что при официальном трудоустройстве человек имеет право на получение вознаграждения за свой труд не ниже законодательно определённой суммы. Проблема же находит место в ряде случаев, например, при получении высшего образования на очной форме обучения на платной основе, когда МРОТ хоть и установлен, но фактически, оплачивая учёбу, на проживание работнику



может оставаться сумма значительно меньше суммы МРОТ, либо при нахождении работника на дорогостоящем лечении, значительно превышающем сумму выплаты пособия по нетрудоспособности.

Для решения данной проблемы необходимо установить выплату минимального размера оплаты труда работнику с учётом его вынужденных затрат.

Четвёртая проблема заключается в том, что в трудовых отношениях работодателя интересует прежде всего сам процесс трудовой деятельности работника, результат его деятельности в каких-то случаях может быть поставлен на второстепенный план, а в гражданско-правовых отношениях безусловно важную роль играет конечный результат, но процесс деятельности как таковой не регулируется. Чтобы решить эту проблему, предлагаю перенести способ регулирования деятельности по гражданско-правовому договору в сферу регулирования трудового права, чтобы всю сферу деятельности регулировала одна единая отрасль права. Это, во-первых, создаст единые обобщённые условия труда, в т.ч. установит и социальные гарантии для всех трудящихся, во-вторых, исключит правомерность неофициального трудоустройства и в-третьих, как следствие, обезопасит работника от вытекающих из неофициального трудоустройства последствий.

Пятая проблема находит место в заключении с работником под видом трудовых правоотношений – гражданско-правовых, путём заключения агентского договора (гл. 52 ГК РФ). Данная проблема напрямую связана с четвёртой проблемой, раскрытой выше, но считаю необходимым выделить её отдельно. Нередко агентский договора используется в сфере продаж. То есть доход работника зависит полностью от того, сколько продаж он совершит. При этом, никакого финансового минимума, как такового, не устанавливается, и о гарантии получить заработную плату в размере хотя бы МРОТ не может быть и речи. Работодатель изначально ставит работника в такие условия, при которых, не имея какой-то подушки безопасности в плане хотя бы минимального стабильного заработка, он вынужден работать на результат, но результат при этом каждый может получать разными способами. Это в свою очередь мотивирует работников действовать недобросовестно с наставления работодателя или по личной инициативе, прибегая к обману клиентов, с которыми они работают. В данном примере раскрыто два момента. Первый – это то, как неурегулированный финансовый минимум или отсутствие так называемой «подушки безопасности» может сказываться на деятельности и мышлении человека, ведь подобные ситуации могут возникать не только в этой сфере. Второй – тот, о котором уже было написано ранее, – такого рода деятельность не запрещена ни Конституцией РФ, ни каким-либо иным нормативным правовым документом, т.е. имеет полную свободу к существованию и развитию на практике. Решение данной проблемы аналогично решению четвёртой проблемы.

Шестой проблемой является то, что ныне действующий ТК РФ объективно не предусматривает каких-либо форм организации рабочего процесса для удалённых работников, и данная категория граждан вообще не включена в систему социального партнерства, лишена гарантированной социальной защиты. Поэтому необходимо осуществить правовое регулирование дистанционных работников Трудовым Кодексом РФ, т.е. включить данную категорию работников в сферу регулирования трудовых правоотношений. Для этого необходимо разработать и внести в содержание трудового кодекса новую главу, регламентирующую дистанционную работу, в которой закрепить в том числе понятие «Удалённый работник», а также прописать основные положения организации трудового процесса дистанционной работы, либо же зафиксировать всё это в уже имеющейся в ТК РФ главе, посвящённой надомным работникам. Можно также рассмотреть вопрос о создании органа по контролю и надзору за соблюдением трудовых прав в интернете. Решение этой проблемы особенно актуально в связи со сложившейся в стране и мире обстановкой из-за появления пандемии «Коронавируса» и вынужденным в связи с этим массовым карантинном.

Седьмой проблемой выступает отсутствие в ТК РФ понятия морального вреда. Также здесь можно выделить ещё одну проблему в части компенсации морального вреда в трудовых правоотношениях, а именно – в действующем трудовом законодательстве при регулировании вопроса установления определенного размера компенсации морального вреда отсутствует конкретика. И на практике сумма такой компенсации, во-первых, может быть существенно мала, если соотнести это с реально понесенными неудобствами или страданиями лица, чьи права были нарушены, во-вторых эта сумма разнится, и в каком случае какой размер будет определен – не ясно. Решить эти проблемы можно следующим способом. Для начала, необходимо зафиксировать в Трудовом кодексе РФ понятие морального вреда. Затем определить случаи выплаты компенсации морального вреда и установить на них точные размеры.

Решение изложенных проблем позволит устранить имеющиеся противоречия в законодательном аппарате, а также привести его к единой и цельной системе регулирования трудовых правоотношений в России.

ЛИТЕРАТУРА

1. «Конституция Российской Федерации» (принята между всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // СПС незаконное Консультант плюс.
2. «Трудовой моральный кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ // СПС Консультант плюс.
3. «Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)» от 30.11.1994 № 51-ФЗ // СПС Консультант плюс.
4. «Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая)» от 26.01.1996 № 14-ФЗ // СПС Консультант плюс.
5. Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // СПС Консультант плюс.
6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС Консультант плюс. 2015.
7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» // СПС Консультант плюс.
8. Головина С. Ю. Трудовое право [Электронный ресурс] : Учебник для вузов / Головина С. Ю., Кучина Ю. А. ; под общ. ред. Головиной С.Ю. – 3-е изд. – Москва : Юрайт, 2020. – 313 с. <https://urait.ru/bcode/448913>
9. Зарипова З. Н. Трудовое право [Электронный ресурс] : Учебник и практикум для вузов / Зарипова З. Н., Шавин В. А. – 3-е изд. – Москва : Юрайт, 2020. – 310 с. <https://urait.ru/bcode/450456>
10. Лебедев, В.М. Трудовое право : Учебник / В.М. Лебедев ; Национальный исследовательский Томский государственный университет. – 2. – Москва : ООО «Юридическое издательство Норма», 2020. – 368 с. <http://new.znaniium.com/catalog/document/?pid=1071764&id=351978>
11. Рыженков, А. Я. Трудовое право России [Электронный ресурс] : Учебник для вузов / Рыженков А. Я., Мелихов В. М., Шаронов С. А. ; под общ. ред. Рыженкова А.Я. – 5-е изд. – Москва : Юрайт, 2020. – 426 с. <https://urait.ru/bcode/449700>



12. Трудовой кодекс Российской Федерации [Текст] : по состоянию на 1 июня 2019 года + путеводитель по судебной практике и сравнительная таблица последних изменений. – Москва : Проспект, 2019. – 272 с.
13. Мартынова О.В. Удаленная занятость в России и перспективы ее развития / О.В. Мартынова // Молодой ученый. – 2016. – № 2. – С. 542 – 545