

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Южно-Уральский государственный университет  
(Национальный исследовательский университет)»  
Институт открытого и дистанционного образования  
Кафедра «Современные образовательные технологии»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_ А.В. Прохоров

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Анализ основных принципов правового регулирования труда

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА  
ЮУрГУ – 40.03.01.2019.91102. ВКР

Руководитель работы

Преподаватель кафедры СОТ

\_\_\_\_\_ О.В. Елисеенко

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Автор работы

студент группы ДО–510

\_\_\_\_\_ А.П. Шубина

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Нормоконтролер

ст. преподаватель кафедры СОТ

\_\_\_\_\_ Е.Н. Бородина

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Челябинск 2019

## АННОТАЦИЯ

Шубина А.П. Анализ основных принципов правового регулирования труда. – Челябинск: ЮУрГУ, 2019, ДО –510, 72 с., библиогр. список – 32 наим., 4 прил., 15 л. плакатов ф. А4.

Выпускная квалификационная работа на тему: Анализ основных принципов правового регулирования труда.

Объектом данного исследования являются общественные отношения в области организации и применения наемного труда.

Предметом исследования является - нормы права, закрепляющие принципы правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Целями данной работы являются:

- исследовать правовые аспекты регулирования общественных трудовых отношений;
- усвоить теорию трудового права и трудового законодательства;
- приобрести практические навыки применения норм трудового права, связанных с принципами регулирования трудовых отношений.

В соответствии с данной целью поставлены следующие задачи:

- дать понятие и значение правового регулирования труда;
- рассмотреть содержание и конкретизацию основных принципов трудового права;
- рассмотреть основные принципы обеспечения надлежащих условий труда;
- рассмотреть основные принципы, обеспечивающие защиту прав и интересов субъектов трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	9
1 ПОНЯТИЕ, ЗНАЧЕНИЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА .....	12
1.1 Понятие принципов трудового права .....	12
1.2 Значение основных принципов правового регулирования труда .....	13
1.3 Формулировка и система основных принципов правового регулирования труда.....	14
2 СОДЕРЖАНИЕ И КОНКРЕТИЗАЦИЯ ОСНОВНЫХ ПРИНЦИПОВ ТРУДОВОГО ПРАВА .....	20
2.1 Содержание основных принципов трудового права .....	20
2.2 Принципы реализации права на труд .....	21
2.2.1 Свобода труда.....	21
2.2.2 Принцип запрещения принудительного труда и дискриминации в сфере труда.....	23
2.2.3 Защита от безработицы и содействие в трудоустройстве.....	24
3 ПРИНЦИПЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ НАДЛЕЖАЩИХ УСЛОВИЙ ТРУДА ...	29
3.1 Принцип обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда.....	29
3.2 Принцип обеспечения права работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы .....	29
3.3 Принцип равенства прав и возможностей работников.....	31
3.4 Принцип обеспечения равенства возможностей работников на продвижение по работе, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.....	31
3.5 Принцип обеспечения права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов.....	32
3.6 Принцип обеспечения права работников на участие в управлении организацией.....	32
3.7 Принцип сочетания государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.....	33
3.8 Принцип социального партнерства.....	33
4 ПРИНЦИПЫ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ ЗАЩИТУ ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ СУБЪЕКТОВ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.....	36
4.1 Принцип обязательности возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.....	36
4.2 Принцип установления государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществления государственного надзора и контроля за их соблюдением.....	37
4.3 Принцип установления государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществления государственного надзора и контроля за их соблюдением.....	37
4.4 Принцип обеспечения права на разрешение индивидуальных и	38

коллективных трудовых споров, а также права на забастовку.....	
4.5 Принцип обязанности сторон трудового договора соблюдать условия трудового договора.....	39
4.6 Принцип обеспечения права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.....	39
4.7 Принцип обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности.....	40
4.8 Принцип обеспечения права на обязательное социальное страхование работников.....	40
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	41
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	44
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	47

## ПЕРЕЧЕНЬ СОКРАЩЕНИЙ И ОБОЗНАЧЕНИЙ

1. Конституция РФ – Конституция Российской Федерации
2. ТК РФ -Трудовой кодекс Российской Федерации
3. КЗОТ – Кодекс законов о труде Российской Федерации
4. УК РФ – Уголовный кодекс Российской Федерации
5. ФЗ – Федеральный закон
6. КТС – Комиссия по трудовым спорам
7. МОТ – Международная организация труда
- 8.РСФСР – Российская Советская Федеративная Социалистическая республика
9. СССР – Союз Советских Социалистических республик
10. ООН – Организация Объединенных наций

## ВВЕДЕНИЕ

Определенные принципы являются основой права и его структурными элементами. Эти принципы и есть политические, экономические и социальные закономерности.

Принципы трудового права в своем содержании должны исключать неопределенность в их трактовке, чтобы правильно понять и использовать нормы права при определении границ и меры их воздействия на регулирование отношений общества в трудовой сфере и т.д.

Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) был принят Государственной Думой 21 декабря 2001 года и в нем впервые присутствует отдельная статья, которая посвящена основным принципам правового регулирования трудовых отношений и прочих отношений с ними неразрывно связанных. Во первых: любые правовые отношения начинаются с принципов их регулирующих нынешние принципы трудового права отражают систему сложившихся общественных отношений по организации труда и являются действием объективных экономических законов.

Во вторых, принципы регулировки правовых отношений, связанных с трудом, должны четко проявить суть всей системы права государства, результате диалектической взаимосвязи, познания принципов трудового права, мы имеем возможность глубже выявить и понять основные закономерности развития общественных отношений по труду в условиях рыночной экономики, усилиями многих исследователей объединив воедино права человека и достижения общей теории права, рассмотрев все аспекты трудового законодательства и экономические возможности государства, нужно решать проблемы принципов трудового законодательства, которые очень важны для людей.

Труды многих ученых и разных областей права, являющих собой совокупность характеров и есть тема выпускной квалификационной работы. Такие ученые в области трудового права, как Б.М. Ашавский, Л.Ю. Бугров, К.Н. Гусов, С.В. Колобова, О.В. Смирнов, В.Н. Толкунова и другие исследователи основные принципы трудовой сферы и социального партнерства. Благодаря трудам перечисленных ученых и многих других, разрабатывались проблемы правового регулирования труда, но необходимо дальнейшее рассмотрение вопросов, связанных с местом и ролью, механизмом реализации и способами защиты прав граждан отечества в сфере труда.

Эта тема имеет значимость из за того что трудовые отношения являются основополагающими в жизни общества, а правовой институт, регулирующий наемный труд – неотъемлемая часть системы права демократического государства. Регулирование права в трудовых отношениях является первостепенно-значимым в современных условиях. Трудности переходного периода, связанные с кризисом, породила массу проблем, реально затрудняют обеспечение и защиту прав граждан в области трудовых отношений это объясняет рост безработицы, нарушение прав граждан в их трудовой деятельности и конечно несовершенство трудового законодательства. Использование наемного

труда и безработица – неизбежные и постоянные спутники общественного производства, это исходит из опыта социального развития.

Выбор темы выпускной квалификационной работы и интерес к ней объясняется выше изложенным. Цель этой работы – Анализ основных принципов правового регулирования труда. Общественное отношение к организации и применения наёмного труда – объект данного исследования. Предмет исследования – нормы права, закрепленные правовым регулированием трудовых либо иных отношений между собой связанных. Отсюда исходят имеющиеся задачи, целью которых – дать понятие и значение правового регулирования труда; рассмотреть содержание конкретизацию основных принципов обеспечения надлежащих условий труда и наконец рассмотреть основные принципы, обеспечивающие защиту прав и интересов, субъектов трудовых и связанных с ними отношений. Выпускная квалификационная работа состоит: введение, 4 главы, заключения, библиографического списка и приложения.

В целом право и его структурные элементы основаны определенными принципами, экономическими, политическими и социальными закономерностями развития общества и закрепленными в самом праве. Неопределенность в понимании принципов трудового права и в их содержании явно нежелательна. Она затрудняет правильное понимание и толкованию норм права, применению, противодействует разработке и принятию новых норм права, создает трудности в определении границ и меры их воздействия на правовое регулирование общественных отношений в сфере труда и т.д.

В принятом Государственной Думой РФ 21 декабря 2001г. В трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) впервые включена отдельная статья, посвященная основным принципам правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений [1, с. 190].

Тема принципов трудового права в настоящей работе поднята не случайно. Регулирование любых правовых отношений начинается с принципов. Современные принципы трудового права, с одной стороны, отражают сложившуюся систему общественных отношений по организации труда, обусловленную действием объективных экономических законов. С другой стороны, в принципах правового регулирования отношений, связанных с трудом, наиболее ярко должен проявляться характер всей системы права России. Учитывая такую диалектическую взаимосвязь, познание принципов трудового права дает возможность глубже выявить и понять основные закономерности развития общественных отношений по труду в условиях рыночной экономики.

Проблема принципов трудового права не только важна, но и требует многих усилий от исследователей, ведь необходимо свести воедино и права человека, и достижения общей теории права, и рассмотреть весь массив трудового законодательства и, наконец, экономические возможности государства.

Тема выпускной квалификационной работы носит совокупный характер. Ей посвятили свои труды многие учёные, специализирующиеся в различных отраслях права.

Основные принципы в сфере труда и социального партнерства исследовали ученые трудового права: Л.Ю. Бугров, Б.М. Ашавский, К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова, О.В. Смирнов, С.В. Колобова. Признавая важность вклада этих и многих других ученых в разработку проблемы правового регулирования труда тем не менее, следует отметить необходимость нашего дальнейшего рассмотрения вопросов, связанных с местом и ролью, механизмом реализации и способами защиты прав человека и гражданина в сфере труда.

Значительность этой темы диктуется также тем, что трудовые отношения всегда играют основополагающую роль в жизни общества, а правовой институт, регулирующий наемный труд – неотъемлемая часть системы права демократического государства. Правовое регулирование в сфере трудовых отношений имеет первостепенное значение в современных условиях. Кризисные явления переходного периода породили массу проблем, затрудняющих реальное обеспечение и защиту прав граждан в области трудовых отношений, о чем свидетельствует уровень безработицы, массовые нарушения прав граждан в сфере труда, несовершенство действующего законодательства. Опыт социального развития показывает, что использование наемного труда и безработица все еще являются неизбежными и постоянными спутниками общественного производства.

Сказанное выше объясняет выбор темы выпускной квалификационной работы и интерес к ней. Целью данной выпускной квалификационной работы является анализ основных принципов правового регулирования труда.

Объектом данного исследования являются общественные отношения в области организации и применения наемного труда.

Предметом исследования является – нормы права, закрепляющие принципы правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Задачи:

- дать понятие и значение правового регулирования труда;
- рассмотреть содержание и конкретизацию основных принципов трудового права;
- рассмотреть основные принципы обеспечения надлежащих условий труда;
- рассмотреть основные принципы, обеспечивающие защиту прав и интересов субъектов трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, 4 глав, заключения, библиографического списка и приложения.



# 1 ПОНЯТИЕ И ЗНАЧЕНИЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

## 1.1 Понятие принципов трудового права

Трудовое законодательство создано в интересах людей труда, независимо от сферы их деятельности, оно является гарантом государства трудовых прав и свобод граждан защищаемой права как наёмных работников, так и дающих работу: предприятия, организации, частные компании, индивидуальные предприниматели, совместные предприятия с иностранными фирмами. Также прерогатива государства – создание благоприятных условий труда.

«В основе законодательства лежит создание необходимых правовых условий, чтобы все стороны трудовых отношений были учтены в своих интересах, так же и в интересах государства. Исходя из этого, принято правовое регулирование трудовых отношений между всеми заинтересованными в этом сторонами и непосредственно связанных с ними отношений по:

- 1) трудоустройству у данного работодателя;
- 2) организации труда и управлению трудом;
- 3) заключению коллективных договоров и соглашений;
- 4) участие самих работников и профсоюзов (если таковые имеются) в установлении условий труда и возможности применения трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- 5) материальной ответственности работников и работодателей;
- 6) государственному надзору, охране труда со стороны профсоюза и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 7) разрешению трудовых споров;
- 8) обязательному социальному страхованию, если они предусмотрены федеральными законами [2]».

«Правовые принципы трудового права состоят из:

- а) общеправовые – свойственные всем отраслям права, в том числе и трудовому (принципы равноправия, демократизма, законности, гуманизма и др.)
- б) отраслевые, отражающие суть и специфику норм данной отрасли права;
- в) внутриотраслевые, отражающие суть норм конкретного института данной отрасли права (разрешение трудовых споров, обеспечение занятости и др.)».

Принципы права – это не мифические идеи, которые могут намного опережать действующее право.

Нормы трудового законодательства и правовое регулирование труда меняются в связи с изменением характера общественно-трудовых отношений и существа организации труда. Коренные изменения в организации труда влияют на трудовое право: одни отмирают, другие появляются, а действующие обретают новое содержание. Основные принципы трудового права России являются основой всего строения правовой организации труда отражая суть норм трудового законодательства страны. Принципы правового регулирования труда легально

закреплены в законе и они же являются основными отраслевыми принципами трудового права.

## 1.2 Значение основных принципов правового регулирования труда

Имеется пять направлений значения основных принципов Трудового законодательства:

- 1) в кратких формулировках отражают содержание всей системы норм трудового права, раскрывая смысл всего трудового законодательства и его связь с экономикой, политикой государства в сфере труда и моралью общества;
- 2) направляют дальнейшее развитие трудового законодательства и содействуют правильному применению норм действующего трудового права;
- 3) являются одним из оснований объединения отдельных норм трудового законодательства в систему данной отрасли;
- 4) определяют положение субъектов трудового права, их права и обязанности, например их свободу и равноправие в труде, и др;
- 5) служат фундаментом для расположения и развития всех ветвей трудового права: крупные из них – институты, мелкие – пединституты или однородные группы норм; его листья – нормы трудового законодательства [16, с 496].

Познание основных принципов правового регулирования труда есть понимание сути отрасли трудового права, ее их жизнедеятельности и развития.

Основные принципы трудового права получены в результате объединения международных правовых актов о труде, принятых нашей страной, Декларации прав и свобод человека и гражданина РФ и трудового кодекса, а также соответствующих статей Конституции РФ, Отличительными чертами принципов трудового права РФ являются: общность содержания (многогруппность норм права); государственная нормативность (руководящие идеи, закрепленные в нормах права, принятых государством, обладающих всеобщностью и обязательностью, а потому обладающих регулятивным значением); системность (выражение сущности норм права в связке с другими нормами в рамках определенной системы права); целенаправленность (применение норм права в действии при решении задач, поставленных перед нашим народом самой жизнью); стабильность (долговременное действие принципов права без изменений по сравнению с нормами права; экономико-политическая обусловленность (политика государства, основанная на познании и применении объективных экономических законов.

### 1.3 Формулировка и система основных принципов правового регулирования труда

Основные принципы правового регулирования труда сформулированы в связке с международно-правовыми актами и Трудовым кодексом РФ основными трудовыми правами и обязанностями граждан как субъектов трудового права, они закреплены Конституцией РФ. Социально-экономические права и свободы в сфере труда являются фундаментом формулировки и основных отраслевых принципов трудового права. Трудовые права и обязанности работников (ст. 21 ТК) и работодателей (ст. 22 ТК) связаны основными принципами трудового права. Работники и работодатели являются основными фигурантами трудового права. Каждый из основных принципов трактуется соответствующее трудовое право (обязанность) плюс главные гарантии этого права (обязанности) в 1789 году в Декларации прав человека и гражданина были закреплены политические и личные права. Но всё это определяется Конституцией и ТК [3].

XX век во всем мире прошел под знаком развития прав человека, в том числе в сфере труда. Формулируя ст. 2 ТК РФ основных принципов трудового права наши законодатели опирались на признанные нами международные правовые акты по труду, так как ст. 17 Конституции РФ предусматривает, что РФ признает и гарантирует права человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права [4]. Для трудового права России основополагающими являются права, закрепленные в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах, принятом ООН в декабре 1966 года, а также в конвенциях и рекомендациях Международной организации труда (МОТ) [4].

Международный пакт 1966 года запретил дискриминацию, закрепил равноправие обоих полов, право на труд, право на благоприятные условия труда (на отдых, на охрану труда, на оплату труда, на продвижение по службе), предусмотрел права профсоюзов (ст. 8), право на социальное обеспечение (ст. 9), право на достаточный жизненный уровень и непрерывное улучшение условий труда (ст. 11), право всем в получении медицинской помощи во всех аспектах гигиены, в том числе, и гигиены труда, доступное для всех слоев общества всех видов образования (ст. 12).

В системе основных принципов трудового права отражены все социально-экономические права Международного пакта, признанные бывшим СССР, хотя большинство из них были и ранее отражены в нашем трудовом законодательстве. Но в реалии не все права из указанных в Пакте реализованы в настоящее время, например: право на достойное существование, имеется ввиду материальный достаток. РФ является социальным государством (ст. 7 Конституции РФ), а потому должно обеспечить соответствующие условия для достойной жизни и развития человека, а потому политика государства должна обеспечивать социально-экономические права граждан, считая их наиболее жизненно важными. Только в этом случае возможно создание условий для достойной жизни и

свободного развития человека. Реализация прогрессивных изменений в труде, являющейся главной в сфере жизнедеятельности людей, обеспечивает улучшение материально-бытовых условий жизни населения страны. Абсолютное большинство норм трудового законодательства отражены в принципах трудового права и являются юридическими гарантом в обеспечении реализации субъективных трудовых прав и обязанностей работников и работодателей, а потому слова обеспечение – первостепенно в каждой формулировке основного принципа., и означает соответствующие трудовые права и обязанности не только работника, но и других субъектов трудового права, как то: в III разд. ТК «Трудовой договор» абсолютное большинство норм-нормы-гаранты, дающие право на труд пр. приемы на работу, переводе и увольнении работника. Те же нормы – гаранты применяют другие институты. Особенной части, трудового права, конкретизирующие какой-либо основной принцип. Всё трудовое законодательство государства сконцентрировано на обеспечении надлежащей реализации основных трудовых прав и обязанностей работников.

Основные принципы трудового права сформулированы из действующих статей Конституции РФ, международных правовых актов о труде, ратифицированных Россией, Декларации прав и свобод человека и гражданина РФ и ТК, учитывая, что РФ – суверенное государство. Декларация о государственном суверенитете Российской Советской Федеративной Социалистической Республики, принятая 1-ым съездом народных депутатов РСФСР, в ст. 4 указывает, что государственный суверенитет провозглашается во имя высших целей – обеспечение каждому человеку неотъемлемого права на достойную жизнь, свободное развитие.

«В Трудовом кодексе (ст. 2) сформулированы 18 основных принципов правового регулирования труда [2]:

1. Свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности; Здесь присутствует два самостоятельных принципа трудового права: а) свобода труда, которая заключается в свободе сторон трудового отношения по их соглашению заключать, изменять и прекращать трудовые отношения, т. е. свобода трудового договора; б) обеспечение права на труд, которое Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, как ранее указывалось, закрепил в ст. 8 как право каждого зарабатывать своим трудом на достойную жизнь. Этот принцип связан с двумя следующими закрепленными в ст. 2 ТК принципами (2 и 3).

2. Запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда. Более подробно это повторено в ст. 3 ТК «Запрещение дискриминации в сфере труда» и в ст. 4 ТК «Запрещение принудительного труда». Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения,

имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены настоящим Кодексом или в случаях в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства [1].

3. Защита от безработицы и содействие в трудоустройстве. Данный принцип отражен в нормах института содействия занятости и трудоустройства и является одной из гарантий права на труд. Все принципы, закрепленные в ст. 2 ТК, по своей направленности можно сгруппировать в три группы [32, с. 63].

К первой группе относятся принципы реализации права на труд - первые три принципа ст. 2 ТК. Во вторую группу входят принципы обеспечения надлежащих условий труда с 4-го по 11-й включительно, закрепленные в ст. 2 ТК.

4. Обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены (то есть обеспечение права на охрану труда), права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, оплачиваемого ежегодного отпуска. Таким образом, под справедливыми условиями труда законодатель предусмотрел два принципа: а) обеспечение права на отдых, ограничение рабочего времени и время отдыха б) обеспечение права на охрану труда, что отражают нормы двух самостоятельных институтов трудового права «Рабочее время и время отдыха» и «Охрана труда».

5. Равенство прав и возможностей работников. Этот принцип отражает и равное с учетом состояния здоровья, уровня квалификации получение работы, должности и равную оплату за равноценный труд. Он включает также и принцип обеспечения равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку и повышение квалификации.

6. Обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

7. Обеспечение равенства возможностей работников и т. д. О нем уже сказано в пятом принципе.

8. Обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них. Данный принцип закреплен в формулировке международного пакта, включающей право на объединение не только работников, но и работодателей. Ассоциация работодателей Российской Федерации, органы профсоюзов всех уровней, начиная с профсоюзного органа организации и до федеральных объединений профсоюзов, на практике конкретизирует этот принцип.

9. Обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах. Глава 8 ТК, состоящая из двух статей (ст. ст. 52 и 53), закрепляет в ст. 52 право работников на это участие, а в ст. 53 указывает пять форм такого участия и отсылает к другим формам участия, предусмотренным трудовым законодательством. «Кодекс предусматривает в ст. 53 следующие формы участия работников в управлении организацией:

а) учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Кодексом и коллективным договором. Следовательно, коллективным договором можно расширить эти формы участия;

б) проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов трудового права;

в) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

г) обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

д) участие в разработке и принятии коллективных договоров».

«Частью второй ст. 53 ТК предусмотрено, по каким вопросам представители работников имеют право получать от работодателя такую информацию (реорганизация или ликвидация организации, введение технологических изменений, профессиональной подготовке на производстве и по другим вопросам). Представители работников могут по этим вопросам вносить свои предложения и участвовать при их рассмотрении в заседаниях органов управления организацией [2]».

10. Социальное партнерство, включающее право работников, работодателей, их объединений участвовать в договорном регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Принцип социально-партнерского регулирования труда с переходом к рыночным отношениям все более расширяется и конкретизируется не только в нормах института социального партнерства, их соглашений, коллективных договоров, но находит отражение все больше в нормах и других институтах Особенной части (оплаты труда, времени отдыха и др.).

11. Обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Этот принцип конкретизирован в нормах гл. 37 и 38 ТК РФ о материальной ответственности работодателя перед работником.

12. Установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением. Данный принцип находит свое отражение в институте надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

13. Обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке. Статья 46 Конституции РФ гарантирует каждому судебную защиту.

14. Обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном Кодексом и иными федеральными законами. Статья 37 Конституции РФ закрепляет это право, а обеспечивается и конкретизируется в гл. 60 и 61 ТК РФ.

15. Обязанность сторон трудового договора соблюдать его условия, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам и трудового законодательства. Этот широкий принцип стабильности, устойчивости трудовых договоров, их исполнения появился на практике вместе с появлением трудовых договоров еще в науке советского трудового права, но только сейчас получил закрепление в Трудовом кодексе.

16. Обеспечение права представителей профсоюзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства. Следует отметить, что Трудовой кодекс сократил по сравнению с Кодексом законов о труде российской федерации права профсоюзов и гарантии их деятельности в сфере труда до права профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства. Этот принцип более правильным было бы сформулировать так: «Обеспечение предусмотренных трудовым законодательством прав профсоюзов и гарантий их деятельности, включая права по правотворчеству, правоприменению, профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства, и других прав по защите интересов работников».

Формулировка этого принципа в Трудовом кодексе не отражает зафиксированные в нем права профсоюзов по правовому регулированию труда, т. е. в создании норм в договорном нормотворчестве по социальному партнерству, в правоприменении норм трудового законодательства работодателем, предусмотренных Кодексом с учетом мнения профсоюзов, в защите прав работников, а говорит лишь об обеспечении прав представителей профсоюзного контроля за соблюдением законодательства.

17. Обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности. Этот правовой принцип в науке трудового права раньше не выделялся, так как не было норм трудового права, его отражающих. Теперь в

Трудовом кодексе появились в гл. 14 «Защита персональных данных работника» нормы, конкретизирующие этот принцип (ст. 85–90 ТК). Статья 86 ТК установила порядок обработки персональных данных работника и определенные требования к работодателю при этом, а также гарантии их защиты. При наличии любых нарушений в обработке персональных данных работник может обратиться к судебной защите своей трудовой чести и своего достоинства.

18. Обеспечение права на обязательное социальное страхование работника. В отличие от Кодекса законов о труде, в котором была глава о государственном социальном страховании, Трудовой кодекс не содержит такой главы, так как все это полностью отошло к предмету новой отрасли «Право социального обеспечения». Но связь этой новой отрасли с отраслью трудового права самая непосредственная, поскольку и трудовой стаж, а теперь и страховой стаж для социального его обеспечения, работник выработывает в период своей трудовой деятельности [16, с. 63–68].

Трудовой кодекс предусматривает право работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 21), а также обязанность работодателя осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 22). Таким образом, закрепление в ст. 2 ТК основных принципов правового регулирования труда восполняет имевшийся пробел в трудовом законодательстве, что дает возможность единого подхода к определению основных принципов трудового права и их формулировке.

#### Выводы по разделу 1

В первом разделе рассмотрены понятие и значение основных принципов правового регулирования труда. Основные принципы правового регулирования труда – это главные положения, отражающие суть трудового законодательства и политику государства по защите трудовых прав и законных интересов работников, работодателей и других субъектов трудового права.

Знание основных принципов правового регулирования является основой всего знания трудового права. Именно эти знания реализуют защиту норм трудового законодательства, но не обязательны как правила поведения в конкретных ситуациях.



## 2 СОДЕРЖАНИЕ И КОНКРЕТИЗАЦИЯ ОСНОВНЫХ ПРИНЦИПОВ ТРУДОВОГО ПРАВА

### 2.1 Содержание принципов трудового права

Содержание принципов трудового права отражено в нормах ТК РФ, и в других актах трудового законодательства. Каждый принцип включает в себя соответствующее основное трудовое право (обязанность) и его основные гарантии. Поэтому с совершенствованием содержания прав и гарантий содержание принципа трудового права расширяется и углубляется.

Гарантии основных трудовых прав – это условия, средства и способы обеспечения реального осуществления и защиты этих прав. Их можно подразделить на две группы:

- 1) гарантии реализации трудовых прав;
- 2) гарантии защиты трудовых прав.

По содержанию гарантии делятся на:

- а) социально-экономические условия, которые отражают состояние экономики и общества;
- б) юридические средства, способы и меры обеспечения прав, исполнения трудовых обязанностей, установленные трудовым законодательством.

Юридические гарантии основных трудовых прав по сфере действия могут быть двух видов:

- 1) общие (относятся ко всем работникам);
- 2) специальные (относятся лишь к определенным категориям работникам (женщинам, подросткам, работникам с вредными, тяжелыми условиями труда и др.), в соответствии с дифференциацией правового регулирования их труда) [31, с. 29].

Специальные гарантии дополняют общие гарантии для определенной категории работников

Субъективное основное трудовое право гражданина может быть в двух состояниях:

- 1) статическом, то есть не реализуемом им по разным причинам, например безработный или когда человек не работает на производстве и не ищет такую работу;
- 2) динамическом, то есть реализуемом в конкретных трудовых отношениях. В этих состояниях оно остается элементом правового статуса гражданина согласно Конституции РФ, а при реализации является еще и элементом правового статуса работника, включающего все трудовые права и обязанности по данной работе и их юридические гарантии [17, с. 208].

Конкретизация основных принципов трудового права – это указание и нормы каких институтов данной отрасли этот принцип отражает и где закреплены юридические гарантии этого права. Так, принцип обеспечения свободы труда

конкретизируется в нормах институтов содействия занятости и трудоустройства и трудового договора [16, с. 70].

## 2.2 Принципы реализации права на труд

### 2.2.1 Свобода труда

Одна из актуальных социальных проблем – это проблема свободы труда. Она занимает важное место в общественной жизни многих поколений людей. Ее решение связано с обеспечением общественно полезным трудом трудоспособного населения, свободой от безработицы, от чрезмерной эксплуатации чужого (наемного) труда. Опыт социального развития показывает, что безработица и эксплуатация наемного труда всё еще являются спутниками общественного производства. Но я думаю, что социально эффективный способ производства и демократическое государство в состоянии гарантировать полную и продуктивную занятость трудоспособного населения, решить проблему безработицы, и тем самым, претворить в жизнь принцип свободы труда [28, с. 28].

Принцип свободы труда означает, что каждый трудоспособный гражданин может свободно распоряжаться своей рабочей силой, выбирать род деятельности. Этот принцип отражает основные свойства правовых норм, которые регулируют привлечение трудоспособных граждан к труду в качестве наемных работников (рабочих и служащих), предпринимателей, членов кооперативов, лиц, занимающихся индивидуальной трудовой деятельностью. Данный принцип выражен в статье 37 Конституции РФ и в других нормативных актах трудового законодательства, которые закрепляют право граждан на труд и обеспечивают их занятость, так как свобода труда невозможна без обеспечения занятости.

В современных условиях свобода труда и право на труд рассматриваются как категории, которые взаимно дополняют друг друга и определяют правовые основы жизни и деятельности трудоспособных граждан.

Взаимосвязь принципа права граждан на труд и свободы труда и выражается в том, что государство гарантирует гражданам, постоянно проживающим на территории РФ: свободу выбора вида занятости, в том числе с различными режимами труда; бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве со стороны федеральной службы занятости; предоставление предприятиями, учреждениями, организациями в соответствии с их заранее поданными заявками подходящей работы выпускникам учебных заведений; повышение квалификации в системе службы занятости или по ее направлению; компенсацию в соответствии с законодательством материальных затрат в связи с направлением на работу в другую местность по предложению службы занятости; возможность заключения срочных трудовых договоров на участие в оплачиваемых общественных работах; правовую защиту от необоснованных увольнений.

Социальная черта принципа свободы труда – это отношения между гражданином и государством по поводу труда, при которых обеспечение работой

выступает как объект права и обязанности. Обязанности государства по обеспечению занятости не противоречат, а дополняют принцип свободы труда необходимыми гарантийными свойствами. Социальная направленность принципа свободы труда – это освобождению людей от чрезмерной эксплуатации их труда. В этом и 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. Настоящая социальная справедливость будет 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.

Принцип свободы труда означает обеспечение эффективной занятости, выражает нормы трудового права, которые предоставляют гражданам право на труд, гарантируют им реальное трудоустройство и устанавливают социальную привлекательность и стимулы труда для граждан.

Свобода труда предполагает наличие принципа свободы трудового договора. Этот принцип выражает сущность большого количества норм, регулирующих прием граждан на работу, их переводы и увольнения (раздел III ТК РФ). Содержание принципа свободы трудового договора состоит в том, что трудовые отношения работника с работодателем определяются трудовым договором (контрактом). Ведь, именно он является основанием возникновения, изменения и прекращения этих отношений. С помощью свободного заключения трудового договора достигший трудоспособного возраста гражданин РФ вправе поступить на работу, реализовать свое право на труд. Изменение трудовых правоотношений а именно, перевод на другую работу, возможно только на основании договора работника с работодателем. Прекращение трудовых правоотношений работника с работодателем возможно по инициативе каждой стороны трудового договора (с учетом оснований и условий, предусмотренных законом) [11, с. 35-37].

«Работник и работодатель свободны в выборе эффективных средств повышения производительности труда, улучшения качества продукции, экономного использования сырья, энергии и т. п. Отношения сотрудничества относятся и к трудовым связям, основанным на договорах подряда и аренды. Эти договоры в отличие от обычных трудовых договоров выступают в роли регуляторов организационно-правовых актов. Они обеспечивают большую свободу работнику в проявлении своих творческих и организационных способностей, способствуют развитию предприимчивости и воспитанию чувства ответственного за судьбу производства» [28, с. 31]. Таким образом принцип свободы договора распространяться и на организационно-управленческие отношения в сфере труда.

## 2.2.2 Запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда

Содержание принципа запрещения принудительного труда и дискриминации в сфере труда раскрывается в ТК РФ (ст. 3 и 4), который определяет понятие принудительного труда и дискриминации в сфере труда, а также устанавливает их безусловное запрещение [2].

Принудительный труд – это выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе в качестве:

- способа поддержания трудовой дисциплины;
- меры ответственности за участие в забастовке;
- средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
- меры наказания за наличие или выражение политических взглядов либо идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;
- 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 с:

- 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, не обеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами [2].

Конвенцией МОТ «Относительно принудительного или обязательного труда» и ч. 4 ст. 4 ТК РФ определено, что принудительный труд не включает в себя работу [9].

- выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе;
- выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случаях объявления чрезвычайного или военного положения, бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии), а также 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.

Нарушение указанного принципа – это чрезмерная эксплуатация наемного труда, которая рассматривается как проявление принудительного труда, и дискриминация в сфере труда.

Дискриминация – это ограничение прав человека по признакам социальной, расовой, национальной или языковой принадлежности, пола, возраста, религии, цвета кожи, политических или иных убеждений, имущественного или иного положения. Установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются требованиями, установленными федеральным законом, или обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите не являются дискриминацией [32, с. 32].

Защита прав, нарушенных путём дискриминации в сфере труда, может быть осуществлена путем обращения в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда [32, с. 33-34].

Граждане, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в органы федеральной инспекции труда или в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда (ст. 3 ТК) [15, с. 64].

Принудительный труд и дискриминация в сфере труда запрещены в ТК РФ, но тем не менее, часто встречаются в нашей жизни [ПРИЛОЖЕНИЕ А].

### 2.2.3 Защита от безработицы и содействие в трудоустройстве

Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработок, трудовой доход. Гражданам принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному, творческому труду. Принуждение к труду в какой-либо форме (физической, психологической, нравственной) не допускается, если иное не предусмотрено законом. Например, Уголовный Кодекс Российской Федерации (ст. 43) предусматривает в качестве меры уголовного наказания обязательные работы и исправительные работы. Само же наказание есть мера государственного принуждения, назначаемая по приговору суда [3].

Незанятость граждан не может служить основанием для привлечения их к административной и иной ответственности.

К числу занятых граждан относятся:

- а) работающих по трудовому договору (контракту), в том числе выполняющих работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющих иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы;
- б) занимающихся предпринимательской деятельностью;
- в) самостоятельно обеспечивающих себя работой;

- г) занятых в подсобных промыслах и реализующих продукцию по договорам;
- д) выполняющих работы по гражданско-правовым договорам (договорам подряда), а также членов производственных кооперативов (артелей);
- е) избранных, назначенных или утвержденных на оплачиваемую должность;
- ж) проходящих военную службу, а также службу в органах внутренних дел;
- з) проходящих очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях, включая обучение по направлению Федеральной службы занятости населения;
- и) временно отсутствующих на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой или иными причинами [13, с. 56].

Вместе с понятием занятых граждан важное значение имеет определение понятия безработного и его правовой статус.

Безработными признаются граждане, которые трудоспособны, не имеют работы и заработка (дохода), зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней, не трудоустроены в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы. При этом в качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, уволенным из организаций (с военной службы) независимо от их организационно – правовой формы и формы собственности в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата.

Безработными и зарегистрированными в качестве безработных не могут быть следующие граждане:

- а) не достигшие 16-летнего возраста;
- б) которым в соответствии с пенсионным законодательством РФ назначена пенсия по старости (по возрасту), за выслугу лет;
- в) отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в органах по вопросам занятости в целях поиска подходящей работы от двух вариантов подходящей работы, включая работу временного характера, а впервые ищущие работу (ранее не работавшие), не имеющие профессии (специальности) – в случае двух отказов от получения профессиональной подготовки или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера. Гражданину не может быть предложена одна и та же работа (профессиональная подготовка по одной и той же профессии, специальности) дважды;
- г) не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в органы по вопросам занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок,

установленный органами по вопросам занятости для регистрации их в качестве безработных;

д) осужденные по решению суда к исправительным работам без лишения свободы, а также к наказанию в виде лишения свободы [4].

Регистрация безработных граждан осуществляется органами по вопросам занятости по месту жительства в следующей последовательности:

а) первичная регистрация безработных граждан;

б) регистрация безработных граждан в целях поиска подходящей работы;

в) регистрация граждан в качестве безработных;

г) перерегистрация безработных граждан [32, с. 55].

По каждому этапу регистрации ведется отдельный регистрационный учет безработных граждан. Формы документов по ведению регистрационного учета безработных граждан устанавливаются Минтрудом РФ. Оказание гражданам услуг в области содействия занятости и защиты от безработицы, предоставления информации осуществляется органами по вопросам занятости осуществляется бесплатно.

Правовая организация трудоустройства предусматривает не только защиту от безработицы, но и гарантии реализации права граждан на труд.

Под трудоустройством следует понимать систему организационно-правовых и экономических мер, осуществляемых государством в целях обеспечения трудовой занятости населения. Основная обязанность по организации трудоустройства граждан РФ возложена на Федеральную государственную службу занятости населения. Практическая работа по трудоустройству населения возлагается на соответствующие центры занятости, которые и выступают официальными органами трудоустройства.

Статья 19 Закона о занятости предусматривает деятельность юридических лиц по оказанию услуг в содействии занятости безработным гражданам и незанятому населению на основании лицензий, выдаваемых органами исполнительной власти субъектов РФ при наличии заключения органов службы занятости.

Между органом трудоустройства и гражданином правоотношения возникают на основании единственного юридического факта – обращения гражданина с заявлением о содействии в устройстве на работу. Содержание этого правоотношения определяется установленными правами и обязанностями, и фактическим совершением органом трудоустройства конкретных действий по подысканию работы и направлению на нее гражданина. При отсутствии возможности предоставления подходящей работы при обращении в орган трудоустройства гражданин вправе требовать постановки на учет, направления на профессиональное обучение или выплаты пособия по безработице в соответствии с законодательством.

Орган трудоустройства обязан зарегистрировать гражданина, обратившегося с заявлением, оказать ему содействие в получении подходящей работы или приобретении специальности (квалификации), а при невозможности этого

выплатить пособие из Государственного фонда занятости (ст. 30-35 Закона о занятости).

«Желание гражданина на трудоустройство не могут быть конкретными в отношении места будущей работы, так как орган трудоустройства не берет на себя обязательств по устройству на работу в определенную организацию. Его задача подыскать работу, подходящую по специальности и квалификации с учетом способностей гражданина. Сроки трудоустройства законом не установлены. Трудоустройство длится, как правило, до тех пор, пока гражданин не будет устроен на работу или на производственное обучение. Сроки устанавливаются для выплаты пособия по безработице. Период выплаты пособия по безработице не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 месяцев. По истечении этого периода, а также с момента трудоустройства безработного выплата пособия прекращается. В случае непредставления подходящей работы по истечении установленного срока гражданин имеет преимущественное право на получение иной профессии или участие в оплачиваемых общественных работах вплоть до его трудоустройства. В случае непредставления оплачиваемой подходящей работы по истечении 18 календарных месяцев безработицы безработный имеет право на повторное получение пособия по безработице в размере минимальной оплаты труда, если иное не предусмотрено Законом о занятости (п. 5 ст. 31 Закона о занятости)» [4].

На основании принципа свободы труда, правоотношения с органом трудоустройства всегда могут быть прекращены по инициативе гражданина. Он вправе отказаться от услуг в устройстве на работу как до получения направления, так и после получения, поскольку направление не создает каких-либо правовых последствий для трудоустраиваемого.

«Четкий порядок получили правоотношения между органом трудоустройства и организациями, нуждающимися в кадрах. Законодательство сокращает текучесть кадров и до предела уменьшить время на подыскание подходящей для граждан работы. Важной обязанностью работодателя является сообщение органам трудоустройства информации о предполагаемом высвобождении работников, а также о потребности в рабочей силе с разбивкой на профессии, специальности, квалификации (п. 3 ст. 25 Закона о занятости)» [4].

Закон о занятости населения предусмотрел право местных органов государственной власти устанавливать для работодателей определенное количество рабочих мест (квоту) для приема на работу инвалидов, предоставлять дополнительные гарантии занятости для отдельных категорий населения (выпускников общеобразовательных учреждений, лиц, освобожденных из мест лишения свободы, и т. п.) [ПРИЛОЖЕНИЕ Б].

## Выводы по разделу 2

Во втором разделе выпускной квалификационной работы рассмотрено содержание основных принципов трудового права. Содержанием каждого основного принципа трудового права являются возможности осуществлять



установленное трудовым законодательством поведение. Например, содержание принципа обеспечения права на труд отражает содержание реализуемого в трудовых отношениях этого права и его защиту. Данный принцип является первичным, определяющим, так как при его реализации распространяются на гражданина и все другие основные трудовые его права и обязанности

### 3 ПРИНЦИПЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ НАДЛЕЖАЩИХ УСЛОВИЙ ТРУДА

#### 3.1 Принцип Обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда

Статья 2 ТК РФ в качестве принципа трудового законодательства предусматривает обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда [2]. Но определения понятия справедливых условий не дается, а указывается только на примерный перечень таких условий. К их числу относятся условия труда, которые отвечают требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничения рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска.

Но данный принцип следует толковать значительно шире, так как условия труда и их справедливость касаются не только требований безопасности, гигиены труда, времени отдыха, но и многих других условий, таких как оплаты труда, требований трудовой дисциплины, поощрений, возмещения имущественного вреда и т. п.

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

Данные 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 (контракту), вольнонаемный состав армии и флота, вспомогательный технический персонал церковных учреждений (уборщиц, сторожей и т. п.), а также на лиц, работающих на частных предприятиях, в личном домашнем хозяйстве, отдельных граждан (нянь, шоферов и др.)

#### 3.2 Принцип обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы

«Данный принцип закреплен в ст. 37 Конституции РФ и отражает основной фундамент оплаты труда в условиях перехода к рыночной экономике. Трудовые доходы каждого работника определяются его личным вкладом с учетом конечных результатов работы организации, регулируются налогами и максимальными размерами не ограничиваются» [1].

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, а также премии, другие поощрительные выплаты (ст. 133 ТК РФ).

Трудовое законодательство, делает акцент на локальное регулирование 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 считают 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 предприятия, учреждения, организации определяют самостоятельно и фиксируют их 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.). Конкретизация должностных окладов и видов оплаты труда осуществляется на основании трудового договора (контракта) работника с работодателем.

Введение конкретных систем оплаты труда и форм материального поощрения, утверждение положений о премировании и выплате вознаграждения по итогам работы за год устанавливается в соответствии с коллективными договорами и соглашениями [28, с. 38].

Статья 132 ТК РФ запрещает понижение заработной платы работника в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, отношения к религии, принадлежности к общественным объединениям.

Принцип обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы предполагает своевременную и полную выплату заработной платы, предусматривает справедливую заработную плату, закрепляет выплату заработной платы в размере не ниже установленного федеральным законом. Содержание указанного принципа основано на большом количестве правовых норм, регулирующих оплату труда работников (раздел VI ТК РФ «Оплата и нормирование труда»).

Справедливой можно признать заработную плату, если она:

- а) базируется на правовых нормативных актах и трудовом договоре;
- б) адекватна количеству и качеству затраченного труда;
- в) не является результатом чрезмерной эксплуатации со стороны работодателя (собственника средств производства).

### 3.3 Принцип равенства прав и возможностей работников

Данный принцип основывается в положениях ст. 19 Конституции РФ о равенстве всех перед законом и судом. Все работники наделяются равными правами независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств. Запрещаются любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности [1].

В трудовом законодательстве, включая ТК РФ, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, работникам устанавливаются права и гарантии на уровне определенного стандарта, который не может снижаться по сравнению с трудовым законодательством ни при каких обстоятельствах, никакими договоренностями. Например, нормальная продолжительность рабочего времени, установленная ТК РФ, не может превышать 40 часов в неделю как максимальный предел рабочего времени, а ежегодный основной оплачиваемый отпуск, согласно ТК РФ, предоставляется работникам на минимальном уровне продолжительностью 28 календарных дней. Данные условия могут быть изменены, если они более благоприятны по сравнению с предусмотренными законами, иными нормативными правовыми актами и будут установлены как продолжительность рабочего времени менее 40 часов в неделю или ежегодный оплачиваемый отпуск более 28 календарных дней (например, в коллективном договоре согласно ч. 3 ст. 41 ТК РФ) и др. [2].

Всем работникам гарантируется равенство возможностей, которое обеспечивается установлением льгот и гарантий для отдельных категорий работников, особо нуждающихся в социальной защите в связи с физиологическими особенностями (женщины, несовершеннолетние), состоянием здоровья (инвалиды), социальным статусом (работники с семейными обязанностями), выполнением трудовых обязанностей во вредных или опасных условиях и т.п. [30, с. 27].

### 3.4 Принцип обеспечения равенства возможностей работников на продвижение по работе, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации

Он базируется на положениях Конституции РФ (ст. 19) и определяет право на одинаковую возможность продвижения по работе на соответствующие более высокие ступени на основании трудового стажа, производительности труда и квалификации, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

Данный принцип отражается в нормах ТК РФ о профессиональной подготовке работников, переподготовке и повышении квалификации, в том числе в разделе

IX ТК РФ. Показателями подготовки лица (его способности) к выполнению работы при продвижении работника на более высокую должность являются:

- трудовой стаж (стаж работы по специальности согласно трудовой книжке, ст. 66 ТК РФ);
- квалификация (наличие соответствующего образования, подтвержденного документами государственного образца, ст. 65 ТК РФ);
- производительность труда (установленные нормы труда, гл. 22 ТК РФ) [29, с. 33-34].

### 3.5 Принцип обеспечения права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов

Данный принцип основан на положениях Конвенции МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948 г.) и в соответствии с Конституцией РФ, которая закрепляет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов (ст. 30). Работники и работодатели создают либо вступают в объединения (организации) для защиты своих прав и интересов [10].

Профессиональные союзы выполняют свою защитную функцию и обеспечивают представительство интересов работников в сфере труда через систему социального партнерства. Работники объединяются в профессиональные союзы, которые определены ТК РФ в качестве представителей работников (ст. 29-31). Иные представители избираются работниками лишь в случаях, установленных ТК РФ, и могут представлять их интересы, согласно ст. 31 ТК РФ.

Интересы работодателей представляют их объединения некоммерческие организации или иные представители (ст. 33, 34 Кодекса).

### 3.6 Принцип обеспечения права работников на участие в управлении организацией

Принцип обеспечения права работников на участие в управлении организацией базируется на положениях Рекомендаций МОТ № 94 «О сотрудничестве на уровне предприятия» (1952 г.), № 129 «О связях на предприятиях» (1967 г.). Данный принцип предусматривает участие работников в управлении организацией и формы такого участия, но их перечень не является исчерпывающим. Могут использоваться и иные формы, предусматриваемые законами, соглашениями, коллективным договором, учредительными документами, локальными нормативными актами (ст. ст. 52, 53 ТК РФ). Вместе с этим указанный принцип выражается в отдельных статьях ТК РФ, его положениях, охватывающих социальное партнерство в сфере труда, ибо само участие работников, их представителей в управлении организацией определено Законом как одна из форм социального партнерства.

В ТК РФ закрепляются как непосредственная форма участия работников, например, в общем собрании организации (конференции), так и участие работников в управлении организацией через своих представителей, как правило, профсоюзы

### 3.7 Принцип сочетания государственного и договорного (локального) регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений

Данный принцип переживает период своего обновления. Он отражает перемещение центра тяжести нормирования труда с федерального уровня на автономный (локальный) уровень в рамках конкретных организаций. На практике это проявляется в усилении хозяйской власти работодателя, в более полном и разнообразном наделении его полномочиями по правовому регулированию организации и применению труда в рамках автономной системы конкретного предприятия.

Примером действия указанного принципа являются положения ст. 8 ТК, которая устанавливает, что работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями. При принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель учитывает мнение представительного органа работников.

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников. При этом важно, что локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, или принятые без соблюдения предусмотренного порядка, учета мнения представительного органа работников, являются недействительными. В таких случаях применяются законы или иные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

Закрепление принципа сочетания государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных связанных с ними отношений выражает метод правового воздействия на общественные отношения, составляющие предмет трудового права. Общественные трудовые отношения не могут полностью быть зарегулированными государством, или отданы на «усмотрение» и согласованное волеизъявление самих участников трудовых отношений работников и работодателей [28, с. 39].

### 3.8 Социальное партнерство

Социальное партнерство - это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями

работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений (ст. 23 ТК РФ).

Социальное партнерство включает в себя двусторонние отношения: работник – работодатель, и трехсторонние отношения: работники – работодатели – орган государственной власти или орган местного самоуправления.

Основными принципами социального партнерства являются:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений; – контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений [26, с. 51].

В соответствии с ТК РФ (ст. 29) представителями работников являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст. 30 ТК РФ).

Представителями работодателя являются руководитель организации, работодатель индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами РФ, законодательством субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами. При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию

социально-трудовых отношений интересы работодателей представляют соответствующие объединения работодателей (ст. 33 ТК РФ).

Объединение работодателей – это некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления. Особенности правового положения объединения работодателей установлены федеральным законом «Об объединениях работодателей».

Социальное партнерство осуществляется в следующих организационных формах:

- коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;
- взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;
- участие работников, их представителей в управлении организацией;
- участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

### Вывод по разделу 3

В третьем разделе рассмотрены принципы обеспечения надлежащих условий труда. Сложившиеся принципы трудового права отражают сложившуюся систему общественных отношений по организации труда. Поэтому, я считаю, что изучение принципов трудового права дает возможность глубже выявить и понять основные закономерности развития общественных отношений по труду, в условиях рыночной экономики.



## 4 ПРИНЦИПЫ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ ЗАЩИТУ ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ СУБЪЕКТОВ ТРУДОВЫХ И НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ

### 4.1 Принцип обязательности возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей

Этот принцип закреплен в ст. 2 ТК РФ и выражает сущность большое количество правовых норм, которые регулируют обязанности и ответственность работодателя, связанные с причинением вреда имуществу,

здоровью работника, незаконными переводами и увольнениями, задержками выплаты заработной платы и т. п. Этот принцип предусматривает возмещение имущественного и морального вреда (ст. 237 ТК РФ), например в случае увольнения работника с порочащей его честь и достоинство формулировкой. Данный принцип раскрывается в статьях раздела XI ТК РФ «Материальная ответственность сторон трудового договора» и особенно в ст. 234-237. Но возмещение вреда, причиненного здоровью работника, а также в случае его смерти трудовое законодательство не регулирует. Что является не совсем корректным. Однако это вовсе не означает, что работодатель освобождается от ответственности. В таком случае в соответствии со ст. 423 ТК РФ необходимо применять нормы гражданского права (ст. 1084-1094 ГК РФ) [2].

Обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, является юридическим закреплением. Правовые нормы данного принципа содержатся в Трудовом Кодексе и в специальном ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» [7].

В Трудовом Кодексе установлены следующие гарантии и компенсации:

- гарантии работнику при переводе на другую нижеоплачиваемую работу (ст.182 ТК РФ);
- гарантии работнику при временной нетрудоспособности (ст. 183 ТК РФ);
- гарантии работникам при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании (ст. 184 ТК РФ);
- гарантии работникам, направляемым на медицинский осмотр(обследования) (ст.185 ТК РФ);
- гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов (ст. 185 ТК РФ);
- гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем на повышение квалификаций (ст. 187 ТК РФ).

#### 4.2 Принцип установления государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществлению надзора и контроля за их соблюдением

Принцип установления государственных гарантий, обеспечивающих права работников и работодателей, выражает суть юридических норм, направленных на всемерную охрану и защиту прав сторон трудовых отношений от каких-либо нарушений. Указанный принцип предусматривает систему государственного надзора и контроля за неукоснительным соблюдением этих норм.

Действуют три вида государственного надзора и контроля в лице следующих органов:

- 1) основную функцию государственного надзора и контроля выполняют органы Федеральной инспекции труда;
- 2) в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности надзор за безопасным ведением работ наряду с органами Федеральной инспекции труда осуществляют специально уполномоченные органы - федеральные надзоры;
- 3) внутриведомственный государственный контроль в подведомственных организациях осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления.

Обязанности по обеспечению государственного надзора и контроля за соблюдением прав работников и работодателей возложены на специальных должностных лиц - государственных инспекторов труда.

Принцип установления государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществления государственного надзора и контроля за их соблюдением отражаются в нормах ТК РФ. Уточнены государственные гарантии защиты трудовых прав работников, их способы и механизмы (ст.352-380), право работников на индивидуальные и коллективные трудовые споры и процедуры их рассмотрения (ст. 318-418), меры материальной ответственности работодателя перед работником (ст. 234-237) и др. К государственным гарантиям прав работодателей относятся правила регулирования внутреннего трудового распорядка организации (ст. 189-190) и привлечения работника к дисциплинарной ответственности вплоть до его увольнения (ст. 192-195), правила о материальной ответственности работника перед работодателем (ст. 238-250) [17, с. 69].

#### 4.3 Принцип обеспечения каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке

Данный принцип устанавливает участие компетентных органов государства, т.е. судов, в защите нарушенных прав и свобод.

В суде рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлению самого работника или по заявлению профсоюзного органа, защищающего интересы работников, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым

спорам (КТС) или когда работник обращается в суд, минуя КТС, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии не соответствует законам или иным нормативным правовым актам.

В судах рассматриваются следующие индивидуальные трудовые споры по заявлению работника:

- о восстановлении на работе независимо от основания прекращения трудового договора,
  - об изменении даты и формулировки причин увольнения,
  - о переводе на другую работу,
  - об оплате за время вынужденного прогула, либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы.
- Индивидуальные трудовые споры подробно рассмотрены в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

#### 4.4 Принцип обеспечения права на разрешение индивидуальных и коллективных споров, а также на забастовку

Указанный принцип базируется на положениях Конституции РФ (ст. 37). Его суть – предоставить сторонам трудовых отношений максимальные возможности отстаивать свои законные права и интересы в цивилизованных формах, используя весь арсенал судебных и правоохранительных органов.

Индивидуальный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных правовых нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора, в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Индивидуальные трудовые споры разрешаются в КТС и судах.

Коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права в организациях. Коллективные трудовые споры разрешаются с применением примирительных процедур в примирительных комиссиях; путем привлечения посредника; в трудовом арбитраже.

Право на забастовку следует рассматривать как исключительную возможность трудового коллектива и его представителя (профсоюза) воздействовать на работодателя в целях защиты своих коллективных интересов [29, с. 42]. Правовое регулирование индивидуальных и коллективных трудовых споров закреплено в главах 60, 61 ТК РФ.

#### 4.5 Принцип обязанности сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора

Данный принцип выражает главную суть правовых норм, входящих в институт трудового договора и предполагает обеспечение основных полномочий хозяйской власти работодателя, т.е. его право требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, а так же этот принцип предусматривает право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Перечень основных обязанностей сторон трудового договора рассматриваются в качестве элементов их статуса в ст. 21 и 22 ТК РФ.

Работник, вступивший в трудовое отношение на основе трудового договора, обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и бережно относиться к имуществу работодателя. Работодатель может требовать от работников надлежащего исполнения их обязанностей. В случае виновного неисполнения или ненадлежащего исполнения работником своих обязанностей работодатель вправе привлечь его к дисциплинарной или материальной ответственности. Работодатель вправе отстранить от работы (не допускать к работе) работника в порядке, установленном ТК РФ. В свою очередь работник вправе требовать от работодателя выполнения его обязанностей по отношению к нему (работнику), соблюдения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. При неисполнении работодателем своих обязанностей работник может обратиться в суд за защитой нарушенного права или в государственную инспекцию, так же он может прибегнуть к самозащите трудовых прав.

#### 4.6 Обеспечение права представителей профсоюзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права

В данном принципе идет о профсоюзном контроле. Он отличается от государственного контроля, следовательно следует руководствоваться ст. 370-378 главы 58 ТК РФ. Профессиональные союзы и их объединения могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями. Межрегиональное, а также территориальное объединение (ассоциация) организаций профессиональных союзов, действующие на территории субъекта РФ, могут создавать правовые и технические инспекции труда профессиональных союзов, которые действуют на основании принимаемых ими положений в соответствии с типовым положением соответствующего общероссийского объединения профессиональных союзов.

Принцип обеспечения права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, закреплен в ТК РФ, в ФЗ № 10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» [5], а так же в ФЗ № 109 «Об основах охраны труда в Российской Федерации» [6].

#### 4.7 Принцип обеспечения права работника на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности

Этот принцип носит морально-правовой характер с четкими временными рамками своего применения – периодом трудовой деятельности. Покушение работодателя на достоинство работника, не связанное с его трудовой деятельностью, находится вне норм трудового законодательства и его принципов. Такие действия составляют предмет административного, гражданского или уголовного права.

Законодатель не дает легального определения достоинства работника, следовательно, в каждом конкретном случае возникшие между работодателем и работником ненормальные отношения устраняются соглашением сторон трудового договора. Если стороны не договорились по поводу возмещения морального вреда, последнее слово остается за судом. Именно суд по иску потерпевшего решает вопрос о нарушении права работника на достоинство, и именно он решает вопрос о размере возмещения на основании ст. 237 ТК РФ.

#### 4.8 Принцип обеспечения права на обязательное социальное страхование работников

Данный принцип закреплен в нормах Федерального закона № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования», других законах, иных нормативных правовых актах [8]. Федеральным законом № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» устанавливаются правовые, экономические и организационные основы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также определяется порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных случаях, установленных этим Федеральным законом [7].

В ст. 183 ТК РФ предусматриваются гарантии работникам при временной нетрудоспособности, в ст. 184 ТК РФ предусматриваются гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве либо профессиональном заболевании [29, с. 42].

Социальное обеспечение является гарантией достойного развития каждого члена общества и сохранения источника средств к существованию при

наступлении социальных рисков. Право на социальное обеспечение каждого человека, закрепленное в ст. 7

Конституции – это совокупность общественных отношений по распределению внебюджетных фондов социального страхования и перераспределению части государственного бюджета в целях удовлетворения потребностей физических лиц в случае утраты заработка (иного трудового дохода), несения дополнительных расходов по содержанию и воспитанию детей, поддержки других членов семьи, нуждающихся в уходе, отсутствия средств в объеме прожиточного минимума по объективным социально значимым причинам, а так же по оказанию медицинской помощи и социальному обслуживанию [1].

В нашей стране четко осуществляется государственная социальная политика, направленная на снижение социального неравенства и оказания государственной помощи наиболее незащищенным группам населения.

#### Вывод по разделу 4

В четвертом разделе рассмотрены принципы, обеспечивающие защиту прав и интересов субъектов трудовых отношений. Принципы трудового права имеют как теоретическое, так и практическое значение. Зная принципы трудового права, можно прогнозировать развитие теории трудового права, практики его применения, дальнейшее совершенствование действующего законодательства о труде. Более того, в случае обнаружения пробелов и других недостатков в законодательстве о труде решение конкретных трудовых дел возможно на основании соответствующих принципов трудового права.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Народ в государстве является основной созидательной трудовой силой, всё и вся создается людьми, поэтому трудовое законодательство России есть главный инструмент воздействия на работающих – работодателей и работников; первые являются руководителями процессом работы, вторые – исполнители, подчиняющиеся первым, но в конечном итоге и те и другие нуждаются в правовой защите, которая прописана в своде законов о труде. Трудовая деятельность человека очень разнообразна и каждая отрасль отличается своей спецификой и поэтому трудовые права граждан также учитывают это обстоятельство. Все производства в государстве используют трудовые права и обязанности, прописанные в Трудовом законодательстве, а также права защиты от произвола и прочих перекосов в производственных отношениях руководителей и подчиненных, в особо критических ситуациях в дело включается судопроизводство. Конечная цель законодательства – создать в стране эффективный, цивилизованный рынок труда, который удовлетворил бы работодателей и работников, в том числе и само государство. Принципы трудового права определяют сущность, основные черты, внутреннее единство и развитие этого права. В принципах трудового права отражаются главные правовые основы, общие положения, главные направления политики государства в сфере труда и все это закреплено в трудовом законодательстве страны.

Принципы трудового права имеют два значения – теоретическое и практическое. В основе сложившихся принципов трудового права лежит система общественных отношений по организации труда, вследствие этого, изучение принципов трудового права дает возможность всестороннего осмысления закономерностей развития общественных отношений в труде при рыночной экономике. Для совершенствования действующего законодательства о труде надо знать принципы трудового права, что в свою очередь дает возможность прогнозировать развитие теории трудового права, практики его применения. При обнаружении каких-то недостатков или пробелов в законодательстве о труде, руководствуясь соответствующими принципами трудового права, можно решить проблему конкретного трудового дела.

В Конституции РФ прописаны следующие принципы правового регулирования труда:

- запрещаются: – дискриминация по признакам: расовым, социальным, языковым, национальным, религиозным;
- разрешается: – право создавать профсоюзы для защиты своих интересов и объединения в целом;
- гарантированы права на: – свободу труда и обеспечение таковым, свободу деятельности объединений, труд обеспечен согласно требованиям безопасности и гигиены, достойная оплата труда, право на отдых (положенных федеральных законом), право на юридическую защиту прав и свобод, в том числе судебную, право на индивидуальные и коллективные споры (п. 4, ст. 37).

Межотраслевые принципы правового регулирования трудовых отношений (ст. 2 ТК РФ) включают все перечисленные выше, вдобавок: обеспечение права на охрану здоровья, право на обязательное страхование работников.

Защита от безработицы – принцип трудового права и права социального обеспечения.

Принципы современного трудового права России обусловлены следующими чертами:

- 1) общность содержания (выражение сущности многих норм права, объединенных одними и теми же принципами);
- 2) предметная определенность – сущность трудовых отношений;
- 3) экономико-политическая обусловленность – полностью зависит от политики государства
- 4) системность – сущность норм права ограниченная единой системой отрасли права;
- 5) государственная нормативность – установленные либо санкционированные и закреплённые в нормах права государством;
- 6) целенаправленность – сущность норм права в их развитии для решения задач отрасли права;
- 7) стабильность – принципы долговременного действия системы права в едином неизменном состоянии по сравнению с нормами права.

Все эти принципы современного трудового права закреплены в ст. 2 ТК РФ.



## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6–ФКЗ, от 30.12.2008 № 7–ФКЗ, от 05.02.2014 № 2–ФКЗ, от 21.07.2014 № 11–ФКЗ) // Собрание законодательства РФ, 26.01.2009, № 4.
2. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197–ФЗ (ред. от 01.04.2019) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.04.2014)// Российская газета, № 256, 31.12.2001 г.; Собрание законодательства Рос. Федерации. 07.01.2002г., № 1 (ч.1), ст. 3.
3. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 № 63–ФЗ (ред. от 23.04.2019) // СЗ РФ. – 1996. – № 25. – Ст. 2954; 2003. – № 50.
4. О занятости населения в Российской Федерации: Закон РФ от 19.04.1991 № 1032–1 (ред. от 11.12.2018), (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2019) // Собрание законодательства РФ, 22.04.1996.
5. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон от 12.01.1996 № 10–ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Собрание законодательства РФ, 15.01.1996.
6. О внесении изменений и дополнений в кодекс законов о труде Российской Федерации, основы законодательства Российской Федерации об охране труда, кодекс РСФСР об административных правонарушениях и Уголовный кодекс РСФСР: Федеральный закон от 18.07.1995 № 109–ФЗ (ред. от 30.12.2001) (с изм. и доп., вступившими в силу с 01.07.2002) //Собрание законодательства РФ, 24.07.1995.
7. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: Федеральный закон от 24.07.1998 № 125–ФЗ (ред. от 07.03.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 07.03.2018) // Собрание законодательства РФ, 03.08.1998.
8. Об основах обязательного социального страхования: Федеральный закон от 16.07.1999 № 165–ФЗ (ред. от 01.12.2014) // «Собрание законодательства РФ», 19.07.1999.
9. Конвенция № 29 Международной организации труда «Относительно принудительного или обязательного труда» (принята в г. Женеве 28.06.1930 на 14-ой сессии Генеральной конференции МОТ).
10. Конвенция № 87 Международной организации труда «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию» (принята в г. Сан-Франциско 09.07.1948 на 31-ой сессии Генеральной конференции МОТ).
- 11.Справочная правовая система Консультант +.

- 12.Баева, Д.С., Гладкова, Е.О. Свобода труда как основополагающий принцип трудового права // Молодой ученый. – 2016. – № 10.3. – С 35-37.
- 13.Буянова, М.О. Трудовое право России / М.О. Буянова. – М.: Проспект, 2011. – 240 с.
- 14.Бреев, Б.Д. Безработица в современной России / Б.Д. Бреев. – М.: Наука, 2005. – 271 с.
- 15.Глухова, Н.В. Запрещение принудительного труда / Н.В. Глухова. – М.: Правоведение, 2005. – 122 с.
- 16.Гусов, К.Н. Трудовое право России: Учеб. / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003. – 496 с.
- 17.Евстигнеев, Е.Н. Трудовое право 2 изд. / Е.Н. Евстигнеев, Е.В. Магницкая. – Сбс.: Питер, 2008. – 208 с.
- 18.Иванова, Т.С. Проблемы привлечения руководителей организаций к дисциплинарной ответственности. /Т.С. Иванова. – М.: Трудовое право, 2010. – 112 с.
- 19.Костян, И.А. Трудовые споры. Судебный порядок рассмотрения трудовых дел / И.А. Костян. – М.: МЦФЭР., 2006. – 320 с.
- 20.Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. А.М. Куренного. – М.: Городец, 2007. – С. 736.
- 21.Куренной, А.М. Материальная ответственность сторон трудового договора / А.М. Куренной. – М.: Законодательство.,2003. – 265 с.
- 22.Маврин, С.П. Трудовое право России: учебник / С.П. Маврин, Е.Б. Хохлова. – М.: Норма, 2007. – С. 656.
- 23.Михайлов, А.В. Ответственность работодателя при несчастных случаях на производстве / А.В. Михайлов. – М.: Трудовое право, 2011. – 211 с.
- 24.Полетаев, Ю.Н. Материальная ответственность сторон трудового договора / Ю.Н. Полетаев. – М.: Городец, 2003. – 135 с.
- 25.Сафарова, Е. Трудовые споры: индивидуальные и коллективные / Е. Сафарова. – М.: Интел-Синтез,2010. – 102 с.
- 26.Соловьев, А.В. Социальное партнерство / А.В. Соловьев. – М.: Альфа-Пресс, 2007. – 234 с.
- 27.Соловьев, А.А. Профсоюзы и работодатель. Вопросы взаимодействия, права и обязанности / А.А. Соловьев. – М.: приор-издат., 2003. – 80 с.
- 28.Трудовое право: учеб. / Н. А. Бриллиантова, И. Я. Киселев [и др.]; Т78 под ред. О. В. Смирнова. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. – 528 с.
- 29.Трудовое право России. Практикум: учеб. Пособ. / Отв. Ред. И.К. Дмитриева, А.М. Куренной. – М.: изд. дом «Правоведение», 2011. – 792 с.
- 30.Орловский Ю.П. Трудовое право России: учебник / Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. – М.: Инфра-М, 2008. – 608 с.

31. Основные права человека в сфере труда и их защита Основопологающие международные правовые документы-стандарты. // Библиотека «Российской газеты». Вып. № 22–23. 1999.
32. Шиян, В.И. Трудовое право: учебное пособие / В.И. Шиян. – М.: МГИУ, 2008. – 172 с.

## ПРИЛОЖЕНИЕ А