



**Принципы права** - это основные, исходные цели, начала, выражающие сущность права как специфического социального регулятора. Именно в принципах и функциях права выражаются и конкретизируются сущность и социальное назначение права.

Содержание каждого из основных принципов права включает в себя и отражает как соответствующее основное трудовое право (обязанности), так и его основные гарантии. Поэтому с совершенствованием содержания прав и гарантий расширяется и углубляется содержание соответствующего основного принципа трудового права, и наоборот.

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией РФ основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются следующие.

Принцип свободы труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается. Одна из актуальных социальных проблем — проблема свободы труда — занимает видное место в общественной жизни и мировоззрении многих поколений людей. Ее разрешение связано с обеспечением полной эффективной занятости трудоспособного населения общественно полезным трудом, свободой от безработицы, от чрезмерной эксплуатации чужого (наемного) труда. Опыт социального развития показывает, что эксплуатация наемного труда и безработица все еще являются неизбежными и постоянными спутниками общественного производства. Однако следует полагать, что социально эффективный способ производства и подлинно демократическое государство в состоянии на деле гарантировать полную и продуктивную занятость трудоспособного населения, решить проблему безработицы и тем самым претворить в жизнь принцип свободы труда.

Принцип свободы труда означает прежде всего возможность каждого трудоспособного гражданина свободно распоряжаться своей способностью к труду (рабочей силой), выбирать профессию и род деятельности. Таким образом, он отражает сущностные свойства правовых норм, регулирующих привлечение трудоспособных граждан к труду в качестве наемных работников (рабочих и

служащих), предпринимателей, членов кооперативов, лиц, занимающихся индивидуальной трудовой деятельностью.

Помимо ст. 37 Конституции РФ этот принцип выражен и в других нормативных актах трудового законодательства, закрепляющего право граждан на труд и обеспечивающего их занятость, ибо свобода труда немыслима без обеспечения занятости. В условиях рыночной экономики свобода труда и право на труд должны рассматриваться как объективно необходимые категории, взаимно дополняющие друг друга и определяющие правовые основы жизни и деятельности трудоспособных граждан.

Специфической социально-правовой чертой принципа свободы труда является то, что он выражает определенные отношения между работником и государством по поводу труда, при которых обеспечение работой выступает как объект права и обязанности. При этом обязанности государства по обеспечению занятости не противоречат данному принципу, а дополняют его необходимыми гарантийными свойствами.

Необходимо иметь в виду, что социальная направленность принципа свободы труда сводится к освобождению людей не от труда, а от чрезмерной эксплуатации их труда. В этом состоит одна из сторон целенаправленности принципа свободы труда. Другая ее сторона — постепенное превращение труда на свое благо и благо общества в первейшую жизненную потребность каждого трудоспособного человека. Подлинная социальная справедливость возможна лишь там, где все трудоспособные граждане имеют одинаковый доступ к общественно полезному труду на общественных и частных средствах производства, на земле, на государственных, кооперативных, акционерных и частных фабриках и заводах.

Таким образом, принцип свободы труда предполагает обеспечение эффективной занятости, выражает и аккумулирует такие нормы трудового права, которые, во-первых, предоставляют гражданам право на труд, во-вторых, гарантируют им реальное трудоустройство и, в-третьих, устанавливают социальную привлекательность и стимулы труда для граждан.

### **Принцип запрещения принудительного труда.**

В соответствии со ст. 4 ТК РФ принудительный труд в Российской Федерации запрещен.

ТК РФ определил, что принудительный труд — это выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

- в целях поддержания трудовой дисциплины;
- в качестве меры ответственности за участие в забастовке;
- в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
- в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;
- в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи со следующим:

- нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере;
- возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

Однако принудительный труд не включает в себя работу:

- выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе;
- выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральными конституционными законами;
- выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;
- выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение

законодательства при исполнении судебных приговоров.

**Принцип обеспечения свободы трудового договора.** Он выражает сущность большого количества норм, регулирующих прием граждан на работу, их переводы и увольнения (раздел III ТК РФ). Содержание данного принципа состоит в том, что судьба трудовых отношений работника с работодателем определяется трудовым договором. Именно он является основанием для возникновения, изменения и прекращения этих отношений. Посредством свободного заключения трудового договора гражданин РФ, достигший трудоспособного возраста, вправе поступить на работу, реализовать свое право на свободный труд. Изменение трудовых правоотношений (в частности, перевод на другую работу) возможно, как правило, только на основании договора работника с работодателем. Наконец, прекращение трудовых правоотношений работника с работодателем возможно по инициативе каждой стороны трудового договора (с учетом оснований и условий, предусмотренных законом).

Современное содержание принципа свободы трудового договора характеризуется деловым сотрудничеством сторон в процессе применения труда. Работник и работодатель свободны в изыскании эффективных средств повышения производительности труда, улучшения качества продукции, экономного использования сырья, энергии и т.п. Отношения сотрудничества свойственны и трудовым связям, основанным на договорах подряда и аренды, которые получили широкое распространение в последние годы во многих отраслях народного хозяйства России. Эти договоры в отличие от обычных трудовых договоров выступают не только как регуляторы отношений по применению труда, но и как организационно-правовые акты. Они обеспечивают большую самостоятельность и свободу работнику в проявлении своих творческих и организационных способностей, способствуют развитию предприимчивости и воспитанию чувства хозяина производства. Тем самым принцип свободы договора начинает распространяться и на организационно-управленческие отношения в сфере труда.

**Принцип обеспечения равноправия в сфере труда и занятости и запрета дискриминации.** Он закреплен в ст. 3 ТК РФ и конкретизируется во всех институтах трудового права. Конвенция МОТ № 111 1958 г. предусматривает искоренение всякой дискриминации в труде и занятости.

Российскому трудовому законодательству не свойственны дискриминация и привилегии в области труда тем или иным социальным группам граждан. Поэтому содержание единства условий труда как правового принципа означает, что

основные нормы, устанавливающие высокий уровень условий труда, обязательны для всех организаций, применяющих труд граждан на основе трудового договора; они распространяются на всех работников независимо от сферы приложения труда, характера выполняемых трудовых функций и системы оплаты труда.

В частности, указанные правовые нормы распространяются не только на рабочих и служащих государственных предприятий, учреждений, организаций, но и на штатных работников общественных организаций (профсоюзных, партийных и др.), членов кооперативных организаций, на лиц, работающих в колхозах и иных кооперативных организациях по трудовому договору, вольнонаемный состав армии и флота, вспомогательный технический персонал церковных учреждений (уборщиц, сторожей и т.п.), на лиц, работающих на частных предприятиях, в личном домашнем хозяйстве, а также на отдельных граждан (нянь, шоферов и др.).

Принцип обеспечения равноправия в труде и занятости и запрета дискриминации не только базируется на общих (единых) для всех работающих нормах, но и учитывает объективную, основанную на общественном разделении труда специфику отраслей производства, профессиональные, половые, возрастные особенности работников, территориальное расположение предприятий и иные особенности, диктующие дифференцированный подход к правовому регулированию условий труда. Эти различия неизбежно приводят к отступлению от единых правил, регулирующих применение труда, к изданию специальных норм, приспособляющих общие правовые установления к специфическим условиям труда. В ТК РФ такие особенности регулирования труда отдельных категорий работников предусматривает, в частности, раздел XII (ст. 251 — 351).

Дифференциация условий труда в нормах российского трудового права проявляется главным образом по трем направлениям, т.е. в зависимости от характера и особенностей производства (отраслевая дифференциация) у половозрастных, квалификационных и иных особенностей работников (субъектная дифференциация), месторасположения организаций, где применяется совместный труд (территориальная дифференциация).

**Принцип обеспечения права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов.** Он находит выражение в наделении работников правом участвовать в управлении организациями через общие собрания (конференции) трудового коллектива, советы трудового коллектива, профессиональные союзы и иные органы, уполномоченные коллективом, вносить предложения по улучшению работы организации, а также по вопросам социально-

культурного и бытового обслуживания (главы 5 и 6 ТК РФ).

Наиболее ярким примером непосредственного участия работников в установлении условий труда и управлении организацией является обсуждение и одобрение на общих собраниях трудового коллектива проектов коллективного договора. Опосредованное участие трудящихся в управлении производством и установлении условий труда осуществляется через профсоюзные органы, а также другие представительные органы.

В соответствии с указаниями ТК РФ проект коллективного договора подлежит обязательному обсуждению работниками в подразделениях организации и дорабатывается с учетом поступивших замечаний, предложений, дополнений. Доработанный единый проект обсуждается общим собранием (конференцией) работников организации и подписывается со стороны работников всеми участниками единого представительного органа. При не достижении согласия в едином представительном органе общее собрание (конференция) трудового коллектива принимает наиболее приемлемый проект коллективного договора и поручает профсоюзу (или иному уполномоченному работниками представительному органу, разработавшему этот проект) на его основе провести переговоры и заключить после утверждения общим собранием (конференцией) коллективный договор с работодателем от имени трудового коллектива.

В соответствии с ТК РФ установление условий труда и заработной платы, а также применение законодательства о труде в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляются с участием профессиональных союзов.

**Принцип обеспечения права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов проявляется и в наделении трудового коллектива как самостоятельного субъекта права рядом полномочий.**

Коллектив решает вопрос о необходимости заключения с администрацией коллективного договора, рассматривает и решает вопросы самоуправления трудового коллектива в соответствии с уставом предприятия, определяет перечень и порядок предоставления работникам предприятия социальных льгот, определяет и регулирует формы и условия деятельности общественных организаций, решает иные вопросы в соответствии с коллективным договором.

Участвуя в управлении производством, профсоюзы в лице профкомов организаций выполняют двуетадийную задачу: во-первых, представляют права и интересы коллектива по вопросам организации и применения труда и, во-вторых,

способствуют непосредственному вовлечению работников в управленческую деятельность. Кроме того, профсоюзы выполняют свою главную защитную функцию, осуществляя надзор и общественный контроль за охраной труда и соблюдением трудового законодательства.

**Принцип обеспечения права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов** — результат развития производственной демократии и наглядное проявление начал социального партнерства в сфере труда. Формирование надлежащих условий труда высокого уровня оформляется обычно в виде локальной нормотворческой деятельности, осуществляемой работодателем, трудовым коллективом при активном участии профсоюзов.

**Принцип обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.** Данный принцип закреплен в ст. 37 Конституции РФ и получил отражение в ст. 2 ТК РФ. Трудовые доходы каждого работника определяются его личным вкладом с учетом конечных результатов работы организации, регулируются налогами и максимальными размерами не ограничиваются. Минимальный размер заработной платы означает, что работник, отработавший полностью месячную норму рабочего времени и выполнивший свои трудовые обязанности (нормы труда), не может получить оплату за труд ниже установленного федеральным законом минимума. При этом в минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные компенсационные и социальные выплаты.

Современное трудовое законодательство делает акцент на локальном регулировании оплаты труда работников. Это касается как рабочих, так и руководителей, специалистов и служащих. При оплате труда рабочих могут применяться тарифные ставки, оклады, а также бестарифная система, если работодатель и представители работников сочтут такую систему наиболее целесообразной. Вид, система оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями персонала организации определяются самостоятельно и фиксируются в коллективных договорах и иных локальных нормативных актах.

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится, как правило, на основе должностных окладов, которые устанавливаются работодателем в соответствии с должностью и квалификацией работника. Однако для них может устанавливаться и иной вид оплаты труда (в процентах от выручки, в долях от прибыли и др.). Следует полагать, что конкретизация должностных окладов и видов оплаты их труда осуществляется посредством трудового договора работника с работодателем.

В соответствии со ст. 134 ТК РФ предусматривается индексация заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Введение конкретных систем оплаты труда и форм материального поощрения, а также утверждение положений о премировании и выплате вознаграждения по итогам работы за год происходят в соответствии с коллективными договорами и соглашениями.

Условия оплаты труда определяются трудовым договором в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

**Принцип обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе отвечающие требованиям безопасности и гигиены.** В ТК РФ этот принцип получил закрепление в ст. 22, которая возлагает указанную обязанность на работодателя. Под обеспечением безопасности труда понимается обязанность работодателя внедрять современные технические средства, предупреждающие производственный травматизм, и создавать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

В современных условиях нормы права обеспечивают эффективные мероприятия по технике безопасности и массовое внедрение в производство безопасной техники: запрещается принимать и вводить в эксплуатацию предприятия, цехи, участки и отдельные производства, если на них не обеспечены здоровые и безопасные условия труда. Ввод в эксплуатацию новых и реконструированных объектов производственного назначения не допускается без разрешения органов, осуществляющих государственный санитарно-эпидемиологический технический надзор, органов профсоюзного контроля. Создание безопасных для жизни и здоровья условий труда достигается обеспечением неукоснительного соблюдения правил по охране труда, обязательных для работодателя, и инструкций по технике безопасности, обязательных для работников.

Анализ современного законодательства по охране труда дает основания полагать, что правовой принцип обеспечения охраны труда и здоровья работников характеризуется следующими основными чертами (раздел X ТК РФ):

- носит всеобщий характер, поскольку нормы трудового права предусматривают проведение мероприятий в области охраны труда во всех без исключения организациях и по отношению ко всем работникам;
- требует, чтобы наиболее высокий уровень правового регулирования охраны труда был установлен на вредных производствах, а также на тяжелых работах и в горячих цехах;
- предполагает первоочередную заботу об охране труда женщин, подростков и лиц с пониженной трудоспособностью;
- предусматривает независимый надзор и контроль за соблюдением правил по охране труда, осуществляемые специальными уполномоченными на то государственными органами, а также представителями профессиональных союзов.

**Принцип обеспечения права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска конкретизируется и обеспечивается нормами институтов рабочего времени и времени отдыха.**

Законодательно он закреплен в п. 5 ст. 37 Конституции РФ, а нормативно регулируется в разделе V ТК РФ ст. 106-128).

В Трудовом кодексе также закреплен ряд других принципов, в том числе принцип обеспечения права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту; принцип обеспечения права на обязательное социальное страхование; принцип обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности.