
ства и права: Учебник для вузов / под ред. В.М. Корельского и В.Д.Перевалова. - М., 1997. С.150-151.

5.Сальников В.П. Правовая культура // Актуальные проблемы теории права / под ред. К.Б.Толкачёва и А.Г.Хабидулина. Уфа, 1995.- С.150-151.

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

*Е. В. Князева, И. В. Пенкина, студенты 1
курса экономического факультета
Руководитель – старший преподаватель М. М. Шпак
Ульяновская ГСХА*

Защита прав человека, в том числе в сфере трудовых отношений является важнейшей задачей демократического общества. Главная проблема заключается в том, что законодательно права работника защищены. Последний имеет право на самозащиту, защиту со стороны государства и общественных организаций. Однако в связи с обстановкой на рынке труда, работник зависит от работодателя. И, боясь потерять работу, позволяет работодателю нарушать свои трудовые права. Рассмотрим более подробно причины, способствующие возникновению проблем в сфере труда, и постараемся найти пути их решения.

Улучшение условий труда – острейшая проблема сегодняшнего дня. Возрастает значимость условий труда как одной из важнейших потребностей человека. Поэтому, следует выделить специфические условия труда, являющиеся основными критериями, влияющими в какой-то мере на эффективность работы. К ним, как правило, относят факторы:

- санитарно-гигиенические (состояние воздуха в производственных помещениях, уровень шума, степень вибрации оборудования, освещенность рабочих мест и т.п. Их параметры нормируются на основе стандартов, основанных на рекомендациях санитарных служб)
- физиологические (рабочая поза, физическая нагрузка, нервно-психологическое напряжение и др., которые обусловлены самим процессом труда)
- эстетические (оформление производственных помещений, оборудования, рабочего места, рабочего инструмента и др.)
- социально-психологические (психологический климат, т.е. обстановка в коллективе, отношения с работодателем)

Российское трудовое законодательство требует создания во всех организациях безопасных условий труда. Не зависимо от вида и формы собственности ответственность за это возлагается на администрацию, которая обязана внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие травматизм, необходимые санитарно-гигиенические условия, исключающие возникновение профессиональных заболеваний работников. Часто работодатель пренебрегает данными условиями, подвергая угрозе здоровье работника.

Однако нарушения наблюдаются не только со стороны работодателя, немаловажную роль в данном вопросе играет и поведение самого работника. В частности, это проявляется из-за низкой трудовой культуры самих работников. Работая в неудовлетворительных санитарно-гигиенических условиях, человек не умеет, да и не хочет правильно организовывать свое рабочее место. Это проявляется в несоблюдении инструктажа работником по технике безопасности, безалаберное отношение к работе, занятие посторонними делами в рабочее время, не соответствующими специфике работы (особенно следует выделить времяпровождение в социальных сетях, посторонних сайтах) и т. п.

Исходя из вышеперечисленных проблем, можно выделить несколько путей их решения:

Действия со стороны работника:

- ликвидировать ненужные предметы на рабочих местах;
- правильно располагать и хранить ненужные предметы;
- постоянно поддерживать чистоту и порядок на рабочем месте;
- постоянная готовность рабочего места к проведению работы;
- соблюдение инструкции по безопасности;
- соблюдение должностной инструкции.

Действия со стороны работодателя:

- непосредственное участие работодателя в предоставлении работнику достойных условий труда. Руководители подразделений и низовые руководители обязаны обеспечивать исправное и безопасное состояние оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств и пр., создавать на них условия труда, соответствующие единым, межотраслевым и отраслевым правилам и нормам, разрабатываемым и утверждаемым в порядке, установленном законодательством, а при их отсутствии сами принять соответствующие меры.

- проведение инструктажа работников по технике безопасности;
- осуществление контроля со стороны работодателя за результатами деятельности работника, дисциплинарный контроль.

Один из наиболее эффективных способов улучшения условий труда – налоговый. Т. е. проведение со стороны государства эффективной налоговой политики, стимулирующей создание здоровых и безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасных техники и технологий, средств коллективной и индивидуальной защиты работников.

Говоря о проблемах в сфере трудовых правоотношений, нельзя не принять во внимание личный фактор. Отсюда вытекает следующая значительная проблема в сфере трудовых правоотношений - зависимость работоспособности человека от индивидуальных социально-психологических факторов. Склад мышления работника, его цели, режим использования своих ресурсов, личностные качества, взаимоотношения с людьми значительно влияют на эффективность труда. В некоторой степени данные факторы могут быть помехой в рабочем процессе, а именно служить источником конфликтных ситуаций, возникающих между работником и коллективом, а так же работником и работодателем. Решение данной проблемы может заключаться в наличии развитой системы психологического тестирования при приеме человека на работу, соз-

дание благоприятных условий труда, микроклимата, соблюдение дисциплины труда.

Одной из важных проблем является, так называемая деформация трудового поведения работника, так же оказывающая влияние на трудовые отношения и процесс труда. Она проявляется в изменении трудового поведения работника под влиянием некоторых факторов:

- неоправданные ожидания от работы, как следствие этого - изменение трудового потенциала. Результат – неудовлетворение работника, не выполняющего в полном объеме свою работу, следовательно - недовольство работодателя, ожидающего больших результатов. Что может вылиться в конфликт.

- взаимоотношения в коллективе, с руководителем. Неспособность приспособиться к новой рабочей среде.

Следует отметить, что данные обстоятельства характерны для работника, устроившегося на новое место работы и работающего там первое время со дня трудоустройства. Решение данной задачи зависит от личностного фактора – моральноустойчивости, умения общаться с людьми, прошлого опыта работы служащего.

Существует еще одна немаловажная проблема, возникающая в сфере трудовых правоотношений - не всегда абсолютное соблюдение законодательства, зачастую проявляющееся со стороны работодателя. На данный момент этот факт имеет большое место в нашей жизни. В качестве доказательства приведем несколько примеров:

Например, работник согласно статье 122 Трудового кодекса РФ имеет право на оплачиваемый отпуск по истечению 6 мес. после трудоустройства – 28 календарных дней. Однако по идее из них отработана лишь половина, и практика показывает, что работодателю невыгодно давать работнику остальные 14 дней авансом, т. к. работник может уволиться после отпуска. Вследствие этого работодатель зачастую отказывается предоставлять полноценный отпуск работнику. Данный пример демонстрирует несовершенство законодательной системы.

А вот другой пример, демонстрирующий нарушение трудового законодательства со стороны работодателя: при оформлении на работу в текст трудового договора не вносится положение об испытательном сроке. Оно всплывает лишь позднее, при издании соответствующего приказа, что совершенно недопустимо. Любой правовой инспектор, сличив экземпляр трудового договора с текстом приказа, сочтет это грубым нарушением трудового законодательства. Суд (в случае возникновения трудового спора) посчитает условие об испытании недействительным. Ведь в статье 70 Трудового кодекса РФ прямо сказано, что при установлении испытательного срока необходимо желание обеих сторон - как работодателя, так и работника. А документом, отражающим обоюдное волеизъявление, является именно трудовой договор, а не приказ.

Примеров на данную тему можно привести много. Работодатель часто старается уклониться от выполнения законов, условий договора в свою пользу и не всегда привлекается за это к ответственности, потому, что сам работник, желая сохранить рабочее место, закрывает глаза на нарушение своих прав. Среднестатистический российский гражданин – пассивен, сильно зависит от

своего постоянного места работы, не любит судебные тяжбы и бумажную волокиту, а потому довольно вяло реагирует на подобные нарушения, это во многом определяет уровень правовой культуры государства.

Не так давно в марте 2011 года снова обсуждалась возможность внести коренные изменения в Трудовой Кодекс РФ представителем Российского союза промышленников и предпринимателей Михаилом Прохоровым.¹ Многие, наверное, еще помнят его предыдущие предложения от 01.11.10: закрепить возможность 60-часовой рабочей недели, увеличить пенсионный возраст, сократить до месяца срок обязательного предупреждения об увольнении и др. Большинство из предложений РСПП ставят в невыгодное положение работников, ущемляя их права в пользу работодателей. В частности теперь рассматривается закрепление срочного трудового договора. Стоит добавить, что при срочном трудовом договоре, возможно его расторжение работодателем в одностороннем порядке, просто по истечении срока действия. Если уволить работника с постоянным контрактом, соблюдающего все должностные инструкции, достаточно трудно, то со срочным договором достаточно лишь дождаться конца контракта — обычно они заключаются на год, во многих организациях на год календарный. А это значит, что большинство людей лишится стабильной работы. В случае узаконивания предложения РСПП российский работник может ощутимо пострадать.

Таким образом, можно сделать вывод, что на данный момент наиболее сильно в защите нуждается работник, как более слабая сторона трудовых отношений. Но защиту эту еще следует научиться отстаивать – несмотря на боязнь потери рабочего места, наверное, следует более активно реагировать при нарушении своих трудовых прав, а именно: обращаться в Федеральную Инспекцию Труда, судебные органы.

Список использованной литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Режим доступа: <http://www.trkodeks.ru>
- 2.Размахнин, А. Свободная пресса, 2011. – Режим доступа: <http://svpressa.ru>.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (с изм. и доп., вступающими в силу с 07.01.2011).