

ИЗМЕНЕНИЯ В РАЗРЕШЕНИИ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО СПОРА

Юдина В.А.

студентка 4 курса СТИ НИТУ «МИСиС» Оскольского политехнического колледжа,

г. Старый Оскол, Российская Федерация

Научный руководитель – Макаренко О.Н., преподаватель

Необходимость совершенствования системы разрешения индивидуальных трудовых споров в российском законодательстве обусловлена прежде всего консолидацией прав и свобод человека как высшей ценности в Конституции РФ. Охрана и защита конституционных права граждан и их законных интересов во всех сферах деятельности, в том числе в сфере трудового права является *актуальным* вопросом.

Сегодня этот вопрос связан с большим количеством теоретических и практических *проблем*, от решения которых зависит реализация прав трудящихся.

Для решения данной проблемы были поставлены следующие *задачи*:

- изучить механизм прохождения индивидуального трудового спора;
- рассмотреть проблемы организации индивидуального трудового спора на российских предприятиях;
- провести ролевую игру «Индивидуальный трудовой спор» в рамках изучения дисциплины «Правовые основы профессиональной деятельности»;
- сформулировать практические недостатки прохождения индивидуального трудового спора и оформить предложения к поправкам главы 60 ТК РФ.

Возникновению трудовых споров, как правило, предшествуют правонарушения трудовых или иных социальных прав работников в сфере трудовых или иных отношений. Трудовой кодекс РФ определяет два органа, которые уполномочены рассматривать трудовые споры. Это комиссия по трудовым спорам и суд [3].

Вопрос о роли комиссии по трудовым спорам (КТС) в системе трудового законодательства до сих пор остается спорным. Одним из недостатков КТС является не профессиональность ее членов. Они не в силах разобраться в сложных вопросах действующего трудового законодательства из-за недостаточности правовых знаний в сфере труда, отсутствия юридического образования и соответствующей практики. Это влечет нарушение норм как материального, так и процессуального права и вынесение неправильных решений [1].

Необходимо отметить, что работник, в силу своего положения слабой стороны трудовых отношений, практически никаких доказательств предоставить не может ни в КТС, ни в суд. В соответствии с законом письменные доказательства принимаются в суд только в подлинниках или надлежащим образом заверенные.

Для того что бы понять, какие проблемы возникают при решении индивидуального спора, я провела ролевую игру «Индивидуальный трудовой спор» в рамках изучения дисциплины «Правовые основы профессиональной деятельности» среди студентов четвертого курса, группы ТТО-17. В ходе игры было выявлено, что студентам не хватает полученных знаний в ходе изучения данной дисциплины. Они всегда обращались за квалифицированной помощью юриста, данную роль выполнял преподаватель. И я подумала, а все ли стороны спора хорошо знают закон? Ведь чем мы, студенты отличаемся от работников? Мы так же, как и они знакомы с законами ТК РФ косвенно, т.е. мы не знаем так называемые «подводные камни».

В конце ролевой игры все пришли к единому мнению: «Решение в трудовом споре должен принимать независимый, незаинтересованный человек, имеющий юридическое образование, опыт в разрешении трудовых споров».

Я считаю, что, если работник не смог самостоятельно разрешить конфликт с работодателем, а также не смог добиться отмены незаконного решения через КТС, у него нет другого выбора, кроме как обратиться в суд для защиты нарушенного права.

Что касается разрешения индивидуальных трудовых споров в суде, отметим, что рассмотрение дел данной категории вызывает многочисленные трудности у судей судов общей юрисдикции. Перенос рассмотрения всех трудовых споров, за исключением споров о восстановлении на работе, также существенно снижает уровень правовой защиты сотрудников. Однако ситуация может измениться в случае создания специализированных судов по трудовым спорам, состав которых будет формироваться на основе принципов социального партнерства.

Для этого можно позаимствовать зарубежный опыт, например, из Германии, где давно успешно функционирует система трудовых судов в этом случае в состав российского трудового суда должны входить профессиональный судья и два заседателя – по одному от объединений работодателей и работников.

Кроме того, можно позаимствовать опыт других государств, где есть трудовое правосудие (например, трудовые суды, действующие во Франции, где судьи избираются сторонами социального партнерства, однако, на мой взгляд, заимствование немецкой системы трудового правосудия будет наиболее эффективным и соответствует российской правовой традиции [3].

Исходя из вышеизложенного, полагаю, что совершенствование механизма разрешения индивидуальных трудовых споров должно развиваться по двум направлениям:

- 1) детальная регламентация порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС или полная ликвидация этого органа в связи с его неэффективностью в современных реалиях;
- 2) создание специализированных судов по трудовым спорам, состав которых будет основываться на принципах социального партнерства.

Литература:

1. Анисимов, А.Л. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров в суде / А.Л. Анисимов / учебное пособие – 2018. – № 3. – с. 12-22.
2. Орловский, Ю.П. Трудовой кодекс Российской Федерации – важный этап реформы трудового законодательства/ Ю.П. Орловский / журнал российского права – 2012. -№ 8. – С. 9-21.
3. Щербаков, А.В. Проблемы и пути совершенствования законодательства о трудовых спорах в современной России [Электронный ресурс]/ А.В. Щербаков / статья: Режим доступа: https://studbooks.net/1128603/pravo/problemny_puti_sovershenstvovaniya_zakonodatelstva_trudovykh_sporah_so_vremennoy_rossii. - Дата доступа: 10.02.2021

ФАКТЧЕКИНГ КАК СПОСОБ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ФЕЙКОВЫМ НОВОСТЯМ

Яковчик Д.В.

*курсант 2 курса Могилевского института МВД РБ,
г. Могилев, Республика Беларусь*

Научный руководитель – Венидиктов С.В., начальник кафедры
социально-гуманитарных дисциплин Могилевского института МВД

В современных условиях, когда человек получил свободный доступ к информационному пространству (Интернет является основным источником получения новостей для большинства), в котором каждый пользователь имеет возможность создавать контент, проверка данных на соответствие фактическим основаниям является обязательным условием потребления качественного медиапродукта. Деятельность по проверке достоверности сведений, описанных в текстах научно-популярного и публицистического стиля (преимущественно размещенных в Интернете), получила название фактчекинг.

Фактчекинг, на наш взгляд, является базовым навыком информационной грамотности, т. е. компетентности индивида в потреблении медиапродукта, которая выражается в