

image not found or type unknown



Вопросы правовых пробелов и их преодоления как предмет научных исследований имеют многолетнюю историю. Подходы отечественных и зарубежных ученых к определению понятия «пробел», его сущности, классификации, методам выявления и устранения в значительной степени детерминируются юридическим мировоззрением конкретного автора, его правопониманием. Сегодня в правоведении преобладает мнение, что пробелы в праве — это объективная реальность, избежать которой нельзя — можно лишь сформировать более или менее эффективные механизмы ее минимизации.

Для российского трудового права, создаваемого с учетом изменений в общественной и экономической жизни страны, пробелы и связанная с ними проблематика особенно актуальны.

Начало формы

Конец формы

Наличие пробела всегда означает отсутствие нормы, регулирующей отдельные аспекты определенного вида общественных отношений, в целом уже охваченного правовым воздействием.

К сожалению, в юридической литературе среди ученых относительно небольшой интерес к исследованию пробелов в трудовом праве. Практически нет серьезных исследований, посвященных комплексному исследованию пробелов именно в трудовом праве.

В России основным источником данной отрасли права является Трудовой кодекс РФ. Он заменил действовавший ранее Кодекс законов о труде РСФСР.

К основным задачам в трудовом праве следует отнести:

- 1) Закрепление государственных гарантий трудящихся граждан;
- 2) Формирование благоприятных условий для протекания трудовых отношений;
- 3) Защита профессиональных работников и их работодателей.

Законодательством установлен запрет на дискриминацию в трудовых отношениях. Наиболее часто в трудовом праве встречается такая проблема как дискриминация потенциального или действующего работника по половому признаку. Причиной такой дискриминации в отношении женщин, например, является беременность, а также наличие детей либо потенциальное материнство. Стоит учесть, что на отказ в приеме на работу мужчины по аналогичным причинам невозможен. Еще одной причиной дискриминации является дискриминация по возрасту. Зачастую востребованными являются работники до тридцати или тридцати пяти лет. Стоит отметить, что дифференциация в правовом регулировании трудовых отношений в зависимости от возрастного признака должна проводиться строго предусмотренных законом случаях. Так, например, возрастное ограничение до тридцати пяти лет применяется к гражданам, желающим поступить на военную службу по контракту.

Не менее важной проблемой для трудового права является несоблюдение работодателями норм Трудового кодекса. Руководители организаций могут идти на различного рода уловки, которые позволяют им пользоваться неграмотностью работников. Например, работодатели стремятся избежать расходов, которые связаны с социальным страхованием работника, его налогами или выплатами при увольнении и отпуске.

Работник всегда может защищать предоставленные ему трудовые права такими способами как:

- 1) самозащитой своих прав;
- 2) при помощи профессиональной профсоюзной организации;
- 3) при помощи органов государственного надзора в сфере трудового законодательства (например, прокуратуры); при помощи судебной защиты.

Еще одна проблема трудового права касается заёмного труда – аутсорсинга и аутстаффинга. В Трудовом кодексе о таких формах привлечения к труду нет никаких положений, хотя подобный способ организации труда получает распространение. Очевидно, что следует заняться более детальной проработкой норм трудового права, касающихся подобного рода отношений. Самостоятельную проблему составляет тот факт, что в трудовом кодексе практически отсутствуют нормы, которыми бы регулировался труд иностранных граждан, кроме общего принципа, согласно которому иностранные граждане могут пользоваться теми же трудовыми правами, что и российские граждане. Неурегулированность данного

рода отношений влечет за собой, в том числе, межнациональное напряжение и конфликты на такой почве.

Помимо всех перечисленных проблем, которые касаются, прежде всего, недостатков в имеющихся нормах трудового права, самой главной проблемой в сфере трудовых отношений является несвоевременная выплата заработной платы, также как и невыплата заработной платы вообще. С проблемами подобного рода уполномочены бороться государственные органы, например, прокуратура. Прокурор вправе обратиться в суд порядке статьи 45 ГПК РФ в защиту прав сотрудников предприятия, если сочтет подобные действия необходимыми. В таком случае взыскание заработной платы будет происходить в судебном порядке с привлечением службы судебных приставов.