

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Юридический институт
Кафедра международного права

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой

подпись инициалы,
фамилия

« ____ » _____ 20 __ г.

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

Право на отдых и охрану здоровья трудящихся в контексте международного и
национального права

40.04.01. «Юриспруденция»

40.04.01.03 «Корпоративный юрист»

Научный руководитель	доцент, к.ю.н.	О.Е. Щербинина
	подпись, дата	инициалы, фамилия
Выпускник		Д.В. Севостьянова
	подпись, дата	инициалы, фамилия
Рецензент		
	подпись, дата	инициалы, фамилия

Красноярск 2017

Содержание

Введение	2
Глава 1. Право работников на отдых и защиту здоровья в системе прав человека	5
1.1. Право на отдых как правовая и экономическая категория	5
1.2. Право на защиту здоровья трудящихся: основные принципы и функции...	17
Глава 2. Осуществление и защита права на отдых и охрану здоровья трудящихся	39
2.1. Реализация права на отдых	39
2.2. Защита трудящихся от различных профессиональных рисков	56
2.3.Ответственность работодателя за нарушение права на отдыхи охрану здоровья трудящихся	75
Заключение.....	86
Список использованных источников	90

Введение

Право на отдых и охрану здоровья – основополагающие права в трудовом праве, важность и значение которых нельзя недооценить. Долгое время эти фундаментальные права оставались незамеченными. Лишь в XX веке государства стали ограничивать время, которое работник затрачивает для выполнения своих трудовых обязанностей, а также обязывать работодателя не просто знакомить своих работников с техникой безопасности, но и проводить ежегодную аттестацию рабочих мест, вводить специальные должности инженеров по охране труда.

Для всех видов общественно полезной деятельности людей общим измерителем количества затраченного труда выступает рабочее время. Рабочее время, с одной стороны, закрепляет меру труда, с другой – обеспечивает работнику предоставление времени для отдыха и восстановления затраченных сил. Работник исполняет трудовые обязанности в течение определенного промежутка времени, называемого рабочим временем.

Стороны трудовых отношений вправе определять границы рабочего времени, устанавливать начало рабочего дня, его окончание, время на обеденный перерыв, а также режим рабочего времени, посредством которого обеспечивается отработка установленной действующим законодательством нормы рабочего времени.

С вопросом рабочего времени тесно связан вопрос о времени отдыха. Для каждого рода усталости человечество выработало свои формы отдыха, которые способны восстановить силы работника и вернуть его производительность до нормального уровня. Для восстановления от перенапряжения в течение года работникам предоставляется отпуск. Усталость от серии дней компенсируется днями отдыха – выходными и нерабочими праздничными днями. Напряжение, накапливаемое в ходе рабочего дня, снимается во время ежедневного отдыха после рабочего дня. Нагрузку,

возникающую в ходе решения дневных производственных и управленческих задач, компенсируют перерывы в течение рабочего дня.

Однако вопросы времени отдыха работников являются одним из тех направлений, где интересы работника и работодателя вступают в наиболее острое противоречие.

Не менее актуальную проблему представляет собой и право человека на защиту здоровья, которое тесно связано с такой обобщенной категорией, как охрана труда.

Вся жизнь человека связана непосредственно с каким-либо трудом. Вся эволюция и развитие человека связано с его трудовой деятельностью, с его попытками усовершенствовать орудия труда и сделать свою трудовую деятельность максимально эффективной для общества. Но такая деятельность также связана и с различного рода негативными факторами, когда труд становится прямой угрозой жизни человека и его здоровья. В погоне за оптимально возможным результатом в трудовой деятельности необходимо учитывать и различные негативные последствия, которые могут произойти.

В современном обществе человек в основном работает не на себя, а на какое-либо предприятие, осуществляя узкоспециализированную деятельность. Собственник предприятия будет стремиться к получению большей выгоды и может (намеренно или непреднамеренно) забыть про те негативные факторы, которые поджидают его работников. Поэтому любое государство как гарант социального благополучия своих граждан должно заботиться об охране труда.

Цель магистерской диссертации состоит в исследовании и анализе основных международных принципов и норм, а также положений национального законодательства, посвященных вопросам прав трудящихся на отдых и на защиту здоровья.

Исходя из цели, выстраивается ряд задач, а именно:

- проследить становление таких фундаментальных прав, как право на отдых и на защиту здоровья;
- дать анализ положений основных международных актов;

- изучить функции и задачи основных международных актов, в тексте которых закреплены права работников на отдых и охрану здоровья;
- проанализировать положения национального законодательства различных стран;
- сформировать предложения по совершенствованию действующего международного и национального законодательства.

Предметом исследования являются правовые аспекты закрепления и реализации прав трудящихся на отдых и охрану здоровья.

Объектом исследования является вся совокупность международных и национальных норм, закрепляющих трудовые права.

Структурно работа состоит из введения, двух глав, пяти параграфов и заключения.

Источниками для написания магистерской диссертации послужили комплекс международных актов, направленных на защиту прав человека в целом и трудящихся в частности – это, прежде всего, акты Международной организации труда. Это также и международные акты общего характера – в частности, Международный пакт о гражданских и политических правах, Европейская Социальная хартия, Директивы Европейского союза. Это также и положения национального законодательства некоторых стран – России, США, Франции, Германии, Великобритании, Японии.

При написании были изучены труды авторитетных специалистов в области трудового права – К.Н. Гусова, А.М. Лушникова, А.А. Греченкова, А.М. Куренного, А.Я. Петрова, других авторов.

В первой главе рассматривается система фундаментальных прав человека и местонахождение в ней прав на отдых и защиту здоровья.

Во второй главе рассматриваются основные принципы, функции, процесс реализации права на отдых и защиту здоровья.

В заключении работы даны основные выводы по результатам исследования.

Глава 1. Право работников на отдых и защиту здоровья в системе прав человека

1.1.Право на отдых как правовая и экономическая категория

Право на отдых относится к числу важнейших социально-экономических прав граждан и является исключительно важной гарантией в охране жизни и здоровья.

Право на отдых – один из институтов отечественного и международного трудового права, позволяющий удовлетворять самые различные потребности и интересы трудящихся: восстановление духовных и физических сил, укрепление здоровья; развитие и совершенствование личности; занятие творческой деятельностью, физической культурой и спортом; участие в политической и культурной жизни общества. В то же время следует подчеркнуть, что общепризнанное основное назначение времени отдыха – восстановление сил и здоровья работника, его трудоспособности.

Право на отдых неразрывно связано с таким понятием, как рабочее время. Именно через ограничение рабочего времени достигается реализация права работников на отдых. Дуализм этих понятий является собой важнейшую правовую категорию современного трудового права, так как их грамотное сочетание позволяет добиться высоких результатов и стабильной экономической обстановки.

В современном мире ключевое положение о 8-часовом рабочем дне реализовано во многих странах, но такое положение дел существовало не всегда. До XX века конкретной регламентации времени труда и отдыха не существовало. Как пишет А.В. Бондаренко¹, впервые 8-часовой рабочий день получил правовое признание в Австралии в 1848 году, а также в некоторых штатах США (Пенсильвания – 1866, Калифорния – 1868). В 1868 году в США был на законодательном уровне закреплен 8-часовой рабочий день для

¹ Бондаренко А. В. Международные правовые нормы о времени отдыха: некоторые аспекты // Вестник Российской правовой академии. 2015. № 4. - С. 37.

служащих и рабочих государственных предприятий. Однако и в этих странах судебная практика была неоднозначна. В спорах о продолжительности рабочего дня суд нередко принимал сторону работодателя.

Зачастую нормы об ограничении рабочего времени носили декларативный характер, так как закон не ограничивал частоту и продолжительность сверхурочных работ, что фактически сводило ограничение продолжительности рабочего времени на нет. Промышленно развитые страны пришли к пониманию о необходимости законодательно ограничивать рабочее время только в конце XIX века. Основные же попытки ограничить продолжительность рабочего времени были предприняты только после Первой мировой войны – на волне общей демократизации общественной жизни и разрастания рабочего движения.

В 1919 году на основании Версальского мирного договора была создана Международная организация труда (далее – МОТ) – международная организация, которая стала заниматься исключительно вопросами трудовых отношений.

Первым международным актом, принятым МОТ, стала Конвенция № 1 о рабочем времени в промышленности 1919 года². Конвенция распространяет свое действие на государственные и частные предприятия, на которых осуществляются промышленные, строительные, транспортные работы. Она предусматривает, что рабочее время должно устанавливаться таким образом, чтобы не превышать 8 часов в день и 48 часов в неделю. В ней также указаны случаи, когда могут допускаться отступления от максимальной продолжительности рабочего времени.

Следующими международными актами МОТ, направленными на ограничение продолжительности рабочего времени, стали Конвенция № 30 о регламентации рабочего времени в торговле и учреждениях 1930 года³ и

² Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева. Международное бюро труда, 1991.

³ Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева. Международное бюро труда, 1991.

Конвенция № 47 о сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю 1935 года⁴. Конвенция № 47 направлена на сокращение продолжительности рабочего времени до 40 часов в неделю. Согласно ст.1 Конвенции, это должно осуществляться таким образом, чтобы не повлечь понижения уровня жизни работников.

Конвенция № 30 впервые закрепила наиболее общее определение понятия «рабочее время» как период, в течение которого работники находятся в распоряжении работодателя. Кроме того, из этого периода исключается отдых, во время которого работники не находятся в распоряжении работодателя. Указанное определение оставляет невыясненными многие моменты, поэтому не может быть признано удачным. В частности, остается неясным вопрос о том, включаются ли в рабочее время периоды, когда работник находится на рабочем месте, но не обязан выполнять свои трудовые функции; или, например, означает ли нахождение на территории работодателя то, что работник автоматически попадает под его «распоряжение»?

Текущий статус указанных Конвенций – предмет острых споров. По поводу рабочего времени ведутся напряженные дискуссии и в настоящее время, как на национальном, так и на международном уровнях. Несмотря на то, что рабочее время и время отдыха – это ключевые гарантии при осуществлении труда, до настоящего момента в рамках МОТ не удалось согласовать содержание универсального международного акта, посвященного этому вопросу. В настоящее время указанные Конвенции обладают промежуточным статусом, так как содержат малоактуальные и устаревшие для развитых стран требования об установлении рабочей недели в 48 часов в неделю и 8 часов в день в промышленности, на предприятиях торговли и в иных учреждениях. Тем не менее, несмотря на очевидность и архаичность этих норм, некоторые положения законодательства стран до сих пор не соответствуют требованиям этих Конвенций. Так, например, в 2005 году был создан Комитет экспертов по

⁴ Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XIX.- М, 1960.

применению конвенций и рекомендаций, целью которого являлся анализ применения Конвенций № 1 и № 30. Результатом деятельности Комитета стал критичный обзор по содержанию и реализации данных конвенций. В частности, было отмечено отсутствие полноценного определения терминов «рабочее время» и «время отдыха», а также эффективных способов защиты трудовых прав. Итогом работы экспертов стал вывод о необходимости принятия нового международного акта.

В рамках Международной организации труда также были приняты иные акты, направленные на регулирование трудовых отношений в целом и времени отдыха в частности. В качестве важнейших можно назвать:

- Конвенцию МОТ № 14 о еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях 1921 года⁵ – она устанавливает продолжительность времени отдыха работников, занятых на производстве;
- Конвенцию МОТ № 103 относительно охраны материнства от 28.06.1952 года⁶, которая устанавливает продолжительность отпусков по беременности и родам, по уходу за ребенком, продолжительность рабочих перерывов;
- Конвенцию № 153 о продолжительности рабочего времени и периодах отдыха на дорожном транспорте 1939 года⁷, которая в статье 4 закрепила понятие «продолжительность рабочего времени» относительно дорожного транспорта как время, в течение которого данные лица находятся в распоряжении работодателя или других лиц, которые имеют право требовать от них услуг, или в течение которого собственники перевозочных средств или члены их семей заняты выполнением за свой счет работы, связанной с перевозочным дорожным средством, его пассажирами или грузом.

⁵Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда 1919 - 1956. Т. I. - Женева. Международное бюро труда, 1991.

⁶ Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XIX.- М., 1960. С. 302 - 309.

⁷Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I. - Женева. Международное бюро труда. 1991.

- Конвенцию № 180 о продолжительности рабочего времени моряков и укомплектовании судов экипажами 1996 года⁸, которая в тексте содержит лаконичное определение понятия «время отдыха»; согласно статье 2 Конвенции «время отдыха» означает время, находящееся за рамками рабочего времени при этом данный термин не включает короткие перерывы;
- Конвенцию № 132 об оплачиваемых отпусках от 24.06.1970⁹ – в статье 3 предусматривает минимальную продолжительность ежегодного отпуска в 3 недели.

Из универсальных международных актов общего характера, в которых закреплено право на отдых, важное значение имеет Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г.¹⁰, в статье 7 которого закреплено право на отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск, равно как и вознаграждение за праздничные дни. При этом конкретные меры по реализации указанных прав и гарантий Пакт оставляет на усмотрение государств-участников.

Европейская социальная хартия¹¹, вступившая в силу в 1965 году, содержит элементы права на справедливые условия труда. К рабочему времени и времени отдыха в статье 2 Хартии относятся обязанности по установлению разумной продолжительности рабочего дня и рабочей недели и постепенно сокращению продолжительности рабочей недели настолько, насколько позволяет рост производительности труда и другие, связанные с этим факторы; установлению оплачиваемых праздничных дней; обеспечению предоставления как минимум двухнедельного ежегодного оплачиваемого отпуска; обеспечению трудящимся, занятым в опасном или вредном для здоровья производстве, либо сокращения рабочего дня, либо предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска; обеспечению еженедельного отдыха,

⁸ Конвенция МОТ № 180. О продолжительности рабочего времени моряков и укомплектовании судов экипажами. [Электронный ресурс]. URL: http://www.conventions.ru/view_base.php?id=355 (дата обращения: 25.02.2017).

⁹ Собрание законодательства РФ. 2011. № 51. С. 7451.

¹⁰ Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12.

¹¹ Европейская социальная хартия (принята в г. Турин 18.10.1961. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.coe.int/ru/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/035> (дата обращения: 25.02.2017)).

который, по мере возможности, должен совпадать с днем недели, признаваемым по традиции или обычаям соответствующей страны или региона днем отдыха.

Хартия была пересмотрена в 1996 году и в статью 2 было добавлено еще 2 существенных положения, касающиеся, в том числе установления льгот и гарантий для работников, занятых на ночной работе. Они касаются обеспечения информирования работников в письменной форме как можно быстрее и, во всяком случае, не позднее чем через два месяца со дня начала их работы по найму о существенных аспектах трудового договора или трудовых отношений; обеспечения, работников, занятых на ночной работе, получением льгот, учитывающих особый характер работы в ночное время. Пересмотрена также была продолжительность предоставляемого ежегодного отпуска. В пересмотренном варианте установлен 4-недельный минимум вместо 2-недельного в изначальной версии.

Особенностью Хартий, как изначальной, так и пересмотренной (которые принято рассматривать как два разных документа, в частности, из-за того факта, что часть государств ратифицировали первоначальную версию Хартии, а часть – версию с поправками), является контрольный механизм, предусмотренный в них.

Для обеспечения соблюдения Хартии была учреждена специальная отчетная система. С 1992 года контрольная система, основанная на анализе национальных докладов, регулярно представляемых государствами, связанными Хартией, действует следующим образом.

Вначале доклады анализируются Комитетом независимых экспертов – с юридических позиций производится оценка соответствия национального права и обязательств, вытекающих из Хартии. Затем Правительственный комитет, состоящий из представителей участвующих государств и наблюдателей от организаций работодателей и организаций трудящихся, готовит решения для принятия их Комитетом министров. В частности, с учетом докладов Комитета независимых экспертов и государств-участников по соображениям социальной,

экономической и другой политики он отбирает те ситуации, которые, по его мнению, должны стать предметом рекомендаций, представляемых каждой из заинтересованных сторон.

На основе доклада Правительственного комитета Комитет министров Совета Европы принимает резолюцию, охватывающую весь цикл надзора и содержащую индивидуальные рекомендации заинтересованным договаривающимся сторонам.

Европейская социальная хартия задумывалась как аналог Европейской Конвенции о защите прав человека и основных свобод¹², но с более широким действием. Так, в частности, Хартия предоставляет значительно больше гарантий для работников в отличие от Конвенции, которая прямо запрещает только рабство и принудительный труд.

На уровне Европейского союза регулирование рабочего времени и времени отдыха осуществляется по Директиве 1993 г. № 93/104/ЕС относительно некоторых аспектов организации рабочего времени¹³ и дополняющих ее Директив 2000 г. № 2000/34/ЕС и 2003 г. № 2003/88/ЕС, принятых с целью расширить положения Директивы 1993 г. – в частности, добавлены дополнительные отрасли, виды деятельности, отдельные виды отдыха.

Право на отдых находит свое отражение, как в международных нормах, так и в национальных актах. Так, Конституция Российской Федерации¹⁴ в ст. 37 закрепляет право каждого гражданина на отдых. Основной законодательный акт, регулирующий трудовые отношения между работниками и работодателями в России – Трудовой Кодекс РФ¹⁵ также содержит положения, закрепляющие это исключительно важное право. Время отдыха не только напрямую регламентируется Кодексом, но содержит также и статьи, влияющие на это, например, установление пределов продолжительности рабочего времени.

¹² Бюллетень международных договоров. 2001. № 3

¹³ Официальный журнал. 18.11.2003. № L 299. С. 9.

¹⁴ Собрание законодательства РФ. 2014. № 31. С. 4398.

¹⁵ Российская газета. 2001, 31 декабря.

Согласно ст. 106 Кодекса под временем отдыха понимается время, в течение которого работник свободен от исполнения своих трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

По смыслу ТК РФ под временем отдыха понимаются две основные составляющие:

- время отдыха в буквальном смысле – физическое времяпрепровождение, свободное от работы;
- время отдыха в его социальном значении – в связи с возникшими социальными обстоятельствами: временная нетрудоспособность, беременность и роды, свадьба и проч.

Статья 107 ТК РФ закрепляет виды отдыха в Российской Федерации. Ими являются перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни, отпуска. Право на отдых работника реализуется посредством предоставления ему перерывов, отпусков, выходных дней. Время отдыха, которое регулируется нормами трудового права, может быть дифференцировано по различным критериям как оплачиваемое и неоплачиваемое; ежедневное, еженедельное и ежегодное; краткосрочное и долгосрочное.

Таким образом, в России право работников на отдых признано и закреплено на законодательном уровне и в основе своей согласуется с международными нормами.

В зарубежных странах, также имеют место соответствующие положения, касающиеся отдыха работников.

Так, в английском праве основным нормативным актом, который регулирует время отдыха, является Закон о рабочем времени (Working time regulations act) 1998 года¹⁶. Этот акт хотя и не дает конкретного определения времени отдыха работников, но, тем не менее, в главе 2 закрепляет право

¹⁶Working time regulations Act 1998 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.hse.gov.uk/lau/lacs/95-1.htm> (дата обращения 20.02.2017).

каждого на 11-часовой ежедневный отдых при нормальной продолжительности рабочего дня (статья 10) для совершеннолетнего работника и 12-часовой – для несовершеннолетних; 24-часовой еженедельный отдых при семидневной неделе (статья 11); а также право каждого работника на перерывы в течение рабочего дня (статья 12) и на ежегодный отпуск. Отметим, что Закон о рабочем времени основан преимущественно на Директиве 2003/88/ЕС, которая закрепляет 48-часовую рабочую неделю. Соответственно, он также предусматривает максимально длинную рабочую неделю, что долгое время является предметом дискуссий в Великобритании. На практике работник может подать заявление по специальной форме и отказаться от 48-часовой рабочей недели без негативных последствий. 48 часов не могут являться обязательным требованием работодателя даже в том случае, если работник такого заявления не подавал. В любом случае, итог среднему количеству рабочих часов в неделю должен подводиться каждые 17 недель, по результатам которых работник вправе изменить условия своего трудового контракта.

В Германии основным актом, регулирующим рабочее время и время отдыха, является Arbeitszeitgesetz¹⁷. В соответствии с его положениями, продолжительность рабочего времени и времени отдыха регулируется законами, индивидуальными договоренностями и коллективным договором, заключенном между работниками и работодателем. Рабочим, согласно немецкому закону, считается все проведенное на территории работодателя время за вычетом перерывов на еду и на отдых. Особенностью этого закона является то, что для отдельных категорий работников понятие рабочего времени расширено. Так, перерывы исключены из времени отдыха для шахтеров, работающих под землей, и являются полноценными рабочими минутами. Начиная с 2004 года, к рабочему относится и время, в течение которого работник готов по первому зову приступить к работе.

¹⁷ Arbeitszeitgesetz 1994 [Электронный ресурс] URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/index.html> (дата обращения 20.02.2017).

Закон о рабочем времени (сокращенно – ArbZG) предусматривает максимум 48-часовую регулярную рабочую неделю: 8-часовой рабочий день, не более 6 дней в неделю. Все что превышает эту норму, называется Mehrarbeit – сверхурочная работа. Ограничения установлены и для сверхурочной работы. Рабочая неделя вместе с Mehrarbeit не должна превышать 60 часов: 10 часов 6 дней в неделю. При этом переработка должна в течение 6 месяцев быть компенсирована дополнительным свободным временем (Freizeit), то есть – отгулами и дополнительными днями отдыха. В среднем работник должен работать, с учетом сверхурочных и компенсирующих их отгулов, не более 8 часов в рабочий день (параграф 3 закона). Работа по выходным дням разрешена лишь в особых случаях (параграфы 9-10 закона).

Законодательство о времени труда и отдыха в США отличает крайняя децентрализованность. Практически все трудовые права и обязанности и отношения между работниками и работодателями регулируются посредством заключения договоров и соглашений, как индивидуальных, так и коллективных. Лишь некоторые трудовые аспекты регулируются федеральными актами. Среди них – Закон о справедливых условиях труда 1938 г. (Fair Labor Standards Act 1938), Закон Дейвиса – Бэйкона 1931 г. (Davis – Bacon Act 1931), Закон о договорных часах работы и стандартах безопасности 1969 г. (Contract Work Hours and Safety Standards Act 1969), Закон об отпуске по семейным обстоятельствам и болезни 1993 г. (Family and Medical Leave Act 1993), Закон Макнамара О’Хара о договоре обслуживания 1965 г. (McNamara O’Hara Service Contract Act 1965).

Закон о справедливых условиях труда (Fair Labor Standards Act) не дает определения таким понятиям, как «продолжительность рабочего времени» или «время отдыха». Этот вопрос входит в круг полномочий работодателя и определяется по согласованию с работником. Средняя продолжительность рабочей недели в США не регламентируется законом, однако обычно устанавливается 40-часовая рабочая неделя.

Отметим, что основная тенденция в регулировании рабочего времени и времени отдыха на национальном уровне – гибкость в подходе к установлению продолжительности. Это чаще всего проявляется в установлении более длительных периодов учета рабочего времени. Продолжительность рабочего времени в течение рабочей недели может быть существенно выше или ниже нормальной продолжительности при условии, что средняя продолжительность остается в рамках нормы, установленной законом. С одной стороны, это может быть не слишком удобно для работников, вынужденных перестраивать свое расписание под меняющиеся нужды работодателя, но значительно повышает мобильность и конкурентоспособность бизнеса. С другой, у работников появляется возможность использовать плюсы ненормированной рабочей недели – высокую оплату и дополнительные дни отдыха. Так или иначе, эта тенденция выделяется среди прочих. Вышедший в 2005 г. общий обзор Комитета экспертов МОТ так и называется «Рабочее время: от фиксированного к гибкому?»¹⁸.

Отдых – объективная биологическая необходимость. Работа без отдыха отрицательно сказывается как на здоровье работника, так и на его работоспособности, что влечет негативные экономические и социальные последствия. Это понимают как работник, так и работодатель. Поэтому для повышения работоспособности наемного рабочего, преследуя собственные бизнес-интересы, работодатель предоставляет работнику различные виды времени отдыха, необходимого для восстановления сил. Кроме того, некоторым категориям граждан полагаются льготы по предоставляемому праву на отдых – такие, как дополнительные перерывы, выходные дни или отпуска.

С нашей точки зрения, необходимо пересмотреть некоторые акты с целью приведения их в соответствие современным трудовым реалиям. Например, Конвенции МОТ № 1 и № 30, которые до сих пор предусматривают 48-часовую рабочую неделю, очевидно, устарели и не отвечают нормам о сокращении

¹⁸Рабочее время: от фиксированного к гибкому (доклад комитета экспертов МОТ) // Российский ежегодник трудового права. 2006. М. - 2007. № 2. С. 395.

рабочих часов. Идеальным выходом из сложившейся ситуации мог бы стать единый международный акт, затрагивающий все аспекты права на отдых, включающий широкое определение, предусматривающий и перечисляющий все возможные виды времени отдыха и регламентирующий их предоставление работникам организаций. И – самое главное – предусматривающий реальную ответственность и отчетную систему.

Необходимо не только предусмотреть регулярное предоставление информации от государства-участника, но и обязать такие страны ввести имущественную ответственность работодателей за несоблюдение права работников на отдых. Это может быть осуществлено, например, путем предоставления работникам существенной денежной компенсации за отказ в предоставлении отпуска; а в казну государства – штраф за несоблюдение положений трудового законодательства.

Из 158 конвенций, принятых МОТ, Россия ратифицировала только 58. Частично это объясняется тем, что вместо нескольких узконаправленных конвенций Россия приняла решение о вступлении в одну обобщающую. Это произошло, в частности, с конвенциями, которые регулируют минимальный возраст приема на работу: вместо 7 актов, регулирующих различные вопросы о возрасте труда, была принята только одна – № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу». То же самое коснулось и ряда конвенций об отпусках: вместо 8 конвенций, которые регламентируют аспекты предоставления отпуска морякам, сельхоз рабочим, а также предоставление оплачиваемых рабочих отпусков, была ратифицирована конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»¹⁹. Эта конвенция была далее денонсирована и заменена пересмотренной – № 132 «Об оплачиваемых отпусках»²⁰.

Считаем ошибкой такую выборочную ратификацию, так как специальные конвенции, как правило, предусматривают более выгодное положение

¹⁹ Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XIX.- М., 1960. С. 235 - 240.

²⁰ Бюллетень международных договоров. 2012. № 11.

различных категорий трудящихся. Таким образом, ратифицируя только обобщающие конвенции, можно выпустить из виду различные узкоспециальные аспекты, что неизбежно ведет к ухудшению положения работников.

В настоящее время правовая база для реализации трудового права на международном уровне требует дальнейшей разработки, необходимы поправки и доработка действующих актов. Установление единых принципов и гарантий труда на международном уровне позволит избежать многих проблем, как для собственных граждан, так и проблем, связанных с иностранными работниками. Единые нормы помогут также решить проблемы дискриминации различных слоев населения в вопросах предоставления времени на отдых.

1.2. Право на охрану здоровья трудящихся и охрана труда

Для того, чтобы труд работника был эффективен, необходимо, чтобы работник не только имел возможность отдыха для восстановления затраченной энергии, но и имел возможность поправить свое здоровье, если в результате выполнения трудовых функций ему причинен вред. Для этого правовые акты содержат ряд прав и гарантий.

Право на охрану здоровья занимает не менее важное место в системе прав человека. Охрана здоровья работников – обюдовыгодная категория, как для работника, так и для работодателя, поскольку исполнение трудовой функции на постоянной и регулярной основе (и, как следствие, достижение рабочих целей) – невозможно достичь человеком с подорванным здоровьем.

Право на охрану здоровья включает в себя многие аспекты. Это хорошо заметно даже из способов его закрепления. Так, например, термин «право на охрану здоровья» – это термин, используемый обычно в национальном законодательстве, например, в Конституции Российской Федерации, тогда как на международном уровне имеют место более широкие формулировки.

В международном праве такое понимание «зазвучало» в Уставе Всемирной организации здравоохранения²¹ в 1946 году. В преамбуле Устава отмечено, что здоровье является состоянием полного физического, душевного и социального благополучия, а не только отсутствием болезней и физических дефектов. Здоровье, таким образом, достаточно четко обозначено в тексте Устава как одно из основных прав человека. Исследователи²² указывают, что именно с этого момента право на охрану здоровья стало предметом регулирования международного права, что явилось отправным пунктом для последующей разработки и конкретизации данного права в других международных и национальных актах.

В обзоре «Изложение фактов № 31»²³ Всемирная организация здравоохранения использует обширный термин «защита здоровья», в который включает, в частности, благоприятные условия для труда и адекватную окружающую среду, а также право на защиту здоровья.

Всеобщая декларация прав человека 1948 года²⁴ также говорит о здоровье как о части права на удовлетворительный уровень жизни и провозглашает право на медицинский уход. При этом, следует отметить тот факт, что прямой термин «охрана здоровья» или «право на охрану здоровья» Декларация не формулирует. Согласно статье 25 Декларации каждый человек имеет право на такой жизненный уровень, включая пищу, одежду, жилище, медицинский уход и необходимое социальное обслуживание, который необходим для поддержания здоровья и благосостояния его самого и его семьи. Специалисты²⁵ отмечают лишь косвенное указание в статье права на охрану здоровья, которое можно вычленить только при расширительном толковании нормы. Тем не

²¹ Устав (Конституция) Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) (принят в г. Нью-Йорке 22.07.1946). [Электронный ресурс]. URL: <http://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/RU/constitution-ru.pdf> (дата обращения: 20.02.2017).

²² Синцов Г.В., Черных А.Е. Право на здоровье и право каждого на охрану здоровья в Российской Федерации // Черные дыры в Российском законодательстве. 2012. № 1. - С. 7.

²³ Управление Верховного комиссара ООН по правам человека, Изложение фактов № 31. Право на здоровье, 1 июня 2008, ISSN 1014-5567. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.refworld.org.ru/publisher,OHCHR,,52693137a,0.html> (дата обращения: 20.02.2017).

²⁴ Российская газета. 1995, 5 апреля.

²⁵ Синцов Г.В., Черных А.Е. Право на здоровье и право каждого на охрану здоровья в Российской Федерации // Черные дыры в Российском законодательстве. 2012. № 1. С. 8 – 10.

менее, по мнению авторов, недооценивать силу Декларации нельзя – положения этого акта давно стали нормами обычного международного права.

Право на здоровье было признано в качестве основного права человека в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах 1966 года²⁶. В соответствии с Пактом, право на здоровье закрепляется как наивысший достижимый уровень физического и психического здоровья. Критерий социального благополучия, как можно отметить, был исключен. Вероятно, это связано с критикой расплывчатых и чрезмерно широких, включающих в себя многие косвенные аспекты определений, данных в Уставе ВОЗ и в Декларации.

Формулировка «наивысший достижимый уровень» указывает на двойственность понятия, которое учитывает не только естественные биологические свойства человеческого организма, но и разные социо-экономические особенности, такие как государственные ресурсы, инфраструктура и законодательство. Следовательно, исходя из Пакта, право на здоровье и его защиту должно пониматься, в том числе, как возможность пользоваться различными службами и услугами, которые и позволяют достичь того самого «наивысшего достижимого уровня».

Комитет по экономическим, социальным и культурным правам выделяет следующие элементы права на здоровье:

- 1) наличие учреждений, товаров, услуг, инфраструктуры, подготовленного персонала, доступ к важнейшим лекарственным средствам;
- 2) доступность (в том числе отсутствие дискриминации, физическая и экономическая доступность, доступность информации);
- 3) приемлемость (с точки зрения медицинской этики, культурных критериев, гендерных различий и жизненного уклада, а также направленность на конфиденциальность и улучшение состояния здоровья);

²⁶ Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12.

4) качество (требования к качеству оказываемой медицинской помощи, включая наличие квалифицированного медицинского персонала, медикаментов и медицинского оборудования).

Европейская социальная хартия²⁷ также закрепляет право человека на охрану здоровья. В статье 11 Хартия содержатся обязанности государств-участников по устраниению, насколько это возможно, причин нарушения здоровья; предоставлению услуг консультационного и просветительского характера, направленных на укрепление здоровья и поощрение личной ответственности за свое здоровье; предотвращению, насколько это возможно, эпидемических, эндемических и других заболеваний, а также несчастных случаев.

Примечательным является тот факт, что Европейская социальная хартия, а также Пересмотренная Европейская социальная хартия²⁸ разделяют право на охрану здоровья и право на получение медицинской помощи (статьи 11 и 13 соответственно). Право на охрану здоровья, по смыслу Хартий, – это создание предпосылок и способов сохранения здоровья человека, не включающие в себя доступ к медицинской помощи.

Аналогичный подход был воспринят Конвенцией СНГ о правах и основных свободах человека 1995 года²⁹. В статье 15 Конвенция не раскрывает содержание права на охрану здоровья, однако предусматривает ряд мер, воплощение которых целиком и полностью зависит от стран-участниц Конвенции. К ним относятся устранение в максимально возможной степени причин ухудшения здоровья; обеспечение консультативных услуг и учебной базы для укрепления здоровья и поощрения личной ответственности в вопросах здоровья; обеспечение санитарно-гигиенических условий, предотвращающих в максимально возможной степени возникновение эпидемических заболеваний.

²⁷ Европейская социальная хартия (принята в г. Турин 18.10.1961. [Электронный ресурс].URL: <http://www.coe.int/ru/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/035> (дата обращения: 25.02.2017)).

²⁸ Бюллетень международных договоров. 2010. № 4.

²⁹ Бюллетень международных договоров. 1999. № 6.

Аспекты обеспечения доступа граждан к медицинской помощи находятся в следующей статье, регулирующей право на доступ к социальному обеспечению. Именно частью системы социального обеспечения и признается медицинская помощь и право ею воспользоваться.

Отметим также Африканскую хартию прав человека и народов 1981 года³⁰, которая восприняла европейский подход и в статье 16 предусматривает право каждого человека на максимально возможный уровень физического и психического здоровья.

Все указанные акты закрепляют право на охрану здоровья для всех категорий людей без исключения, в том числе для трудящихся. Но, осознавая уязвимость именно работников при реализации права на охрану труда, государствами был принят целый ряд нормативных актов, подчеркивающих необходимость защиты здоровья трудящихся и обеспечения их доступа к медицинской помощи.

Среди таких актов можно назвать, например, Филадельфийскую декларацию МОТ 1944 года³¹, которая признала защиту жизни и здоровья рабочих своей основной функцией. Сюда же следует отнести Рекомендацию № 97³² МОТ об охране здоровья трудящихся на местах работы. В тексте Рекомендации рассмотрены основные вопросы, связанные с охраной труда и охраной здоровья занятых на предприятии граждан: вопросы материального обеспечения деятельности работников (например, специальная одежда), регулярного медицинского осмотра; это также различные технические меры по содержанию рабочих помещений в чистоте; общие требования к площади помещений и их освещению, температуре, а также другие требования.

³⁰ Африканская хартия прав человека и народов, 1981. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.achpr.org/instruments/achpr/ratification/> (дата обращения 20.02.2017).

³¹ Декларация Международной организации труда о целях и задачах Международной организации труда [рус., англ.] (Принята в г. Филадельфии 10.05.1944 на 26-ой сессии Генеральной конференции МОТ). [Электронный ресурс]. URL: http://www.conventions.ru/view_base.php?id=21469 (дата обращения: 25.02.2017)

³² Рекомендация № 97 Международной организации труда об охране здоровья трудящихся на местах работы 25.06.1953. [Электронный ресурс]. URL: http://www.conventions.ru/view_base.php?id=21232 (дата обращения: 25.02.2017)

Отметим, что эти требования изложены в форме рекомендаций, о чём прямо указывается в преамбуле акта. Вероятно, это связано с тем фактом, что право работников на охрану здоровья включает целый ряд правомочий и гарантий их реализации. Поэтому их разное понимание, формулирование и закрепление – естественное следствие разных историко-правовых традиций.

На основе Филадельфийской декларации была принята Конвенция МОТ № 187 об основах, содействующих безопасности и гигиене труда³³, в преамбуле которой подчеркивается признание глобальных масштабов производственного травматизма, профессиональных заболеваний и гибели людей на производстве и необходимость принятия дальнейших мер с целью их сокращения. Признается, что защита работников в случае общих и профессиональных заболеваний и травматизма на производстве является одной из задач Международной организации труда, предусмотренной в ее Уставе, поскольку случаи производственного травматизма, профессиональных заболеваний и гибели людей на производстве оказывают негативное воздействие на производительность и процесс экономического и социального развития.

В соответствии с подпунктом е) статьи 3 Конвенции МОТ № 155 о безопасности и гигиене труда в производственной сфере³⁴, «здоровье» в отношении труда означает не только отсутствие болезни или недуга. К нему относятся также влияющие на здоровье физические и психические элементы, которые имеют непосредственное отношение к безопасности и гигиене труда.

Конвенция МОТ № 161³⁵ о службах гигиены труда (или в некоторых переводах – о службах медицины труда) предусматривает создание специальных служб и налагает на них обязательства по профилактике и консультированию по вопросам требований относительно создания и поддержания безопасности и здоровой производственной среды, которая будет

³³ Конвенция МОТ № 187 об основах, содействующих безопасности и гигиене труда. [Электронный ресурс]. URL: http://www.conventions.ru/view_base.php?id=425 (дата обращения: 25.02.2017).

³⁴ Бюллетень международных договоров. 2002. № 2. С. 54 - 61.

³⁵ Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. - С. 2071 - 2076.

содействовать оптимальному физическому и психическому здоровью в связи с трудовым процессом; приспособления трудовых процессов к способностям работников с учетом состояния их физического и психического здоровья.

Международной организацией труда принят ряд иных узкоспециализированных конвенций и рекомендаций, защищающих права работников на охрану здоровья. Это, например, Конвенция и Рекомендация 1963 года о снабжении машин защитными приспособлениями³⁶; Конвенция 1964 года о пособиях в случаях производственного травматизма³⁷; Конвенция 1964 года о гигиене в торговле и учреждениях³⁸; Конвенция и Рекомендация 1974 года о профессиональных раковых заболеваниях³⁹.

В целом, как можно отметить, международно-правовое регулирование права на охрану здоровья, имеет три основных уровня закрепления.

1. Универсальный – часто имеет общедекларативное значение, выступает как ориентир для международного сообщества – это, например, уже названные Всеобщая декларация прав человека и Пакт об экономических, социальных и культурных правах. Признак универсальности и общедекларативности на общемировом уровне имеют важное значение – они налагают на государства обязательства по внедрению в свой политico-правовой строй механизмов обеспечения указанных прав.

2. Региональный – обязательный для стран-участников организации. Региональные стандарты, обладая особенностями, определяемыми традициями, уровнем развития какой-нибудь группы стран, могут быть более широкими, более конкретными, чем универсальные, и должны иметь политico-правовой механизм своей реализации. Это, например, Европейская социальная хартия, Конвенции СНГ.

³⁶ Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. - С. 1367 - 1373.

³⁷ Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II. - Женева. Международное бюро труда, 1991. - С. 1406 - 1423.

³⁸ Конвенция МОТ № 120 О гигиене в торговле и учреждениях. [Электронный ресурс]. URL: http://www.conventions.ru/view_base.php?id=298 (дата обращения: 25.02.2017).

³⁹ Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II. - Женева. Международное бюро труда. 1991. С. 1717 - 1720.

3. Специализированный – принятый специально созданной организацией для выработки общих стандартов качества, контроля, координации действий стран-партнёров. К этой группе актов относятся, например, любые акты ВОЗ.

Признание этих и других международно-правовых актов влечет за собой принятие мер по их реализации, в том числе изменение национального законодательства в соответствии с требованиями таких международных стандартов путем внесения указанных прав в нормативные акты государства – конституции, федеральные законы и иные акты.

Российской Федерацией в области защиты прав работников сделан существенный шаг вперед: Постановлением Правительства России от 28.09.2009 № 761⁴⁰ и Приказом Минздравсоцразвития России от 30.07.2010 № 581н⁴¹ поставлена задача обеспечить гармонизацию санитарно-эпидемиологических нормативов с международными стандартами.

Генеральным соглашением⁴² между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ предусмотрена ратификация некоторых конвенций МОТ, в частности, Конвенции о службах гигиены труда. Россия ратифицировала Конвенцию № 187 об основах, содействующих безопасности и гигиене труда, которая предусматривает разработку национальной политики в соответствии с требованиями, установленными международными актами. Срок действия указанного Соглашения продлен на 2017 год. Соглашение примечательно также тем, что переняло практически все международные требования в области охраны труда. Например, в разделе V Соглашения стороны пришли к единому мнению о том, что обеспечение безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности – это один из национальных приоритетов в целях сохранения человеческого капитала. Стороны рассматривают их в

⁴⁰ Российская газета. 2009, 2 октября.

⁴¹ Приказ Минздравсоцразвития РФ от 30.07.2010 № 581н "Об утверждении Порядка проведения экспертизы правовых актов, устанавливающих санитарно-эпидемиологические требования, на предмет их соответствия международным стандартам". [Электронный ресурс]. URL:<http://docs.pravo.ru/document/view/4969556/12190457/> (дата обращения: 20.02.2017)

⁴² Российская газета. 2013, 30 декабря.

неразрывной связи с решением задач по улучшению условий и охраны труда, промышленной и экологической безопасности.

Соглашение, хотя и является документом, соответствующим требованиям международных стандартов, носит яркий декларативный характер. Требования и условия, согласованные сторонами, не подкрепляются в тексте положениями об ответственности. Фактически, единственная ответственность, которой могут быть подвергнуты стороны – это ответственность, уже установленная нормами российского трудового, административного и уголовного законодательства.

Еще одна проблема Соглашения – отсутствие реальных и конкретных предложений. Например, по Соглашению необходимо разработать предложения о мерах, обеспечивающих повышение реального содержания заработной платы и при формировании тарифных ставок (окладов) работников организаций, применяющих тарифные системы оплаты труда, устанавливать их уровень в соответствии с квалификацией и сложностью работы. При этом авторами не предложено конкретных формул и коэффициентов в области, которые помогли бы работодателям и их представителям приобрести представление о том, как указанные положения реализовать. Преодоление абстрактности и неопределенности соглашения, представление конкретных предложений, внедрение реальной денежной и личной ответственности – это главная задача исполнительных органов власти в настоящее время.

В соответствии с п. 3 статьи 37 Конституции РФ каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Это положение реализовано в разделе X Трудового кодекса «Охрана труда», который в том числе включает и термин «здравье». Так, статья 209 ТК РФ закрепляет термины «стандарты безопасности труда» – это, согласно Кодексу, правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и регламентирующие осуществление социально-экономических, организационных, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мер в области охраны труда. Статья 210 ТК РФ называет

приоритетом деятельности обеспечение сохранения жизни и здоровья работников.

Следует отдельно остановиться на вопросах терминологии. Статья 209 дает следующее определение: «Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия». Из определения следует логичный вывод – охрана труда, согласно российскому пониманию, состоит из двух основных блоков: безопасность труда и медицина труда.

Практика других стран демонстрирует схожий подход. Например, английский термин «occupational health and safety» разделен на два направления: это «occupational health» – охрана здоровья; и «occupational safety» – безопасность труда.

Как уже отмечалось выше, Российская Федерацияratифицировала Конвенцию № 187, которая содержит требования к разработке национальной политики, системы и программы безопасности и гигиены труда. Такая политика нашла частичное отражение в статье 210 ТК РФ «Основные направления государственной политики в области охраны труда». В ней также отмечено, что принятие и реализация федеральных целевых, ведомственных целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда является одним из приоритетов деятельности органов власти.

В стране проводится работа по совершенствованию системы охраны труда, указанное Генеральное соглашение – яркий тому пример. Однако без выраженного стратегического и согласованного подхода проводимые изменения не смогут сформировать научно-обоснованную систему управления профессиональными рисками.

Помимо Соглашения и уже упомянутого приказа о гармонизации законодательств, исполнительными органами власти за последние годы был также принят ряд приказов, направленных на совершенствование системы

охраны труда. Среди них можно назвать Приказ о проведении предварительных и периодических медицинских осмотров (от 12.04.2011 № 302н⁴³); об оказании медицинской помощи при профзаболеваниях (№ 911н от 13.11.2012 г.⁴⁴);

Исследователи⁴⁵ отмечают, что техническое исполнение приказов не отражает реалии и продолжает воспроизводить старые общественные установки, а временами и не соответствует конвенциям и лучшей международной практике.

За рубежом четко различают термины «здравье» и «безопасность труда», в последние годы, отдавая предпочтение первому. Например, эти термины использованы в Законе Великобритании Health and Safety at Work etc Act 1974⁴⁶(буквально – «Закон о здоровье и безопасности на работе»), который предусматривает ряд требований к охране труда, а также учреждает должность инспектора, который следит за исполнением закона и участвует в расследованиях при его нарушении. Россия переняла подобный опыт – у работодателей обычно в штате отсутствует должность проверяющего охрану труда; наоборот, компании предпочитают на условиях аутсорсинга нанимать отдельные фирмы, чтобы они следили за соблюдением трудового законодательства.

Во Франции подобные трудовые аспекты именуют «несчастные случаи и профзаболевания», однако исследователи предлагают именовать службу «здравье и безопасность на работе» (фр. sante-securite au travail)⁴⁷.

В США также действует Occupational Safety and Health Act 1970⁴⁸ (Закон о безопасности и здоровье на работе), который предусматривает защиту работников от основных видов вредного воздействия – токсичных химикатов,

⁴³ Российская газета. 2011, 28 октября.

⁴⁴ Российская газета. Спецвыпуск. 2013, 11 апреля.

⁴⁵ Ботин Д. Споры, связанные с нарушением требований охраны труда // Трудовое право. 2012. № 1. С. 73.

⁴⁶ Health and Safety at Work etc Act 1974.[Электронный ресурс]. URL: <http://www.hse.gov.uk/legislation/hswa.htm> (дата обращения 20.02.2017).

⁴⁷ Rapport de la commission N. Diricq institute par l'article L. 176-2 du Code de la Securite Sociale (relative a revaluation du cout de la sous-declaration des maladies professionnelles). Juin 2011. 171 pp. / [Электронный ресурс] URL: <http://www.annuaire-secu.com/pdf/rapport-commission-diricq2011.pdf> (дата обращения: 06.04.2012).

⁴⁸ The OSH Act 1970. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.legalarchiver.org/osh.htm> (дата обращения 25.02.2017).

чрезмерного уровня шума, различных механических воздействий, жары или холода, условий антисанитарии. Законом также были учреждены две организации, в зону ответственности которых входит разработка стандартов труда, расследование несчастных случаев и привлечение работодателей к ответственности – это Управление по охране труда и Национальный институт охраны труда.

Подводя итоги, следует отметить, что, несмотря на различные подходы к праву на охрану здоровья, государства все же признают необходимость тщательной и проработанной защиты прав трудящихся. Охрана здоровья признается одним из основных прав человека.

Охрана здоровья граждан — это система мер не только правового, но и политического, экономического, социального, научного и медицинского характера. Определять эти меры должны не только органы государственной власти, но и организации, их должностные лица, сами граждане в целях сохранения и укрепления физического и психического здоровья.

При характеристике права на охрану (защиту) здоровья следует отметить, что для некоторых категорий трудящихся это право имеет особое значение. К таким категориям относятся, прежде всего, несовершеннолетние, женщины, инвалиды.

Нормы об охране труда детей и подростков содержатся в конвенциях, разработанных и принятых Международной организацией труда. Прежде всего, это конвенции о минимальном возрасте для принятия детей на различные виды работ:

- Конвенция 1973 г. о минимальном возрасте приема детей на работу № 138⁴⁹;
- Конвенция 1921 г. о минимальном возрасте найма детей на работу в сельском хозяйстве № 10⁵⁰;
- Конвенция о минимальном возрасте найма детей на работу на море № 58⁵¹;

⁴⁹ Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1703 - 1710.

⁵⁰ Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I. Женева. Международное бюро труда. 1991. С. 132 - 138.

- Конвенция о минимальном возрасте найма детей на работу на непромышленных работах № 33⁵² от 1932 г. и № 60⁵³ от 1937 г.;
- Конвенция 1937 г. о минимальном возрасте найма детей на работу в промышленности № 59⁵⁴;
- Конвенция о минимальном возрасте найма детей на работу в качестве грузчиков угля или кочегаров на флоте № 15⁵⁵ и некоторые другие.

Указанные конвенции направлены на регламентацию возраста принимаемых на работу подростков не случайно, поскольку именно в эти периоды требуется особое внимание формированию основ здоровья детей. В связи с этим выполняемая ими работа не должна наносить вред их здоровью.

Так, Конвенция МОТ № 58, устанавливающая минимальный возраст найма детей на работу на море, в статье 2 предусматривает, что дети моложе 15 лет не могут быть заняты или работать на судах, кроме тех, на которых заняты члены только одной семьи. При этом национальные нормы могут предусмотреть для детей не моложе 14 лет выдачу удостоверений, разрешающих им быть нанятыми в случае, если школьная или иная компетентная власть, указанная законами и правилами, убедиться после должного учета здоровья и физического развития ребенка в том, что такая работа отвечает интересам ребенка.

В Конвенции МОТ № 60 относительно возраста приема детей на непромышленные работы, предусмотрено, что национальные законы или правила должны установить количество часов в день, в течение которых дети, возраст которых превышает 14 лет, могут быть заняты на легких работах. Предусматривается также, что национальные законы или правила должны

⁵¹ Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 449 - 451.

⁵² Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 244 - 249.

⁵³ Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 464 - 470.

⁵⁴ Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XIX. М. 1960.

⁵⁵ Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 174 - 179.

установить возраст или возрасты, превышающие указанные в ст. 2 Конвенции, для допуска молодежи и подростков к любой работе, которая по своему характеру или по условиям, в которых она производится, является опасной для жизни, здоровья или нравственности лиц, связанных с ней.

Таким образом, труд детей в возрасте до 14 лет Международной организацией труда как опция не предусматривается вообще. Развитые страны в национальном законодательстве в той или иной мере обычно запрещают детский труд. Однако несовершеннолетние работают нелегально и не попадают в своды официальной статистики. Детский труд зачастую применяется в районах с развитым сельским хозяйством, и даже самые продуманные международные нормы не в состоянии изменить такое положение дел. Так, по оценке Международной организации труда⁵⁶, большинство экономически активных детей трудится в сельском хозяйстве – это около 75% работающих мальчиков и 80% работающих девочек.

Согласно исследованию, опубликованному Российской газетой⁵⁷, в России работает каждый второй старшеклассник. При этом подавляющее большинство из них – около 80 % – работают без оформления трудового договора и трудовой книжки. Из них около 5 % занимаются погрузочными работами, что является тяжелым трудом. Кроме того, дети зачастую превышают дневную норму рабочих часов. Результат подобных нарушений – проблемы со здоровьем.

Основным международным актом общего характера, защищающим права несовершеннолетних, является Конвенция о правах ребенка⁵⁸, принятая ООН в 1989 году. Согласно пункту 1 статьи 32 Конвенции о правах ребенка государства-участники признают право ребенка на защиту от экономической эксплуатации и от выполнения любой работы, которая может представлять

⁵⁶ Википедия - свободная энциклопедия. [Электронный ресурс]. URL:https://ru.wikipedia.org/wiki/Детский_труд (дата обращения: 01.03.2017 г.).

⁵⁷ Российская газета. 2007, 14 апреля.

⁵⁸ Сборник международных договоров СССР. Выпуск XLVI. - М., 1993.

опасность для его здоровья или служить препятствием в получении им образования, либо наносить ущерб его здоровью и физическому, умственному, духовному, моральному и социальному развитию. При этом для целей Конвенции ребенком является каждое человеческое существо до достижения им 18-летнего возраста, если по закону, применимому к данному ребенку, он не достигает совершеннолетия ранее.

Фактически в Конвенции о правах ребенка воспроизводятся положения Конвенции МОТ № 138 о минимальном возрасте для приема на работу 1973 года. Ее положения, как следует из статьи 5, применяются как минимум к работе в: шахтах и карьерах, обрабатывающей промышленности; строительстве; службах электро-, газо- и водоснабжения; санитарно-технической службе; транспорте, складах и службах связи; а также на плантациях и других сельскохозяйственных предприятиях, производящих продукцию главным образом для коммерческих целей, но исключая семейные или мелкие хозяйства, производящие продукцию для местного потребления и не использующие регулярно наемных трудящихся.

Согласно статье 1 Конвенции № 138 каждый член Организации, для которого настоящая Конвенция находится в силе, обязуется осуществлять национальную политику, имеющую цель обеспечить эффективное упразднение детского труда и постепенное повышение минимального возраста для приема на работу до уровня, соответствующего наиболее полному физическому и умственному развитию подростков.

В пункте 1 статьи 3 Конвенции № 138 установлено, что минимальный возраст для приема на любой вид работы по найму или другой работы, которая по своему характеру или в силу обстоятельств, в которых она осуществляется, может нанести ущерб здоровью, безопасности или нравственности подростка, не должен быть ниже 18 лет. Вместе с тем, несмотря на эти положения, национальное законодательство или правила или компетентные органы власти могут после консультации с заинтересованными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, разрешать работу

по найму или другой вид работы лиц в возрасте не моложе 16 лет при условии, что здоровье, безопасность и нравственность этих подростков полностью защищены и что эти подростки получили достаточное специальное обучение или профессиональную подготовку по соответствующей отрасли деятельности.

Европейская социальная хартия содержит статью 7 «Право детей и молодежи на защиту» и предусматривает ряд важнейших аспектов в целях осуществления права несовершеннолетних на защиту их трудовых прав. В частности, статья предусматривает минимальный возраст для приема на работу – 15 лет. Устанавливается также, что минимальный возраст для приема на работу в отношении определенных видов работ, которые считаются опасными и вредными для здоровья, составляет 18 лет. Предусмотрен и 4-недельный ежегодный отпуск, а также обязательный периодический медицинский осмотр в целях реализации права на защиту здоровья.

Таким образом, анализируя международные нормы, можно заметить, что одним из основных направлений социальной защиты подростков является законодательное ограничение минимального возраста для приема на работу, а также защита их здоровья – как физического, так и психического.

По мнению ряда исследователей⁵⁹, международно-правовые меры защиты детей как наиболее уязвимых групп трудающихся на сегодняшний день являются достаточными и в полной мере отражающими мировую политику в регулировании трудовых прав уязвимых категорий работников.

Тем не менее, с нашей точки зрения, говорить о достаточности существующей системы международного права для всесторонней защиты прав такого рода работников преждевременно. Это происходит, в частности, по той причине, что защита трудовых прав несовершеннолетних зависит, в том числе, от экономического положения страны. По оценкам Международной организации труда⁶⁰, только в развивающихся странах вынуждены работать

⁵⁹Баняков А.В. Право на здоровье как одно из основных прав человека (международно-правовые аспекты) // Медицинское право. 2009. № 3. - С. 13.

⁶⁰Википедия - свободная энциклопедия. [Электронный ресурс]. URL:https://ru.wikipedia.org/wiki/Детский_труд (дата обращения: 01.03.2017 г.).

около 250 миллионов детей в возрасте от 5 до 14 лет. Из них 153 миллиона живёт в Азии, 80 миллионов – в Африке и 17 миллионов – в Латинской Америке. В 2015 году издание Newsweek опубликовало статью, в которой сообщило о гибели более 20 детей при работе на незаконных золотодобывающих шахтах в Нигерии⁶¹.

Более того, зачастую нарушение прав детей на труд и защиту здоровья является следствием традиционного уклада жизни взрослых. Например, во многих странах до сих пор распространено мнение, что упорный труд может помочь в формировании и закалке характера. В развивающихся странах доминирующими также остаются взгляды на то, что девочки менее нуждаются в образовании, чем мальчики, в связи с их традиционной ролью домохозяек в семье.

В связи с необходимостью создания полноценной системы защиты труда отдельной категорией работников признаются женщины. Необходимость охраны труда женщин в настоящее время введена международными нормами в основополагающий принцип, так как в силу причин, прежде всего физиологического характера, им требуется особая защита со стороны не только государств, но и мирового сообщества в целом. Осуществление женщинами одного из важнейших общечеловеческих прав – права на здоровый и безопасный труд без дискриминационных ограничений по признаку пола требует особого рассмотрения в рамках международного права.

В статье 11 Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 года⁶² предусмотрено право женщин на охрану здоровья и безопасные условия труда, в том числе в целях сохранения функций по продолжению рода.

Число же конвенций МОТ, специально посвященных защите прав трудящихся женщин, относительно невелико. Эпохальной в этом отношении следует считать Конвенцию № 100 о равном вознаграждении мужчин и

⁶¹ Newsweek LTD. [Электронный ресурс]. <http://europe.newsweek.com/lead-poisoning-linked-nigeria-gold-mines-kills-28-children-327374?rm=eu> (дата обращения: 01.03.2017 г.).

⁶² Международная защита прав и свобод человека. Сборник документов. - М., 1990. С. 341 - 355.

женщин за труд равной ценности 1951 года⁶³. Этой Конвенцией было впервые придано международно-правовое значение принципу, согласно которому ставки вознаграждения за труд равной ценности должны определяться без дискриминации по признаку пола. Тем самым МОТ был сделан важный шаг для реализации в сфере трудовых отношений нормы Всеобщей декларации о правах человека, провозгласившей равенство всех людей независимо от расы, цвета кожи, национальности, пола и других обстоятельств. Равное вознаграждение обеспечивает и охрану здоровья женщин.

Интерес представляет также Конвенция МОТ № 103⁶⁴ об охране материнства, которая применяется как к женщинам, занятым на промышленных предприятиях, так и к женщинам, занятым на непромышленных и сельскохозяйственных работах, включая надомниц. Конвенция предусматривает широкий ряд прав и гарантий для работающих женщин и регулирует, главным образом, трудовые аспекты, связанные с беременностью и родами. Это, прежде всего, целый ряд гарантий для обеспечения реализации права на отдых и поддержание здоровья – отпуска, компенсации, медицинские осмотры.

Для целей указанной Конвенции под термином «промышленные» и «непромышленные» работы понимается целый ряд разнообразных предприятий, в том числе учреждения культуры и досуга, а также надомный труд.

Особое значение имеют Конвенция № 45⁶⁵ о применении труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода и Конвенция № 89⁶⁶ о ночном труде женщин в промышленности. Если большинство конвенций МОТ предоставляют права и расширяют возможности трудящихся в их сфере, то эти две конвенции, наоборот, ограничивают их.

⁶³ Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1034 - 1038.

⁶⁴ Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1088 - 1094.

⁶⁵ Ведомости ВС СССР. 1961. № 44. Ст. 446.

⁶⁶ Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 879 - 884.

Конвенция 45 провозглашает, что ни одно лицо женского пола, каков бы ни был его возраст, не может работать на подземных работах в шахтах, т.е. любых предприятиях, государственных или частных, по добыче полезных ископаемых богатств. Согласно статье 3 указанной Конвенции, национальное законодательство вправе исключить из установленного запрещения женщин, занимающих руководящие посты и не выполняющих физической работы; женщин, занятых в санитарных и социальных службах; женщин, проходящих курс обучения и допущенных к прохождению стажа в подземных частях шахты в целях профессиональной подготовки; других женщин, которые могут быть вынуждены спускаться время от времени в подземные части шахты для выполнения работ нефизического характера.

Заметим, что даже указанные исключения накладывают определенные ограничения. Так, женщина вправе занимать руководящую должность в организации, занятой в промышленной сфере, при условии, что она не будет заниматься физическим трудом.

В Конвенции № 89, а также в расширенной ее версии – Конвенции № 171⁶⁷ о ночном труде, Россия не участвует. Вероятно, это связано с тем фактом, что в СССР подавляющим большинством трудящихся на предприятиях легкой промышленности были именно лица женского пола. Об этом свидетельствует, в частности, формулировка статьи 161 Кодекса законов о труде⁶⁸, согласно которой привлечение женщин к работам в ночное время не допускается, за исключением тех отраслей народного хозяйства, где это вызывается особой необходимостью и разрешается в качестве временной меры.

В соответствии со статьей 96 Трудового кодекса РФ к работе в ночное время не допускаются беременные женщины. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также женщины, воспитывающие детей в возрасте до

⁶⁷ Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 2233 - 2238.

⁶⁸ Свод законов РСФСР. 1986, № 3. Т. 2. С. 123.

пяти лет без супруга, могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия.

В отношении такой многочисленной социальной группы, как женщины, важно соблюсти баланс – с одной стороны, следует учесть принципы полового равноправия, а с другой – разумно ограничить трудовые права таким образом, чтобы защитить здоровье женщин.

Если законодательство в области защиты трудовых прав женщин в достаточной степени развито и внедряется повсеместно, то этого нельзя сказать про такую многочисленную и уязвимую группу как лица с инвалидностью.

Инвалиды составляют в современном мире социальную группу, которая находится в самом неблагоприятном положении. Нарушение трудовых прав инвалидов и отсутствие у них широких возможностей по участию в хозяйственной жизни общества приводят к значительным экономическим потерям. Дискриминация инвалидов существовала в обществе на протяжении веков и сохраняется на современном этапе развития общества. Развитие механизмов защиты инвалидов в системе прав человека позволяет добиться изменения статуса инвалидов из зависимых лиц в полноценных участников общественной жизни. Подобный подход нацелен на поиск возможностей уважения и учета прав инвалидов посредством создания условий, позволяющих обеспечивать их интеграцию в современное общество.

Всеобщая декларация прав человека, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах и Международный пакт о гражданских и политических правах закрепляют целый ряд основополагающих прав, но о правах инвалидов указанные акты прямо не упоминают.

Переломным моментом в международном признании инвалидов как отдельной социальной общности стал 2006 год, когда была принята Конвенция о правах инвалидов⁶⁹. Фактически Конвенция стала первым международным документом общего характера, который содержит не только все категории прав и свобод, но и подробно определяет аспекты применения данных прав и свобод

⁶⁹Бюллетень международных договоров. 2013. № 7. С. 45 - 67.

к инвалидам. В частности, статья 25 Конвенции предусматривает право инвалидов на наивысший достижимый в рамках родной страны уровень здоровья, также предусматривая беспрепятственный доступ лиц с ограниченными возможностями к услугам здравоохранения, запрещая любые формы дискrimинации в отношении указанных лиц, закрепляя право на тот же набор, уровень, качество медицинской помощи, которая оказывается людям без каких-либо ограничений по здоровью.

Статья 27 Конвенции регулирует право инвалидов на труд и занятость. Тем не менее, статья не просто закрепляет возможность инвалидов вовлекаться в трудовые отношения, она подробно останавливается на правомочиях в составе этого права. Оно включает право на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который инвалид свободно выбрал или на который он свободно согласился, в условиях, когда рынок труда и производственная среда являются открытыми, инклюзивными и доступными для инвалидов.

Конвенция также требует от участвующих государств выработки на национальном уровне различных мер, направленных на достижение инвалидами полной вовлеченности в трудовые отношения. В частности, Конвенция предусматривает обязанность стран-участниц по запрещению дискrimинации по признаку инвалидности в отношении всех вопросов, касающихся всех форм занятости, включая условия приема на работу, найма и занятости, сохранения работы, продвижения по службе и безопасных и здоровых условий труда; защите прав инвалидов наравне с другими на справедливые и благоприятные условия труда, включая равные возможности и равное вознаграждение за труд равной ценности, безопасные и здоровые условия труда, включая защиту от домогательств, и удовлетворение жалоб.

Она обязывает государства обеспечить то, чтобы инвалиды могли осуществлять свои трудовые и профсоюзные права наравне с другими, чтобы они имели возможность эффективного доступа к общим программам технической и профессиональной ориентации, службам трудоустройства и профессиональному и непрерывному обучению.

Должно иметь место расширение на рынке труда возможностей для трудоустройства инвалидов и их продвижения по службе, а также оказание помощи в поиске, получении, сохранении и возобновлении работы. Необходимо предусмотреть возможности для индивидуальной трудовой деятельности, предпринимательства, развития кооперативов и организации собственного дела, по найму инвалидов в государственном секторе.

Следует определить способы стимулирования найма инвалидов в частном секторе с помощью надлежащих стратегий и мер, которые могут включать программы позитивных действий, стимулы и другие меры

Для инвалидов должно быть обеспечено разумное приспособление рабочего места.

Обязанностью государств по Конвенции является поощрение приобретения инвалидами опыта работы в условиях открытого рынка труда, поощрение программ профессиональной и квалификационной реабилитации, сохранения рабочих мест и возвращения на работу для инвалидов.

Конвенция в обязательном порядке предусматривает обеспечение адекватных – здоровых и безопасных – условий труда, специальных приспособлений для исполнения ими своих трудовых функций.

Статья 28 Конвенции, развивая положения статьи 27, признает право инвалидов на достаточный и достойный жизненный уровень.

Положения Конвенции предусматривают создание специализированного органа – Комитета по правам инвалидов. Надзорная функция Комитета заключается в рассмотрении докладов стран-участниц о мерах, принятых для осуществления своих обязательств по настоящей Конвенции, а также о достигнутом ими прогрессе.

Особенностью Конвенции также является выделение из общего понятия «инвалиды» более мелких социальных групп – женщин-инвалидов, девочек-инвалидов и детей-инвалидов.

В целях дальнейшего эффективного развития норм по защите прав и свобод слабозащищенных категорий граждан – женщин, детей, инвалидов –

государства должны не только поддерживать сотрудничество на международном уровне, но и принимать надлежащие и эффективные меры в рамках национальной политики. Кроме того, на современном этапе важно развивать партнерство с соответствующими международными и региональными организациями, формировать и взаимодействовать с гражданским обществом, вырабатывать и воплощать в жизнь различные программы. Реализация права на труд, права на охрану здоровья, право на защиту труда лиц с ограниченными возможностями не должны оставаться декларативными нормами. Это – существенная часть общества, которая так же, как и иные лица, вносят свой вклад в экономику. Государство должно выступать гарантом в реализации полного и всестороннего пользования прав человека и основных свобод.

Основные принципы права трудающихся на охрану здоровья – отсутствие какой-либо дискриминации по любому признаку (полу, возрасту, состоянию здоровья), первичный приоритет лиц с ограниченными возможностями, приоритет интересов работников перед интересами предприятия, неукоснительное соблюдение прав граждан в сфере охраны здоровья, недопустимость отказа или неполучения медицинской помощи и многие другие – должны находить свое отражение в национальном законодательстве не только перечнем норм, но и реальной ответственностью виновных лиц и организаций.

Глава 2.Осуществление и защита права на отдых и охрану здоровья трудящихся

2.1. Реализация права на отдых

Право на отдых – естественное и неотъемлемое право каждого человека. Наличие и реализация этого права создает для каждого человека необходимые предпосылки не только для развития личности, например, посредством учебы в образовательных учреждениях, но и для реализации других его прав и интересов, связанных со спортом, творчеством, семейной жизнью, участием в культурной жизни и пользованием учреждениями культуры и т.п.

В России трудовое законодательство содержит общие для всех работников нормы, регулирующие время отдыха и устанавливающие правовые основы реализации права на отдых. При всем несовершенстве российского трудового законодательства исследователи ⁷⁰ признают, что Трудовой кодекс РФ гарантирует работникам более широкие возможности в плане реализации права на отдых, чем международно-правовые акты. Например, уже рассмотренная Конвенция МОТ о ежегодных оплачиваемых отпусках определяет, что каждое лицо, к которому применяется данная Конвенция, имеет право после непрерывной работы продолжительностью в один год на ежегодный оплачиваемый отпуск, равный, по крайней мере, шести рабочим дням (в пересмотренной версии – 3 календарные недели), а Европейская социальная хартия ETS № 163 (пересмотренная) от 3 мая 1996 устанавливает необходимость предоставления как минимум двухнедельного ежегодного оплачиваемого отпуска.

Реализация права трудящихся на отдых осуществляется посредством корреспондирующей обязанности работодателя ему этот отпуск предоставить.

Кроме того, время отдыха регулируется другими законами, различными подзаконными актами (постановлениями правительства, нормативными правовыми актами министерств, ведомств, других органов исполнительной

⁷⁰ Чижов Б.А. Гарантии и компенсации работникам // Экономико-правовой бюллетень. 2012. № 10. - С. 29.

власти), а также правовыми актами социального партнерства – коллективными договорами и соглашениями.

Формальное определение времени отдыха содержится в статье 106 ТК РФ. Время отдыха – это время, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Законодательство устанавливает только общие правила предоставления работнику времени отдыха за определенный период времени. Порядок использования времени отдыха законодательством не установлен, поскольку все, что касается использования этого времени, работник определяет самостоятельно, по согласованию с работодателем.

В течение времени отдыха на работника не распространяется юрисдикция работодателя. В это время он не обязан выполнять задания и указания работодателя, требования локальных нормативных актов, в том числе правил внутреннего трудового распорядка и пр. За нарушения локальных требований, установленных на территории работодателя, совершенных в нерабочее время, работник не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

Реализация права работников на отдых достигается предоставлением им времени, в течение которого они свободны от исполнения рабочих обязанностей.

В соответствии со статьей 107 ТК РФ временем отдыха являются перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

Этот перечень является исчерпывающим.

Необходимо отличать время отдыха от времени освобождения от выполнения трудовых обязанностей, которое в соответствии с законодательством может быть предоставлено в строго определенных случаях (например, по болезни, для участия в жюри присяжных, для дачи свидетельских показаний в суде, для выполнения государственных и общественных обязанностей, для явки в военкомат по вопросам воинского

учета и др.). Такие периоды освобождения от работы не относятся к времени отдыха, поскольку предоставляются за счет рабочего времени с сохранением заработной платы.

Время отдыха также принято отличать от иных случаев освобождения работника от выполнения им своих трудовых обязанностей – например, по больничному листу или в день сдачи донорской крови.

При изучении времени отдыха в течение трудового дня следует отметить, что в настоящее время в трудовом законодательстве закреплен лишь один вид общего перерыва в течение рабочего дня – это перерыв для отдыха и питания. Ему посвящена статья 108 Трудового кодекса РФ и соответствующие положения правовых актов, коллективных договоров и локальных нормативных актов, в особенности правил внутреннего трудового распорядка; также эти вопросы могут регулироваться и в индивидуальных трудовых договорах.

Статья предусматривает право работников на отдых в течение рабочего дня и закрепляет, что работнику должно быть предоставлено время для отдыха и питания – так называемый обеденный перерыв. Работник, таким образом, имеет право на освобождение от работы в течение рабочего дня, а у работодателя возникает взаимная обязанность по предоставлению такого перерыва. Данное время работник может использовать по своему усмотрению и на свой выбор – вовсе необязательно для приема пищи. Основной правовой гарантией перерыва для питания и отдыха является установление его минимальной продолжительности.

Статья 108 устанавливает, что на работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также вопросы организации места для отдыха устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Трудовой кодекс РФ определяет также минимальную и максимальную продолжительность таких перерывов: не менее 30 минут и не более двух часов.

На практике продолжительность перерыва для отдыха и питания не превышает одного часа и зависит от графика смен и возможностей, имеющихся у каждого конкретного работодателя.

Отметим ситуацию, когда работники самостоятельно отказываются от обеденных перерывов, преимущественно в связи с большим объемом работы и страхом увольнения – чаще всего такие ситуации возникают на предприятиях торговли, когда рабочий процесс не позволяет работнику отлучаться из торговых помещений. Такие ситуации не подпадают под правовое регулирование, и разрешаются по согласованию с работодателем – чаще всего не в пользу работника.

Как правило, перерыв для отдыха и питания предоставляется не позднее чем через четыре часа после начала работы. Данное правило было закреплено в КЗоТ⁷¹, но не предусмотрено Трудовым кодексом РФ. Тем не менее, на практике в большинстве случаев используется именно этот вариант, поскольку он представляется наиболее целесообразным и удобным для обеих сторон трудовых отношений.

Время перерыва для отдыха и питания не включается в рабочее время и не оплачивается, поэтому работник вправе использовать его по своему усмотрению, а значит, и отлучаться на время перерыва с рабочего места, в том числе и покидать территорию работодателя. Предоставление перерыва для отдыха и питания не означает, что в этот период он не может заниматься трудом, т.е. выполнять ту или иную работу. А.Я. Петров подчеркивает⁷², что отказ работника от своего права на использование перерыва для отдыха и питания и добровольное выполнение им своих трудовых обязанностей не порождает обязанности работодателя оплачивать соответствующее время, если иное не предусмотрено соглашением между ними.

Трудовой кодекс предусматривает ряд иных – специальных – перерывов в течение рабочего дня. В соответствии со статьей 224 Трудового кодекса РФ

⁷¹ Свод законов РСФСР. 1988, № 8. Т. 2. С. 123.

⁷² Петров А.Я. Рабочее время и время отдыха: гарантии прав работников // Законодательство и экономика. 2014. № 5. -С. 15.

работодатель, в частности, может предоставить работникам ряд специальных перерывов в работе. Специальные перерывы делятся на большое количество разновидностей. Ряд исследователей⁷³ считают, что специальные перерывы должны устанавливаться на всех без исключения видах работ, поскольку работник не в состоянии в течение всего рабочего дня трудиться без остановки и без отдыха. По их мнению, как правило, выделяются несколько видов специальных перерывов:

- предоставляемые работникам в силу специфики технологии и организации производства и труда;
- предоставляемые работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях;
- предоставляемые грузчикам, занятым на погрузо-разгрузочных работах;
- предоставляемые для кормления ребенка;
- предоставляемые другим работникам в необходимых случаях.

Указанные перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате. На работодателя, помимо обязанности по предоставлению такого рода перерывов, также возлагается обязанность обеспечить оборудование соответствующих помещений.

Если ежегодные и ежедневные часы отдыха подпадают под правовую регламентацию (ежегодные отпуска, например, отслеживаются по составляемым графикам отпусков; ежедневный отдых реализуется посредством закрепления конкретных рамок рабочего времени), то перерывы в течение рабочего дня всецело находятся во власти работодателя. Их предоставление или отказ в предоставлении, а также конкретные временные рамки не могут быть закреплены письменно. Права работников на предоставление регулярных часов отдыха в рамках одного рабочего дня нарушаются повсеместно, но привлечь работодателя к реальной ответственности крайне сложно.

⁷³ Карсетская Е., Михайлов И., Мошкович М. Гарантии и компенсации // Экономико-правовой бюллетень. 2009. № 9. - С. 24.

Трудовой кодекс РФ в качестве вида отдыха закрепляет также ежедневный (междусменный) отдых – это время с момента окончания работы и до ее начала в следующий день (смену). Нормы, которые регулируют его определение, порядок предоставления, оплату и т.д. в кодексе отсутствуют. Его продолжительность определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности и напрямую зависит от продолжительности рабочего времени.

Учитывая отсутствие нормы о продолжительности ежедневного отдыха в современном законодательстве, работодатели ориентируются на требования п. 11 постановления Совета народных комиссаров СССР от 24.09.1929 г.⁷⁴: продолжительность отдыха между сменами не может быть ниже двойной продолжительности времени, отработанного сотрудником накануне.

Для отдельных категорий работников минимальная продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха определяется специальными нормативными правовыми актами. Так, например, согласно п. 18 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта, утвержденного Приказом Минтранса России от 16 мая 2003 г. № 133⁷⁵, ежедневный отдых указанных работников не может быть меньше 12 часов. Вероятно, это связано с особой сложностью работы.

Право на ежедневный (междусменный) отдых возникает по общему правилу по окончании рабочего дня в организации. Но при кажущейся достаточно подробной регламентации данного вопроса, на практике возникают определенные проблемы. Так, ярким примером является работа на транспорте. Автомобиль является источником повышенной опасности и контроль за предоставлением часов отдыха водителям должен являться одной из наиболее приоритетных задач работодателя. В этих целях было принято Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей

⁷⁴ АО «Кодекс», электронный фонд правовой и нормативно-технической информации [Электронный ресурс]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/901825746> (дата обращения 22.03.2017).

⁷⁵ Российская газета. 2003, 11 октября.

автомобилей⁷⁶, которое устанавливает 8-часовой рабочий день при 5-дневной рабочей неделе и 7-часовой день – при 6-дневной. При этом в пункте 10 Положения установлено, что «в случае, когда при осуществлении междугородной перевозки водителю необходимо дать возможность доехать до соответствующего места отдыха, продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена до 12 часов». При этом время отдыха устанавливается в размере не менее 30 минут и не более 2-х часов не ранее, чем через 5 часов после начала работы.

Следует отметить, что условия труда водителей в России отличаются большей лояльностью к работникам, нежели чем законодательство о труде водителей, например в Великобритании. Английские нормы предусматривают 9-часовой рабочий день вне зависимости от продолжительности рабочей недели⁷⁷. Критики британских законов указывают на необычайно суровые условия работы. Если принять во внимание, что зачастую в обязанности водителя входит перевозка пассажиров, такой подход законодателя кажется, по меньшей мере, странным. Справедливости ради, следует отметить, что установленные правила о времени отдыха водителей в России не всегда работодатели соблюдают.

Правовое регулирование еженедельного непрерывного отдыха осуществляется в соответствии со статьями 110 и 111 Трудового кодекса РФ.

Еженедельный непрерывный отдых – это время отдыха между двумя рабочими неделями, продолжительность которого исчисляется с момента окончания работы в последний рабочий день недели и заканчивается в момент начала работы в первый рабочий день следующей недели.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха в соответствии со ст. 110 Трудового кодекса РФ не может продолжаться менее 42 часов. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха зависит от

⁷⁶ Российская газета. 2004, 10 ноября.

⁷⁷ Drivers' hours.[Электронный ресурс]. URL:<https://www.gov.uk/drivers-hours/eu-rules> (дата обращения 01.04.2017)

продолжительности рабочего дня, вида рабочей недели (пятидневная или шестидневная) и графика работы.

Общий порядок предоставления работникам еженедельного непрерывного отдыха установлен в ст. 111 Трудового кодекса РФ. В частности, при пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день. В то же время, ч. 2 ст. 111 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что общим выходным днем является воскресенье.

Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором (по соглашению с работодателем) либо правилами внутреннего трудового распорядка. Например, при пятидневной рабочей неделе выходными днями могут быть: воскресенье (общий выходной день), а в качестве второго выходного дня – суббота или понедельник. Норм, запрещающих использовать любой будний день недели в качестве второго выходного, не существует, однако практически всегда выходные предоставляются подряд.

Исключение из порядка предоставления ежедневного непрерывного отдыха допускается для работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям. У данных работодателей, в соответствии с ч. 3 ст. 111 Трудового кодекса РФ, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка.

Трудовой кодекс закрепляет также важнейшую гарантию права работников на отдых, которая нашла свое воплощение в части 1 статьи 113 ТК РФ, согласно которой работа в выходные дни запрещается. Тем не менее, в исключительных случаях допускается привлечение работников к работе в выходные дни с соблюдением определенных требований и процедур.

В соответствии с ч. 8 ст. 113 Трудового кодекса РФ, привлечение работников к работе в выходные дни производится исключительно по

письменному распоряжению работодателя. При этом ст. 113 Трудового кодекса РФ, защищая работника от злоупотреблений – необоснованного привлечения его к работе в выходные дни по инициативе работодателя – различает три основных варианта процедуры привлечения работников к работе в выходные дни.

В части 2 статьи 113 ТК содержится исчерпывающий перечень случаев, когда привлечение к работе в выходные дни допускается только с письменного согласия работника и в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит нормальная работа организации.

В части 3 статьи 113 ТК дан исчерпывающий перечень случаев, когда привлечение к работе в выходные дни допускается без письменного согласия работника. Это, как правило, объективные причины и форс-мажорные ситуации:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Закон также предусматривает возможность привлечения к работе в выходной день работников СМИ, различных теле- и видеосъемочных организаций, театров и концертных организаций. Деятельность таких трудающихся зачастую связана с работой в выходные дни, по этой причине в отношении творческих категорий работников был принят ряд постановлений, ограничивающих их занятость. Например, Приказ Минкультуры СССР от 21.07.1983 № 414 «О нормах выступлений артистов в спектаклях и нормах

постановок художественного персонала театров»⁷⁸ устанавливает предельно допустимое количество выступлений работников театров, хора, вокала.

В части 5 ТК сформулировано общее правило, в соответствии с которым привлечение к работе в выходные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Нерабочие праздничные дни регулируются статьей 112 ТК РФ. В статье установлен ряд государственных праздников, которые являются нерабочими днями вне зависимости от воли работодателя. Отметим также, что существует ряд иных праздников, которые не указаны в Трудовом кодексе в качестве государственных праздников и которые, следовательно, являются полноценными оплачиваемыми рабочими днями.

Таким образом, в отличие от выходных дней, которые устанавливаются работодателем в соответствии с требованиями законодательства, нерабочие праздничные дни определены федеральным законом, их предоставление работникам в качестве времени отдыха не зависит от усмотрения работодателя, оно гарантируется законом.

В законодательстве закреплена еще одна важная гарантия. В соответствии с ч. 2 ст. 112 ТК РФ при совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. С точки зрения работодателя, совпадение двух выходных дней ухудшает положение работников. То же самое правило касается и совпадения дня отпуска и праздничного выходного дня – при их совпадении выходной день переносится на первый рабочий день после отпуска.

В соответствии с ч. 3 ст. 112 ТК РФ в нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), а также работы, вызванные необходимостью обслуживания населения, неотложные

⁷⁸Сборник руководящих материалов по вопросам труда и заработной платы работников театрально-зрелищных предприятий. - М., 1985.

ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы. Однако работники, продолжающие работу в нерабочие праздничные дни, имеют право на получение компенсаций. Так, количество часов, которые сотрудник отработал в нерабочий праздничный день, подлежит исключению из стандартной нормы рабочих часов, то есть работнику предоставляются дополнительные дни или часы отдыха. В случае же, если работа в нерабочие праздничные дни проводилась в пределах нормы часов работника в учетный период, то она компенсируется доплатой за работу в нерабочие праздничные дни.

Еще один способ реализации прав работников на отдых – это ежегодный оплачиваемый отпуск, гарантированное законом определенное число свободных от работы дней, предоставляемое ежегодно всем работникам для отдыха и восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы.

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск относится к числу основных трудовых прав работника. Оно гарантируется частью 5 статьи 37 Конституции всем работающим по трудовому договору независимо от организационно-правовой формы организации, желания, возможности работодателя и иных условий.

Право на отпуск не может быть ограничено, отменено или утрачено в период работы. Оно должно обеспечиваться предоставлением отпуска в натуре, что является одним из основных принципов правового регулирования отпусков. В статье 2 ТК закреплено право на справедливые условия труда, которые включают, в том числе и право на предоставление работнику ежегодного оплачиваемого отпуска.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК, иными федеральными законами и локальными нормативными актами, действующими на территории работодателя. Ежегодный отпуск должны

получать все работающие по трудовому договору независимо от того, является ли работа основной или совместительством, занят ли работник на полном или неполном рабочем дне.

Трудовое законодательство различает также и удлиненные оплачиваемые отпуска, цель которых – предоставление работникам более длительного периода реабилитации с учетом возраста, состояния здоровья, характера работы и других рабочих условий. Так, например, удлиненными отпусками продолжительностью пользуются работники образовательных учреждений и педагогические работники других организаций; а в соответствии со статьей 267 ТК РФ работникам моложе 18 лет предоставляется отпуск продолжительностью не менее 31 календарного дня.

Другая категория отпусков – ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска – предоставляются работникам, имеющим особо сложный характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, всем работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников – это приветствуется, но, тем не менее, не является обязательным требованием.

Предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков призвано компенсировать воздействие различных неблагоприятных факторов на здоровье работника в процессе его трудовой деятельности, а в отдельных случаях их предоставление имеет целью стимулировать длительную работу в определенной сфере. Так, например, в соответствии со статьей 335 ТК РФ, на дополнительный отпуск продолжительностью до одного года не реже чем через каждые десять лет имеют право педагогические работники; дополнительный отпуск установлен за стаж работы в качестве прокурора, следователя, научного работника.

Большой интерес представляет судебная практика российских судов по рассмотрению споров о предоставлении трудящимся дней отдыха. На рубеже 2000-х годов ситуации, когда работникам часто отказывали в предоставлении отпуска и других дней отдыха, судебные производства стали настолько повсеместными, что это вылилось в принятие Пленумом Верховного Суда РФ 17 марта 2004 года Постановления № 2⁷⁹ «О применении судами Российской Федерации Трудового Кодекса Российской Федерации». В пункте 39 Постановления Пленум указал на то, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя. Под это правило попадают, в частности, случаи, когда работнику было отказано в предоставлении ежедневного, еженедельного отдыха, когда работодатель настаивает на работе в выходной день (при отсутствии письменного согласия работника), а также во всех случаях, когда работодатель обязан предоставить дополнительные дни отдыха (например, при отказе в предоставлении работнику-донору крови дополнительного дня отдыха).

Отметим, что российское законодательство о времени отдыха отвечает всем требованиям, устанавливающим гарантии трудящимся. Ситуация с отпусками в России, более того, представляется гораздо более лояльной, чем, например, в США.

В США оплачиваемый отпуск в госучреждениях и многих (но не во всех) частных компаниях начисляется, как правило, в часах и обычно составляет около 12-14 рабочих дней в году. С накоплением стажа продолжительность отпуска может быть увеличена до 24 дней в году. В связи с тем, что в США нет единого кодифицированного трудового законодательства на федеральном уровне, а законы о труде варьируются от штата к штату, некоторые компании могут вообще не предоставлять оплачиваемый отпуск своим сотрудникам.

⁷⁹Российская газета. 2006, 31 декабря.

Особенно это касается работников, работающих на неполную ставку (full-time job – работа на полную ставку, тогда как part-time job – работа на неполную ставку).

Законодательство Великобритании⁸⁰ демонстрирует в целом схожий подход: выделяются три основных вида отдыха, которые работодатель обязан предоставить трудящимся. Первый – рабочие перерывы (rest breaks) в течение дня, продолжительность которых не должна быть менее 20 минут, если рабочий день длится более 6 часов. Примечательно, что законы Великобритании не предусматривают отдельного обеденного перерыва – считается, что для приема пищи хватит 20 минут. По отдельному согласованию с работодателем такой перерыв может быть увеличен. Тем не менее, такое время не подлежит оплате, если иное не зафиксировано в трудовом договоре или ином акте, действующем на территории организации. Отдельно регламентируются некоторые аспекты предоставления такого вида отдыха: так, например, указывается, что так называемые «перекуры» (отлучения для курения) не являются перерывами и признаются полноценным прогулом, если иное не согласовано между сторонами в письменном виде.

Конкретных временных рамок для предоставления перерывов законодательством не закреплено – это решается работодателем в отдельном письменном документе. Указаны только некоторые особенности, например, то, что такой перерыв должен предоставляться в середине дня (не в его начале или самом конце); или то, что во время такого перерыва работник не может быть принужден проводить время исключительно на территории своей работы.

Второй вид отдыха – регулярный ежедневный отдых (daily rest). Продолжительность такого отдыха составляет не менее 11 часов между рабочими днями или сменами.

Также предусмотрен еженедельный отдых, продолжительность которого предусматривается следующим образом:

⁸⁰Rest breaks at work. Overview.URL: <https://www.gov.uk/rest-breaks-work/overview> (дата обращения 01.04.2017)

- непрерывный 24-часовой отдых без привлечения к рабочим обязанностям один раз в неделю;
- непрерывный 48-часовой отдых один раз в так называемый «фортнайт» – 14 суток.

Отпуска в Англии рассчитываются в особом порядке. Каждый рабочий имеет право на 5,6 недель оплачиваемого отпуска – это около 39 суток. В эти дни включаются также все государственные праздники и каникулы, так что «чистого» отдыха остается приблизительно 28 дней, которые подлежат обязательной оплате в размере, зависимом от вида занятости. Так, например, при полной занятости и фиксированной оплате неделя такого отпуска оплачивается в размере заработной платы, которую работник получил бы за отработку такой недели.

В случае частичной занятости отпуск оплачивается исходя из среднего количества отработанных часов за предшествующие отпуску 12 недель.

Параграф 4 ArbZG Германии закрепляет право работников на отдых, если рабочий день длится свыше 6 часов – в таком случае трудящиеся имеют право на 30-минутный перерыв. Допускается также использование двух перерывов по 15 минут вместо одного. В случае, если рабочий день длится 9 часов, работник вправе воспользоваться 45-минутным перерывом. Такие перерывы не считаются рабочим временем и не подлежат оплате.

Отдельным категориям работников закон предоставляет больше времени для отдыха. Например, перерывы в течение рабочего времени подлежат полной оплате для работников горнодобывающей промышленности (в случае, если свой перерыв они проводят под землей), руководящих государственных служащих, членов команд морских и воздушных судов. Кроме того, особые правила установлены также для работников больниц и различных государственных учреждений.

Параграф 29 закона Германии о рабочих местах – Arbeitstättenverordnung⁸¹ – закрепляет обязанность работодателя оборудовать специальную комнату для отдыха в любом учреждении, численность работников которого превышает 10 человек. При этом такая комната должна быть в свободном доступе на все время работы.

ArbZG также предусматривает и ежедневный (междусменный) отдых продолжительностью не менее 11 часов (Ruhezeiten). Исключения из этого правила установлены для трудящихся предприятий общественного транспорта, общественного питания и гостиничного дела – время отдыха допускается сократить на 1 час; в этом случае работнику предоставляется компенсация в течение следующего рабочего месяца. Параграф 7 закона предусматривает и иные случаи, когда по соглашению между работником и работодателем ежедневное время отдыха может быть сокращено до 9 часов при условии справедливой компенсации.

Отпуска в Германии регламентируются отдельным законодательным актом – федеральным законом о предоставлении отпусков Bundesurlaubsgesetz⁸², сокращенно – BUrlG. По смыслу закона отпуск (Urlaub) – это время разрешенного отсутствия работника на рабочем месте, в течение которого его трудовое участие продолжает засчитываться, как если бы он находился на рабочем месте⁸³.

Закон предоставляет трудящимся 24 дня ежегодного отпуска. При этом следует иметь в виду, что в отношении субботы установлена специальная норма – она приравнена к рабочему дню.

Тарифными соглашениями между работниками и работодателями – аналог нашего профсоюзного документа – может быть предусмотрено предоставление работникам до 30 дней отпуска. Зачастую применяется прогрессивная система предоставления отпусков: в первые годы работник получает положенные

⁸¹ Arbeitstättenverordnung. [Электронный ресурс] URL: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/A225-arbeitsstaettenverordnung.pdf?__blob=publicationFile (дата обращения: 02.04.2017).

⁸² Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) [Электронный ресурс] URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/burlg/gesamt.pdf> (дата обращения 01.01.2017).

⁸³ Шлегель Е. Отпуск в Германии: законы и парадоксы // Партнер. 2011. № 10 (169). С. 17.

законом 24 дня, а при нарастании стажа количество отпускных дней может быть увеличено до 30. Право на отпуск появляется у работника после отработки первых 6 месяцев – здесь норма схожа с законодательством в России.

Немецкий закон предусматривает также возможность предоставления трудящимся и иного времени отдыха – например, это образовательные отпуска, время отдыха для воспитания детей, прерывание трудовой деятельности в академических целях, избирательные отпуска. Германия является одной из стран-лидеров по продолжительности отпуска.

В зарубежных странах достаточно распространенной формой дополнительного отпуска является так называемый sabbatical – продолжительный оплачиваемый отпуск, который предоставляется работникам при длительном стаже работы на одном предприятии (более 10 лет). Если в Европейских странах продолжительность такого отпуска может достигать 1 года, то в США в ряде отраслей промышленности работникам-ветеранам предоставляется такой отпуск в размере до 13 недель⁸⁴.

Право на отдых, таким образом, – фундаментальная гарантия в жизни человека в целом и трудящегося в частности. Однако говорить о том, что это право максимально реализовано в современных трудовых отношениях, преждевременно. Проблемы с предоставлением трудящемуся времени отдыха случаются повсеместно. Остро стоит проблема понуждения работников задерживаться на рабочем месте дольше, чем длится их официальный рабочий день. Часто бывает, что работник задерживается после работы отнюдь не из-за низкой эффективности своего труда, а в силу непродуманности организационного процесса или умышленного установления объективно невозможных для исполнения периодов трудовой деятельности. Например, у продавца, обязанного прийти в магазин задолго до его официального открытия (например, для оформления витрин и расстановки товара), а уйти значительно позже, рабочий день может официально начинаться и заканчиваться по графику работы магазина. В такой же ситуации может оказаться и мастер на заводе,

⁸⁴ Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: Учебник. - М., 2005. - С. 203-205.

которому перед началом своей смены нужно еще собрать команду, поскольку часть сотрудников может попросту не явиться на работу. У офисных работников ситуация стоит еще более остро – обилие бумажной работы заставляет их задерживаться на рабочем месте. В отношении компенсации за задержки надежды никакой нет – формально работник сам виноват. В такой ситуации работник фактически становится заложником собственной работы, а о соблюдении его права на отдых речи даже не идет.

Из-за большого объема законодательства о времени отдыха и особенно об отпусках, разбросанности правовых норм по различным актам, наличия отдельных положений, применяемых по сложившейся практике, у членов профсоюзных комитетов, администрации предприятий, учреждений, организаций нередко возникают затруднения при решении конкретных проблем. Яркий пример – отсутствие в современном российском законодательстве нормы о продолжительности междусменного отдыха, что вынуждает участников трудовых отношений обращаться к практически столетнему Постановлению Совета народных депутатов СССР, которое было принято в 1929 году.

Законодательство иностранных государств, напротив, отличается излишним перевесом, уклоном в сторону работодателя и ограничением права трудящегося на отдых. 12-14 дней отдыха в году в США кажется необычайно жесткой мерой. Количество праздничных дней варьируется от штата к штату, но при этом нельзя сказать, что количество государственных праздников в Америке, во время которых трудящиеся отдыхают, значительно превосходит весь остальной мир.

Несмотря на то, что правила об отдыхе в достаточной степени разработаны как на международном, так и на национальном уровне, это, к сожалению, не гарантирует возможности его реализовать. Другие важные проблемы в рамках реализации права на отдых – это юридическая неграмотность населения, незнание своих прав, зависимость от воли работодателя из страха увольнения. Несмотря на откровенный «перевес» законодательства в пользу трудящегося,

работники, боясь потерять зарплату, до сих пор вынуждены выполнять требования работодателя, порой незаконные.

Задача современных государств – мотивировать работодателей к соблюдению законодательства об отдыхе как позитивно (устанавливая налоговые льготы для организаций, соблюдающих нормы), так и в негативном ключе (устанавливая и вменяя штрафы и компенсации за непредоставление работникам законных гарантий). Эффективным средством также может стать и личная ответственность учредителей организации и директора – вплоть до дисквалификации с должности. Трудовое законодательство, таким образом, призвано защищать и охранять трудовые права наиболее слабо защищенной стороны трудовых отношений – работников. Оно не должно в своем развитии снижать уже достигнутый прогрессом высокий уровень условий труда.

2.2. Защита трудящихся от различных профессиональных рисков

Здоровье лиц, осуществляющих профессиональную деятельность в той или иной сфере, в какой-то степени связано с профессиональными рисками.

Понятие профессиональных рисков используется для характеристики уровня безопасности работника в его профессиональной сфере – в сфере его труда. Современное широкое распространение профессиональных рисков объясняется высоким уровнем развития индустриального труда, когда активное применение техники и технологий, химических и биологических веществ, различных видов энергии и проникающего излучения приводит к тому, что практически все сферы жизнедеятельности людей, в том числе и те, которые не связаны с непосредственным производством, пронизаны рисками.

Продолжительный рабочий день,очные смены, интенсивность труда, плохие санитарно-гигиенические условия приводят к росту заболеваемости, несчастных случаев, к быстрой изнашиваемости организма работника, к увеличению уровня инвалидности и смертности. Все указанные опасности

принято называть профессиональным риском, поскольку они обусловлены длительным воздействием вредных и тяжелых производственных факторов.

Характеризуя профессиональный риск, В.Д. Роик⁸⁵ выделяет основные его составляющие.

Одним из них следует назвать риск повреждения здоровья работника вследствие несчастных случаев на производстве различной степени тяжести, включая временную или стойкую утрату трудоспособности, необходимость перевода на другую работу, либо даже летальные исходы. К несчастным случаям на производстве относятся травмы, острые отравления, тепловые удары, ожоги, обморожения, поражения электрическим током и многие другие травмы, произошедшие в течение рабочего времени, во время сверхурочных работ, работ в праздничные и выходные дни на территории или вне территории организации, при следовании к месту работы или возвращении с нее на транспорте работодателя, а также в ряде других случаев.

Риск профессиональных заболеваний является результатом воздействия вредных и опасных производственных факторов и, как следствие, – временная или постоянная потеря трудоспособности. Выделяют острые профессиональные заболевания, возникшие после кратковременного воздействия производственных факторов, и хронические, возникающие после многократного и длительного воздействия.

Эти два элемента составляют так называемый проявленный профессиональный риск.

Вместе с тем О.А. Курсова⁸⁶ выделяет и третью составляющую – это скрытый риск повреждения здоровья трудящегося вредными факторами производственной среды, а также тяжести и напряженности трудового процесса. Это риск, который может не проявляться различными симптомами, однако систематически сокращает продолжительность жизни работника.

⁸⁵ Роик В.Д. Профессиональный риск: проблемы анализа и управления. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.chelt.ru/2003/3-03/roi-k-3-3.html> (дата обращения 01.05.2017 г.).

⁸⁶ Курсова О.А. Система оценки и управления профессиональными рисками: проблемы правового регулирования // Lex russica. 2016. № 10. - С. 19.

Термин «профессиональный риск», как и термин «риск», появился после публикации рекомендации Международной организации по стандартизации по оценке вероятности потери слуха от шума (ISO Р-1999, 1971). В 1977 г. Международная организация труда (МОТ) приняла Конвенцию № 148 о защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах⁸⁷. Конвенция не дает какого-либо понятия термина «профессиональный риск». Акцент в тексте документа делается на раскрытие определений самих «рисков» – загрязнения воздуха, шума, вибрации.

Был принят и ряд иных конвенций, направленных на защиту трудящихся от профессиональных рисков на производстве. Среди них следует указать Конвенцию МОТ № 155 о безопасности и гигиене труда в производственной сфере от 22 июня 1981 года⁸⁸. Конвенция, хотя и не упоминает в своем тексте профессиональные риски, предусматривает своей целью предупреждение несчастных случаев и повреждения здоровья, возникающих в результате работы, в ходе ее или связанные с ней. В статье 11 Конвенция закрепляет обязательства компетентных органов по расследованию и учету несчастных случаев на производстве, а также по контролю за безопасностью используемого в ходе работы технического оборудования.

Важное значение в рассматриваемом аспекте имеет Конвенция МОТ № 162 об охране труда при использовании асбеста от 4 июня 1986 года⁸⁹, предусматривающая обязанности работодателей по разработке специальных процедур и порядка действий для недопущения любых видов производственных травм в сотрудничестве со службами безопасности и гигиены труда.

Конвенция МОТ № 187 об основах, содействующих безопасности и гигиене труда от 15 июня 2006 года⁹⁰ призывает страны-участницы к

⁸⁷ Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. - С. 1831 - 1837.

⁸⁸ Бюллетень международных договоров, 2002, № 2, С. 54 - 61.

⁸⁹ Бюллетень международных договоров. 2013. № 7. - С. 3 - 17.

⁹⁰ Бюллетень международных договоров. 2013. № 5. - С. 30 - 39.

повсеместному сокращению глобальных масштабов производственного травматизма, профессиональных заболеваний и гибели людей на производстве, а также признает защиту трудящихся от профессиональных рисков и заболеваний одной из своих основных видов деятельности.

Международной организацией стандартизации был принят ряд стандартов, определяющих требования к системе менеджмента качества организаций и предприятий. Два основных из них это ISO 9000 и ISO 14000. ISO 9000 – это совокупность организационной структуры, методик, процессов и ресурсов, необходимых для общего руководства качеством, тогда как ISO 14000 – это международный стандарт, содержащий требования к системе экологического управления (environmental management system). Оба стандарта содержат требования к организации процессов на предприятиях, в том числе и к организации процесса труда и его охраны.

На основе вышеуказанных общих стандартов Международной организацией труда было разработано Руководство по системам управления охраной труда МОТ-СУОТ 2001 / ILO-OSH 2001⁹¹.

В основе МОТ-СУОТ 2001 лежит механизм, обеспечивающий беспрерывный цикл улучшения условий труда за счет оценки рисков, планирования и контроля мероприятий по их устраниению или снижению. Одной из ключевых задач, определенных в руководстве, является проведение исходного анализа, который должен послужить основой для создания системы управления охраной труда в организации.

В соответствии с МОТ-СУОТ 2001 исходный анализ проводится компетентными лицами с учетом консультаций с работниками и должен:

- идентифицировать, предусмотреть и оценить опасности и риски для безопасности и здоровья, вытекающие из существующей или предполагаемой производственной среды и организации труда;

⁹¹ Руководство по системам управления охраной труда МОТ-СУОТ 2001 // ILOaOSH 2001. - Женева: Международное бюро труда, 2003.

- определить, являются ли планируемые или действующие меры защиты адекватными для устранения опасностей или ограничения рисков;
- проанализировать данные наблюдения за состоянием здоровья работников;
- результат исходного анализа должен быть задокументирован надлежащим образом.

Схожие принципы идентификации опасностей и оценки рисков заложены в OHSAS 18001:2007 «Порядок оценки профессиональной безопасности и здоровья»⁹² (Occupational Health and Safety Assessment Series). Этот стандарт был разработан и внедрен Британским Институтом Стандартов, и фактически не является международным. Тем не менее, он полностью соответствует ISO 9000 и ISO 14000 и используется повсеместно.

Серия стандартов OHSAS 18000 объединяет два стандарта:

- OHSAS 18001:2007 – система менеджмента профессиональной безопасности и здоровья;
- OHSAS 18002:2008 – Руководство по применению OHSAS 18001.

Так, например, в Российской Федерации с 01.01.2013 года вступил в силу ГОСТ Р 54934-2012/OHSAS 18001:2007 «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования»⁹³ являющийся идентичным стандарту OHSAS 18001:2007.

Опыт стран показывает, что решение проблем защиты здоровья работников требует объединенных действий систем охраны и медицины труда, социального страхования от несчастных случаев на производстве. Важное значение имеет также договорное регулирование трудовых отношений, в частности осознание работодателем необходимости поддержания здоровья работников на приемлемом уровне для продолжения осуществления ими эффективного труда.

⁹² OHSAS 18001:2007. Системы менеджмента охраны здоровья и обеспечения безопасности труда. Требования // [Электронный ресурс]. URL: <http://iso-management.com/wp-content/uploads/2013/12/OHSAS-18001-2007-.pdf> (дата обращения 01.05.2017 г.)

⁹³ ГОСТ Р 54934-2012/OHSAS 18001:2007 «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования». -М., 2012.

Основными направлениями защиты трудящихся, в том числе и от различных профессиональных рисков, О.А. Курсова⁹⁴ называет, прежде всего, лечебно-профилактическое направление, под которым понимается деятельность компетентных органов по профилактике, выявлению, лечению профессиональных заболеваний и травм, а также дальнейшая реабилитация и наблюдение. Иначе говоря, это должна быть деятельность по устраниению и компенсации уже случившихся производственных травм. Ею же выделяется аналитическое направление. К нему относится деятельность органов власти по разработке нормативов, ГОСТов, оценка различных профессиональных рисков и внедрение мер по его снижению; анализ уровня, динамики, причин.

Важнейшим направлением деятельности по защите здоровья трудящихся можно назвать договорное регулирование, которое предполагает включение соответствующих мероприятий в разделы коллективного договора, разработку соглашений по охране труда и внедрению медицины труда, прохождение регулярного периодического медицинского осмотра, четкое разделение прав и обязанностей трудящихся и работодателей в сфере охраны труда.

Еще одним направлением можно назвать экономическое стимулирование работодателей к выполнению мер и разработке регламентов, направленных на предотвращение профессиональных травм и заболеваний. В настоящее время на уровне законодательства государств разрабатываются и внедряются нормы реальной ответственности работодателя за допущение травм и несчастных случаев на производстве. В качестве примера можно привести законодательство Польши⁹⁵, закрепившее оценку и управление профессиональными рисками. В соответствии с его требованиями, оценка рисков является одним из основных обязательств работодателя. Это обязательство было введено законодательством Польши более 10 лет назад в процессе сближения польского законодательства с правовой системой

⁹⁴ Курсова О.А. Система оценки и управления профессиональными рисками: проблемы правового регулирования // Lex russica. 2016. № 10. - С. 17.

⁹⁵ Формирование и внедрение системы управления профессиональными рисками: Учебно-методическое пособие – М., 2010. - С. 28.

Европейского Сообщества. В польском трудовом законодательстве говорится о том, что работодатель обязан оценить и задокументировать профессиональные риски, связанные с трудовыми функциями, предпринять необходимые меры, направленные на снижение рисков, информировать работников о рисках, а также о мерах, предпринимаемых в целях снижения данных рисков. Оценка рисков должна происходить при участии работников. В соответствии с законодательством, работодатель должен консультироваться с работниками или их представителями по всем действиям, связанным с их здоровьем и безопасностью, в частности, по изменениям в организации и технологии работы.

Закон об условиях труда Нидерландов 1998 года⁹⁶ закрепляет обязательства работодателя по проведению оценки рисков перед наймом рабочих. В соответствии со статьей 3.1 Закона, работодатель обязан проводить политику, направленную на улучшение условий труда, которая должна быть «настолько основательной, насколько это возможно». Он также должен соблюдать следующие требования: работа должна быть организована таким образом, чтобы она не оказывала никакого отрицательного влияния на здоровье и безопасность работников; опасности и риски, угрожающие здоровью и безопасности работников, должны быть устраниены или сокращены на ранних стадиях. Закон также содержит широкий спектр требований, устанавливаемых по отношению к работодателю, и содержащих нормы, которые касаются оснащения рабочего места, освещенности, доступности для инвалидов и проч. Особый интерес также представляют требования, предъявляемые к содержанию самой работы. Согласно Закону содержание работы должно быть приспособлено к личным качествам конкретных работников; необходимо избегать выполнения работниками монотонной и часто повторяющейся в короткий промежуток времени работы, а также работы в контролируемом темпе, на который сам работник не может повлиять.

⁹⁶ Закон от 18 марта 1999 года, содержащий положения по улучшению условий труда (Закон об условиях труда, 1998). [Электронный ресурс] URL: <http://www.businesslegalconsultancy.com/ru/931/zakon-ot-18-marta-1999-goda-soderzhaschij-polozheniya-po-uluchshenyu-uslovyj-truda-zakon-ob-uslovyj.html> (дата обращения 20.04.2017).

Из сказанного следует, что голландские нормы о защите здоровья работников касаются не только их физической составляющей, но также в некоторой степени охраняют и психическое здоровье.

Статья 5 Закона Нидерландов устанавливает, что политика работодателя должна также предусматривать составление «реестра» рисков и анализ рисков (оценку рисков), присущих той работе, которая выполняется работниками. Оценка рисков должна включать также описание опасностей и мер, направленных на сокращение рисков, а также рисков, свойственных отдельным категориям работников. В качестве неотъемлемой части оценки рисков работодатель также обязан вести реестр несчастных случаев, произошедших на рабочем месте и приведших к невыходу работников на работу по причине нарушения здоровья.

Наиболее широко в плане защиты трудящихся от профессиональных рисков продвинулась Великобритания. Глава 2 Закона Великобритании о здоровье и безопасности на работе 1974 года⁹⁷ (Health and Safety at Work etc. Act 1974) устанавливает ряд требований к обеспечению работодателем безопасности на рабочем месте и сохранению здоровья своих работников. Среди них:

- меры, позволяющие обеспечить, насколько это возможно, безопасность и отсутствие рисков для здоровья в связи с использованием, обработкой, хранением и транспортировкой материалов и веществ;
- обеспечение информацией и инструкциями, проведение обучения, необходимого для обеспечения здоровья и безопасности работников;
- поддержание на любом рабочем месте, находящемся под контролем работодателя, условий, обеспечивающих безопасность и отсутствие рисков для здоровья, а также безопасный и без рисков для здоровья доступ к рабочему месту;

⁹⁷ Health and Safety at Work etc Act 1974.[Электронный ресурс]. URL: <http://www.hse.gov.uk/legislation/hswa.htm> (дата обращения 20.04.2017).

- обеспечение и поддержание приемлемого уровня безопасности рабочей среды для работников.

Закон не устанавливает строгих мер и правил, ограничиваясь лишь только общим описанием принципов их работы. Предусмотрение конкретных норм для конкретной организации вменяется в обязанность работодателя. При этом Закон также предусматривает возможность вмешательства в трудовые отношения специальной Комиссии по здоровью и безопасности, которая надзирает за деятельностью работодателя в области охраны труда и здоровья работников от различных профессиональных рисков.

В «Правилах промышленной безопасности и здоровья»⁹⁸, принятых в Канаде в 1986 году, приводятся требования к оценке рисков для конкретных видов деятельности. Например, в разделе «Готовность зданий, построек, оборудования и площадок к аварийным ситуациям» в части 4.13 установлено, что, во-первых, работодатель должен проводить оценку риска каждого рабочего места, на котором может возникнуть необходимость эвакуации работника в случае аварийной ситуации. Во-вторых, если оценка риска показывает, что существует необходимость эвакуации в случае аварийной ситуации, то должна быть разработана документированная процедура, соблюдение которой является обязанностью работника. В разделе «Одиночная работа и работа в изоляции», в части 4.20.2 приводятся требования к выявлению опасностей, их снижению и контролю. В части 4.27 правил содержатся требования к проведению оценки риска травмы на любом рабочем месте, где может возникнуть риск травмы в результате приложения усилий, связанных с выполнением работы. Оценка рисков в таких случаях обязательно должна включать рассмотрение предыдущего опыта работы на данном рабочем месте, опыт работы на подобных рабочих местах в других подразделениях или организациях, а также условия, в которых эта работа будет выполняться. В

⁹⁸ Canada Occupational Health and Safety Regulations, 1986.
URL:http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=2190 [электронный ресурс]. (дата обращения: 20.04.2017).

разделе «Эргономические требования» содержится описание процесса оценки рисков получения мышечных травм.

Важным видом деятельности по защите трудящихся от профессиональных рисков является страхование профессиональных рисков и компенсация нанесенного работнику ущерба при наступлении страхового случая.

Так, защита трудящихся от профессиональных рисков в Российской Федерации основана на принципе страхования. Основные принципы, цели и задачи социального страхования работников изложены в Федеральном законе «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» № 125-ФЗ от 24.07.1998 года⁹⁹.

В статье 1 Закона перечислены цели страхования работников в России.

Одна из этих целей предполагает обеспечение социальной защиты застрахованных и экономической заинтересованности субъектов страхования в снижении профессионального риска.

Целью страхования является и возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью застрахованного при исполнении им обязанностей по трудовому договору путем предоставления в полном объеме всех необходимых видов обеспечения по страхованию, в том числе оплату расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию;

Целью страхования следует назвать и обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

На решение этих задач направлена деятельность Фонда социального страхования Российской Федерации как страховщика по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

⁹⁹ Российская газета. 1998, 12 августа.

Основу системы правового регулирования страхования профессиональных рисков в РФ, помимо Конституции и Трудового кодекса РФ, также составляет Федеральный закон об основах обязательного социального страхования¹⁰⁰, который распространяет общие принципы страхования на всех без исключения работающих граждан, в том числе на тех, кто самостоятельно обеспечивает себя работой.

Практика различных стран показывает эффективность именно страховой системы защиты здоровья работающих граждан от профессиональных рисков. Тем не менее, говорить о том, что система совершенна, преждевременно. Часто трудящиеся страдают от неправомерных действий работодателей, которые не исполняют обязанности по уплате страховых взносов в социальные фонды. Как результат, при наступлении болезни или травмы работники не могут претендовать на получение компенсации, и вынуждены участвовать в многолетних тяжбах.

Страховые фонды в России вправе привлекать недобросовестных работодателей к ответственности – налагать штрафы и неустойки. Какой-либо административной или уголовной ответственности за неисполнение обязанности по перечислению денежных средств в страховые фонды нет. И это, с нашей точки зрения, является существенным пробелом в современном трудовом законодательстве. Невыплата взносов работодателем может повлечь за собой существенные последствия, начиная с отказа в выплате компенсации пострадавшему работнику и заканчивая существенно уменьшившейся суммой пенсии.

В настоящее время в России установлено 32 класса профессионального риска. В Приказе Минтруда России от 30.12.2016 № 851н «Об утверждении Классификации видов экономической деятельности по классам профессионального риска»¹⁰¹ все виды экономической разделены по классам профессионального риска – от самого низкого до самого высокого. От того, к

¹⁰⁰ Российская газета. 1999, 21 июля.

¹⁰¹ Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения 20.04.2017).

какому классу относится основной вид деятельности предприятия, зависит размер взносов, которые работодатель платит в страховой фонд.

Например, к 1 классу профессиональных рисков относят полиграфическую деятельность и оказание услуг в этой области. Если на предприятии это вид деятельности основной, то работодатель оплачивает взносы в ФСС в размере 0,2%. К 32 классу профессиональных рисков закон относит добычу и обогащение свинцово-цинковой руды. Если на предприятии это вид деятельности основной, то работодатель должен платить взносы в гораздо большем размере – 8,5%.

Практика зарубежных стран демонстрирует значительный опыт именно экономического стимулирования работодателей к улучшению условий и охраны труда¹⁰². В них обычно действуют программы поощрения предприятий с развитой системой охраны труда – коэффициент взносов в бюджет увеличивается или уменьшается в зависимости от проработанности документации и количества зарегистрированных случаев производственных травм. Практика показывает, что в результате вложения в развитие систем охраны труда и техники безопасности удается сэкономить существенные средства, так как у работодателя не появляется обязанность выплачивать взносы в бюджет и компенсации пострадавшим сотрудникам.

Термин «профессиональный риск» содержится в статье 209 Трудового кодекса РФ – это вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных случаях, установленных ТК РФ и другими федеральными законами.

В англоязычных странах применяется термин «occupational hazard» – буквально «производственная угроза» или «производственная опасность». Выделяют 4 основных вида таких «производственных угроз»:

¹⁰² Формирование и внедрение системы управления профессиональными рисками: Учебно-методическое пособие – М., 2010. С. 33.

- 1) химическая угроза, включая нейротоксины, канцерогены, иные мутагены и любые другие химические вещества, взаимодействие с которыми может повлечь негативную реакцию человеческого организма;
- 2) биологические опасности – микроорганизмы, вирусы, штаммы болезнетворных бактерий, а также укусы насекомых и животных. Примечательно, что отдельными нормами защищены работники птицефабрик и работники, которые имеют татуировки и пирсинг;
- 3) психосоциальные риски, включающие стресс на работе, нервные срывы и профессиональное выгорание. Европейское агентство по безопасности и гигиене труда относит сюда также такие риски как: эмоциональные переживания, долгий рабочий день и отсутствие адекватного баланса между работой и личной жизнью, уязвимость работников вследствие глобализации, нестандартные формы трудовых договоров и даже старение;
- 4) физическое воздействие – в основном, это шумы, а также неблагоприятное воздействие окружающей среды.

В Российской Федерации подобная классификация отсутствует. В термин «профессиональные риски» входят все возможные их виды без дифференциации на отдельные группы. Сложно представить, какие практические проблемы может повлечь отсутствие разделения рисков на группы, однако многие российские работодатели не относят, например, стрессы и выгорание к профессиональным рискам. Более того, по смыслу действующего трудового законодательства к рискам может относиться стресс именно организма, физический, а не психологический. В понимании законодателя и работодателей профессиональный риск – это риск нанести травму не моральную, а физическую; заработать проблемы со здоровьем не ментальным. Вероятно, это связано с тем фактом, что моральную отдачу трудящегося крайне сложно оценить со стороны, ведь даже компенсации морального вреда российские судызыскивают только при наличии у пострадавшего справки о резком ухудшении здоровья после происшествия.

Российский законодатель включает профессиональные риски в общую категорию социальных рисков, в рамках которых выделяют 4 основные подгруппы:

- пенсионные, включающие различные выплаты по старости, инвалидности, потери кормильца;
- медицинские – оплата медицинской помощи, включая оплату временной нетрудоспособности;
- риски несчастных случаев на производстве – производственный травматизм и профессиональные заболевания, пенсии иждивенцам погибших на производстве;
- в связи с безработицей, в том числе пособия по безработице, переобучение и дальнейшее трудоустройство.

В целях сокращения возможного негативного влияния труда на жизнедеятельность и здоровье трудящихся работодатель вправе заранее разрабатывать комплексы мер, которые помогут избежать отрицательных производственных факторов. Такую деятельность принято называть управлением профессиональными рисками – комплексом специальных взаимосвязанных мероприятий, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков.

В управление профессиональными рисками, с точки зрения российского законодательства о защите трудящихся от профессиональных рисков, входят мероприятия по выявлению, оценке и снижению уровней рисков. Выявление таких рисков осуществляется по результатам двух основных мероприятий:

- экспертизы условий труда в форме аттестации рабочих мест;
- оценки состояния здоровья работников по результатам периодических медицинских осмотров.

Организационно-методические основы, принципы и критерии оценки профессионального риска установлены Руководством РФ 2.2.1766-03,

утвержденным Главным государственным санитарным врачом РФ 24.06.2003¹⁰³.

Данное Руководство предназначено для оценки профессионального риска, которую имеют право проводить специалисты санэпиднадзора, научно-исследовательских организаций и центров медицины труда. Работодатели также могут ориентироваться на положения этого документа для разработки и внедрения различных процессов организации труда с целью исключения несчастных случаев на производстве.

В соответствии с Руководством оценка профессионального риска осуществляется по результатам:

- производственного контроля, проводимого согласно правилам СП 1.1.1058-01¹⁰⁴, утвержденным Постановлением Главного государственного санитарного врача;
- государственного санитарно-эпидемиологического надзора;
- санитарно-эпидемиологической оценки производственного оборудования и продукции производственного назначения;
- аттестации рабочих мест.

Анализ риска состоит из:

- оценки риска – выявление опасности, оценка экспозиции и характеристика риска;
- управления риском – принятие решений и действия, направленные на обеспечение безопасности и здоровья работников;
- распространения информации о риске – доводится до работодателей, работников и других заинтересованных сторон с соблюдением установленных законодательством РФ условий и этических норм.

Оценка риска производится, как правило, лицензированными организациями. Работодатель вправе самостоятельно решать, какую

¹⁰³ Р 2.2.1766-03. 2.2. Гигиена труда. Руководство по оценке профессионального риска для здоровья работников. Организационно-методические основы, принципы и критерии оценки. Руководство // Бюллетень нормативных и методических документов госсанэпиднадзора, 2004, № 2.

¹⁰⁴ Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 13.07.2001 № 18 // Российская газета. 2011, 13 ноября.

организацию ему привлекать для проведения специоценки своих рабочих мест. Процедура оценки профессиональных рисков, в свою очередь, состоит также из следующих этапов:

1) осмотр рабочего места для выявления:

- опасных и вредных факторов производственной среды, которые присутствуют или могут возникнуть, включая организацию труда;
- видов работ, при которых работники могут подвергаться выявленным опасным факторам.

2) сбор информации об опасных и вредных факторах для определения степени риска и возможных мер защиты, оценка экспозиции работников по уровню фактора и времени его действия и ее сравнение с нормативами. При оценке профессионального риска обязательно следует использовать данные о выявленных профессиональных заболеваниях, зарегистрированных ранее травмах и так далее.

3) оценка возможности устранения опасности или ее снижения до минимально допустимого уровня или до уровня, который в свете современных знаний не приведет к нарушениям здоровья при длительном воздействии в течение всего рабочего стажа.

К оценке профессиональных рисков на первом и втором этапе рекомендуется привлекать инженерно-технических и научных работников (химиков, физиков, биологов, экологов и др.), а также использовать международные карты химической безопасности, листки опасности по профессиям, компьютерные базы и банки данных, математические программы и другие современные технологии. Предпочтение при этом отдается международным стандартам ISO 9000 и 14000, уже упомянутыми нами выше.

Заключительным этапом оценки, согласно пункту 3.5. Руководства, риска является установление класса условий труда согласно Р 2.2.2006-05 и категории доказанности риска. На основании результатов оценок определяются меры профилактики – они же меры по управлению риском. Меры могут нести в себе различные цели, например, устранение опасных факторов или рисков;

снижение уровней опасности; снижение опасности с помощью использования средств индивидуальной защиты и многие другие.

К мерам управления профессиональными трудовыми рисками, помимо перечисленных, также относят деятельность по:

- регулярному наблюдению за условиями труда;
- регулярному наблюдению за состоянием здоровья работников, например, периодические медосмотры, группы диспансерного наблюдения, целевые медосмотры и т.д.
- регулярному контролю за защитными приспособлениями и за применением средств индивидуальной защиты;
- по систематическому информированию работников о существующем риске нарушений здоровья, необходимых мерах защиты и профилактики;
- пропаганде здорового образа жизни (борьба с вредными привычками, занятия физкультурой и профессионально ориентированными видами спорта).

Управление профессиональными рисками, таким образом, является важнейшей деятельностью работодателя. На современном этапе развития законодательства об охране труда этому разделу посвящено несправедливо мало времени. В Руководстве по оценке профессионального риска для здоровья работников, упомянутом выше, устанавливаются правила и нормы по проведению оценки рабочих мест, однако оно не содержит обязательных требований для работодателя, так как в настоящее время проведение оценки – это обязанность только тех работодателей, чьи трудящиеся заняты на местах с опасными условиями труда. Все остальные условия труда – например, офисная работа, торговая, преподавательская и иные виды деятельности – не нуждаются, по мнению российского законодателя, в оценке профессионального риска. Работодатели в указанных сферах должны подчиняться общим правилам, установленных в ГОСТах и иных нормативных документах, для данной категории трудящихся.

Примером отсутствия какого-либо контроля и оценки профессиональных рисков, и, следовательно, управления профессиональными рисками, можно

указать ситуацию, в которой осуществляют свою работу сотрудники бухгалтерии СФУ. В небольшом по объему помещении сосредоточено достаточно большое число работников и компьютерной техники, что не может не сказаться на состоянии здоровья работающих в этом помещении. Такую же ситуацию можно наблюдать на многих кафедрах ЮИ СФУ, где на небольшой площади помещений работают немаленькие преподавательские коллектизы.

Тем не менее, в последнее время наметился сдвиг этой проблемы. В июле 2016 года Минтруд РФ опубликовал¹⁰⁵ проект Федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации (в части совершенствования механизмов профилактики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права)». По смыслу этого законопроекта управление профессиональными рисками станет обязательной частью системы охраны труда на любом предприятии в любой сфере деятельности. К основным принципам правового регулирования трудовых отношений законопроектом предлагается дополнительно отнести приоритет профилактики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, а также обеспечение допустимого уровня профессиональных рисков с учетом деятельности конкретного работодателя. Кроме того, проектом предусмотрено установить ряд дополнительных гарантий трудящимся, занятым на работе с вредными условиями труда, а также установить деление профессиональных рисков по различным основаниям.

Проект призван восполнить один важный пробел: современное законодательство при проведении оценки труда в случаях, если будут выявлены недопустимые профессиональные риски или опасный класс работ, не предусматривает в качестве меры ответственности приостановление или прекращение деятельности работодателя. Ответственность, установленная

¹⁰⁵ Минтруд России предлагает внедрить в систему охраны труда управление профессиональными рисками. СПС Консультант Плюс. Новости. [электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru/law/hotdocs/46993.html> (дата обращения 01.05.2017 г.)

административным законодательством – это, как правило, предупреждение или штраф. Недобросовестным работодателям зачастую гораздо выгоднее заплатить штраф, чем прерывать слаженную работу предприятия. Законопроект предусматривает обязательное приостановление деятельности работодателя в случае выявления подобных факторов, до их устранения; либо вовсе прекращение деятельности такого предприятия.

Более того, Минтруд предлагает ввести электронную информационно-аналитическую систему наблюдения с внесением в ее базы данных различной информации, которая будет доступна публично.

К сожалению, законопроект все еще не предусматривает включение проблем психического или морального порядка в категорию профессиональных рисков.

Еще одним достижением стала ратификация в феврале 2017 года Конвенции о профилактике и контроле профессиональных рисков, вызываемых канцерогенными веществами и агентами¹⁰⁶, которая предусматривает необходимость регулярных медицинских осмотров и биологических и иных исследований для трудящихся, работа которых непосредственно связана с канцерогенными веществами.

В последние годы роль и значение управления рисками как инструмента снижения потерь и повышения эффективности национальных экономик во всем мире постоянно возрастает. Значение этого инструмента возрастает, прежде всего, из-за роста самих рисков, что является общемировой тенденцией. Усложнение сфер жизнедеятельности человека, с одной стороны, стабилизирует мировую обстановку, а с другой – никоим образом не защищает, а все более способствует влиянию техногенных факторов на здоровье трудящихся.

Во многих странах оценка и управление профессиональными трудовыми рисками является обязанностью работодателя. Однако говорить о том, что проблема профессиональных рисков всесторонне исследована,

¹⁰⁶ Бюллетень международных договоров. 2017. № 4.

преждевременно. Разработка и внедрение новых способов производства, а, следовательно, и новых видов воздействия на организм человека, свидетельствует о том, что тема влияния трудовых факторов на здоровье человека никогда не будет исчерпана.

Оценка и управление рисками, несомненно, более сложный процесс, чем простое соблюдение установленных законодательством требований. Анализ новых способов производства, принятие законов, которые будут принимать во внимание усложнение сфер жизнедеятельности и предусматривать адекватный ответ, внедрение реальной ответственности работодателя – на современном этапе развития именно эти аспекты требуют повышенного внимания со стороны как государственных органов, так и частных предприятий.

2.3. Ответственность работодателя за нарушение права на отдых и охрану здоровья трудящихся

Законодательство большинства стран обычно предусматривает ответственность работодателя за ненадлежащее исполнение обязанностей по отношению к своим сотрудникам, но при этом следует подчеркнуть, что далеко не всегда удается соблюсти баланс интересов работодателя и работника, что выливается в споры и применение мер ответственности в отношении той или иной стороны трудовых отношений.

Международные нормы трудового права в достаточной степени защищают и трудящихся, и работодателей, но вопросы ответственности недобросовестных работодателей относятся к национальному законодательству. Международные акты, посвященные регулированию трудовых отношений, как правило, вообще не содержат положений об ответственности работодателя за нарушение тех или иных требований.

Так, если посмотреть Конвенции МОТ № 1, № 30, № 14, № 155 и другие, то видим, что ни одна из них не содержит даже упоминаний о какой-либо ответственности за нарушение содержащихся в ней правил. Не упомянуто,

даже право стран-участниц привлекать к ответственности работодателей, уличенных в нарушении трудовых прав работников.

В более поздних Конвенциях, например, № 148 о защите работников от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией, содержит положение о том, что работодатели несут ответственность за применение предписанных Конвенцией мер. Тем не менее, конкретных мер, Конвенция не называет, ограничиваясь лишь предусмотрением самой возможности привлечь работодателя к ответственности. Разработка и внедрение реальных мер ответственности – задача национального законодателя.

Представляется, что включение в тексты международных актов положений об ответственности работодателей могло бы помочь труженикам в осуществлении своих трудовых прав. Такие нормы могли бы послужить ориентиром национальному законодателю, так как по состоянию на сегодняшний день нормы ответственности варьируются: в некоторых странах вообще не существует такого понятия, как ответственность работодателя. Например, в Японии все материальные требования тружеников основаны не на трудовом, а исключительно на гражданском праве. Тогда как трудовые нормы имеют собственную специфику, не всегда отражаемую гражданским законодательством.

Европейская социальная хартия, хотя и не предусматривает ответственности работодателя, тем не менее, предусматривает письменную систему отчетности государств-участников о реальном положении дел на территории страны. Таким образом, такое требование вынуждает страны отслеживать и регистрировать количество нарушений трудовых прав на своей земле.

Международный пакт о гражданских и политических правах прямо предписывает привлекать к ответственности только тех лиц, которые посягают на права человека на получение и открытый доступ к информации. Согласно

статье 19 Пакта, относящейся к этой сфере, пользование предусмотренными правами налагает особые обязанности и особую ответственность.

В отношении ответственности интерес представляет законодательство Евросоюза, который 18 июня 2009 года принял первую директиву, посвященную исключительно вопросам ответственности работодателя – это Директива 2009/52/ЕС Европейского парламента и Совета¹⁰⁷ об установлении минимальных стандартов в отношении санкций и мер к работодателям незаконно пребывающих граждан третьих стран.

Меры ответственности, предлагаемые Директивой, носят в основном финансовый характер. Так, в статье 5, которая так и озаглавлена – «Финансовые санкции» – приводятся возможные меры, которые государства вправе навлечь на работодателей: штрафы, пени и неустойки, размер которых определяется индивидуально; а также оплата различных расходов, которые возникли у государства по вине работодателя.

Статья 7 предусматривает и иные меры, но также финансового характера – это лишение специальных льгот и преимуществ, помощи, дотаций, а также меры, которые могут существенно повлиять на работу предприятий в целом – Директива предусматривает право государств контролировать сделки недобросовестных работодателей, а также право прекратить деятельность такого работодателя.

Статьи 9 и 10 Директивы предусматривают возможность применения к физическим лицам мер уголовной ответственности. Директива не раскрывает, кого надо относить к категории физических лиц, но логично предположить, что это руководство или ответственные должностные лица организации. Директива также предусматривает ряд случаев, когда применение уголовной ответственности для государств является не правом, а обязанностью.

В статье 11 указаны случаи, когда и юридические лица могут быть привлечены к строжайшей ответственности – это случаи, когда от лица предприятия действовал член органа управления либо иное руководящее лицо.

¹⁰⁷ Официальный журнал. L 168, 30.6.2009. - С. 24.

Таким образом, Директива ЕС – по сути, единственный международный акт, который достаточно подробно раскрывает основания и виды мер ответственности для работодателя, тогда как иные документы оставляют их разработку на усмотрение внутреннего законодателя.

Статьей 362 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что руководители и иные должностные лица организаций, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут ответственность в случаях и порядке, установленных федеральными законами.

В ТК РФ достаточно четко и подробно изложены основные права и обязанности сторон трудовых правоотношений, в том числе работодателя. Кроме основных обязанностей вроде обязанности по выплате заработной платы, ТК предусматривает обязанности по соблюдению законов и иных актов, локальных нормативных актов, условий коллективных и трудовых договоров. Еще одна обязанность, согласно статье 362 – это обеспечение безопасности труда и условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда.

Соответственно, за нарушение своих обязанностей работодатели несут ответственность.

Применение того или иного вида юридической ответственности зависит от характера нарушения трудовых прав работника, степени тяжести нарушений и некоторых других обстоятельств. Поэтому, в соответствии со статьей 419 ТК за нарушение трудового законодательства предусмотрены различные виды юридической ответственности: административная, дисциплинарная, гражданско-правовая и уголовная.

Административная ответственность в России является наиболее распространенной. Такая ответственность может наступить за самые различные нарушения норм трудового законодательства, в том числе норм по охране труда. Органами Федеральной инспекции труда РФ в ходе осуществления надзорной деятельности выявляются нарушения трудового законодательства практически по всем основным институтам трудового права. Наибольшее

количество нарушений выявляется, как правило, по вопросам выплаты заработной платы, рабочего времени и времени отдыха, а также нарушения по вопросам охраны труда, в том числе в связи с расследованием несчастных случаев на производстве.

Основные виды административной ответственности – это штрафы, административное приостановление деятельности предприятия, дисквалификация органов управления.

Кодексом об административных правонарушениях РФ¹⁰⁸ установлены меры ответственности за правонарушения самого различного характера. Особенностью административной ответственности является то, что ее наложение не освобождает недобросовестного работодателя от необходимости устраниить все нарушения.

Так, одной из самых используемых статей КоАПа является статья 5.27, которая предусматривает ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

К дисциплинарной ответственности привлекают в случаях, когда допущенные нарушения правил и норм охраны труда не влекут за собой тяжелых последствий. Администрация предприятий может применить к виновным лицам различные дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, строгий выговор и увольнение. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляют работнику, совершившему нарушение, под расписку.

За наиболее грубые нарушения трудового законодательства, включая законодательство об охране труда, наступает уголовная ответственность. Статьей 143 УК РФ предусмотрена ответственность за нарушение правил техники безопасности или иных правил по охране труда, совершенное лицом, на котором лежали обязанности по соблюдению этих правил, если это повлекло

¹⁰⁸Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1), ст. 1.

по неосторожности причинение тяжкого или средней тяжести вреда здоровью человека. За это преступление предусмотрен штраф в размере до четырехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев, либо обязательные работы на срок от ста восьмидесяти до двухсот сорока часов, либо исправительные работы на срок до двух лет, либо принудительные работы на срок до одного года, либо лишение свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года или без такового. Если эти действия повлекли по неосторожности смерть человека, то они наказываются лишением свободы на срок до четырех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без этого срока.

Особенностью уголовной ответственности является то, что она носит личный характер и не может быть применена непосредственно к самому юридическому лицу. Наказанию в случае наступления уголовной ответственности будет подлежать либо лицо, непосредственно ответственное за сферу деятельности предприятия, где произошел несчастный случай; либо лица, осуществляющие общее руководство предприятием – директор и иные подобные должностные лица.

Следует отметить, что в уголовном законодательстве стран нормы об уголовной ответственности за трудовые правонарушения вообще отсутствуют. Это, например, Бельгия, Дания, Индия, Япония. В этих государствах такие составы, как, например, причинение вреда лицу в рамках выполнения им своих трудовых функций наказывается в общем уголовном порядке исходя из норм о причинении вреда здоровью.

В США уголовная ответственность наступает только в случае причинения вреда работнику различной степени тяжести. В США применение мер ответственности к работодателям осложняется тем, что трудовое законодательство Америки отличается исключительной децентрализованностью. Либеральное американское законодательство считает

основным источником трудового права не отдельные законы, а договор между работодателями и трудящимися.

Общие положения о гражданско-правовой ответственности (или материальной, как ее принято называть) работодателя содержатся в разделе XI ТК РФ. Кроме того, сам Трудовой кодекс предлагает сторонам трудовых правоотношений конкретизировать материальную ответственность в положениях трудовых договоров или в соглашениях к нему. Например, в локальных нормативных актах может быть предусмотрена обязанность работодателя компенсировать работнику затраты в случае переноса отпуска или вызова его из отпуска.

Суть материальной ответственности сводится к обязанности стороны трудового договора (работодателя) возместить ущерб, причиненный его действиями другой стороне (работнику).

Трудовое законодательство РФ само по себе предполагает добровольный порядок возмещения ущерба, а случаях отказа предусмотрены принудительные рычаги влияния.

Следует отметить, что нарушение условий охраны труда, а, следовательно, и нарушение прав работников на здоровье, – одно из немногих нарушений, которое может повлечь наложение всех видов ответственности – и административной, и материальной, и уголовной.

Нарушение прав трудящихся на отдых может повлечь только применение норм материальной (например, в случае, если работодатель вовремя не перечислил выплаты, причитающиеся работнику за отпуск или иные дни отдыха) или административной ответственности (например, за отказ в предоставлении отпуска работнику).

Как мы видим, все больше внимания уделяется борьбе с нарушениями трудового законодательства. При этом особо выделены нарушения в области охраны труда. Ужесточается и административная, и уголовная ответственность, что не может не заставить работодателя лишний раз задуматься, все ли

в порядке у него в организации с соблюдением норм трудового законодательства, особенно требований по охране труда.

Работодателям не помешает проверить, как выполняют свои должностные обязанности ответственные работники – кадровики, специалисты по охране труда. А в случае необходимости, может быть, следует провести аттестацию в целях проверки соответствия работников занимаемым должностям. Ведь даже если к ответственности будет привлечено должностное лицо, это не гарантирует, что одновременно не накажут и саму организацию.

Факты показывают, что такая сторона трудовых отношений, как работник, наименее защищена. Руководители бывают разные. Управление некоторых из них иначе, как произволом, назвать сложно. Поэтому очень важно, чтобы государство защищало работников от злоупотребления руководителем своих полномочий. У разных государств уровень такой защиты носит разнообразный характер.

В Российской Федерации органом, к компетенции которого относится защита прав трудящихся, выступает Федеральная инспекция труда и учреждения, ей подведомственные. Общее руководство деятельностью инспекции осуществляется в соответствии с главой 57 Трудового кодекса РФ. Согласно статье 352 ТК РФ, государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов о труде признается одним из основных способов защиты трудовых прав и свобод.

В обязанности и задачи Федеральной инспекции труда входит: обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда; обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства; обеспечение работников и работодателей информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства; доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений,

злоупотреблений, действий или бездействия, которые приводят к нарушению действующего законодательства или не совпадают с ним.

Работники имеют право обратиться в инспекцию в каждом случае нарушения или предположительного нарушения их трудовых прав. Практика показывает, что зачастую инспекция встает на сторону трудящегося, так как работники являются наименее защищенной стороной в трудовых отношениях.

Разумеется, деятельность инспекций труда в России сопряжена с определенными сложностями. В частности, законодательство зачастую непоследовательно в определении круга полномочий трудовых инспекций, что влечет снижение эффективности их работы. Например, в настоящее время трудовые инспекторы не имеют прямой возможности привлечь недобросовестного работодателя к ответственности. Назначать меру ответственности после установления факта правонарушения – это исключительная компетенция суда.

Другим органом, который осуществляет общий надзор за соблюдением трудового законодательства, является прокуратура, которая вправе вносить представления и протесты для устранения правонарушений. А наивысшим органом власти, который принимает решения без проведения дополнительных исследований (как, например, прокуратура или инспекция труда проводят проверку перед вынесением акта о правонарушении), является суд, в который работник вправе обратиться напрямую, минуя все остальные органы.

Помимо государственных органов, важнейшим институтом защиты трудовых прав являются профсоюзы – представители работников в социальном партнерстве. Анализ рабочего движения в мировой истории показывает, что защитники интересов работников всегда находились в лице профессиональных союзов. В США, например, они имеют очень большой вес. Более того, профсоюзы в США настолько активны, что требуют порой от работников обязательного членства, вследствие чего в 2014 году Верховный суд по иску

жителей Иллинойса признал, что работник имеет право не входить в обязательном порядке в профсоюз¹⁰⁹.

В реальности профсоюзные организации в России в настоящее время существуют либо на государственных предприятиях, либо на крупных негосударственных предприятиях (например, акционерных обществах), являющихся преемниками крупных советских государственных организаций (заводы, фабрики). Основная роль профсоюзов в России – это социальная защита трудящихся. Разрешение споров между работниками и работодателем также входит в компетенцию профсоюза, однако практика показывает, что их деятельность преимущественно направлена на улучшение положения работников путем предоставления льгот и стимулов.

Реальность такова, что в основном деятельность современных профсоюзов в России носит декларативный характер. В настоящее время профсоюзные организации существуют в основном за счет членских взносов, а реальной социальной поддержки от профсоюзов многие работники не видят, поэтому наблюдается достаточно многочисленный выход работников из членов профсоюза.

Характерной особенностью защиты трудовых прав по законодательству Англии является множественность способов защиты, основывающихся как на принципах общего права, так и на положениях статутов. Английское законодательство не предусматривает единого контрольно-надзорного органа в сфере защиты трудовых прав, как это реализовано в России. Функции контроля и надзора за соблюдением и защитой прав сторон трудового договора осуществляют государственные органы судебной и исполнительной власти, различного рода комиссии по вопросам дискриминации, Служба консультаций, посредничества и третейского разрешения споров. Защита трудовых прав сторон в определенных областях может осуществляться также через

¹⁰⁹ Права человека в Соединенных Штатах. НК «Институт демократии и сотрудничества».[электронный ресурс] URL: <http://argument.ru/images/reports/19.pdf> (дата обращения 10.05.2017 г.).

механизмы, предусмотренные в коллективных соглашениях и путем самозащиты.

В США разнообразные жалобы граждан на нарушение трудовых прав также рассматривают многочисленные нецентрализованные комиссии. Исполнительные органы государственной власти издают законы и предписания для работодателей, однако не имеют права привлекать их к ответственности.

Как указывалось выше, особой ролью в защите прав трудящихся в США обладают профсоюзы. Они выступают законным представителем всех или одного конкретного работника, чьи права, по их мнению, нарушены, и имеют разнообразные полномочия, в том числе по подаче иска, организации забастовки или отказа от работы, также это полномочия по обращению в комиссии, созыв собрания и так далее.

Подводя итог, отметим, что ответственность работодателя по законодательству различных стран носит разнообразный характер. В зависимости от совершенного правонарушения работодатель может понести разную ответственность или их совокупность.

На сегодняшний день самая частая мера, применяемая к недобросовестному работодателю – это денежный штраф, который сам по себе является в достаточной степени эффективным средством.

Главная проблема заключается в том, что законодательно права работника защищены – он имеет право на самозащиту, на защиту со стороны государства и общественных организаций. Однако в связи с критической обстановкой на рынке труда, работник находится в полной зависимости от работодателя и, боясь потерять работу, позволяет работодателю нарушать свои трудовые права или бездействует, наблюдая акты произвола со стороны организации.

Представляется необходимой активизация деятельности контрольно-надзорных органов, которые должны надлежащим образом предотвратить нарушение или своевременно выступить в защиту прав работников, тем самым обеспечив интересы работника, не создав угрозы последнему.

Соответствующие государственные органы обязаны реагировать на любые обращения работников, связанные с нарушениями их прав, и принимать своевременные действенные меры, для чего кажется логичным предоставление различным инспекциям и органам прокуратуры полномочий по немедленному привлечению недобросовестных работодателей к ответственности.

Заключение

На основании проведенного исследования можно сформулировать определенные выводы.

1. В связи с мировым экономическим кризисом проблема взаимодействия работников и работодателя, а также соблюдения прав трудящихся становится особенно актуальной. Но, кроме негативных последствий для самих работников, несоблюдение гарантированных прав и интересов влечет за собой также неблагоприятные производственные и экономические результаты.
2. Отдых – важнейшее биолого-социальное начало человека и фундаментальный институт отечественного и международного трудового права. В этой связи отсутствие единого международного акта, который бы регулировал все аспекты такой категории, как право на отдых, представляется негативным фактором в регламентации этого права. Большое количество разрозненных международных актов, которые содержат разные и несогласованные требования, лишь усугубляют ситуацию.
3. Международное право не содержит единого понятия терминов «рабочее время», «время отдыха». Выделяются различные подходы, однако практически все они сводятся к дуализму указанных понятий: «рабочее время» представляется как время, в течение которого работник находится под руководством работодателя, тогда как «время отдыха» – это время, находящееся за рамками рабочего времени. С нашей точки зрения, наиболее универсальным является определение рабочего времени как времени, в течение которого работник в соответствии с правилами, установленными на территории работодателя, и условиями трудового договора должен выполнять трудовые обязанности. В то время как время отдыха – это время, в течение которого работник освобожден от исполнения своих трудовых обязанностей, и которое он может использовать в целях восстановления работоспособности и удовлетворения собственных интересов.
4. В международных актах, посвященных вопросам права на отдых или защиту

здоровья, должны быть предусмотрены меры ответственности участвующих государств. Одним из вариантов решения проблемы может быть отчетная система, в рамках которой страны ежегодно предоставляют письменные сведения о зафиксированном количестве случаев правонарушений и о предпринятых правительством ответных мерах.

5. Одной из проблем является также и злоупотребление детским трудом. Несмотря на то, что международно-правовые меры защиты детей как наиболее уязвимых групп трудящихся на сегодняшний день считаются достаточными и в полной мере отражающими мировую политику, количество зафиксированных случаев незаконного детского труда не уменьшается. Зачастую нарушение прав детей на труд и защиту здоровья является следствием традиционного уклада жизни в стране, где дети проживают: сказываются стереотипы, например, о том, что роль девочек в семье – в тяжелом надомном труде.

6. Работникам различных стран законодательно предоставлено большое разнообразие времени отдыха – это и ежедневный отдых, еженедельный, выходные и праздничные дни, отпуска, «саббатикал». При этом Россия – одна из стран с наибольшим количеством дней отдыха (по общему правилу, 28), тогда как в США, Англии и Германии законодательство отличается перевесом в сторону работодателя и ограничивает (а иной раз и вообще не предусматривает) дни отдыха.

7. Мотивация работодателей к соблюдению трудовых прав работников может носить как позитивный характер (путем предоставления налоговых и материальных льгот), так и негативный (наложение штрафов, приостановление деятельности, контроль документооборота).

8. Чрезмерное количество законодательных актов, регулирующих трудовые отношения, может отрицательно повлиять на правоприменительную практику. Из-за большого объема законодательства и разбросанности правовых норм у работодателей нередко возникают затруднения при решении конкретных проблем. Например, Постановление Совета народных депутатов СССР, которому в 2019 году исполнится 90 лет, до сих пор является основным

источником норм по вопросам предоставления трудящимся дней отдыха в России.

9. Профессиональный риск содержит три основных составляющих: это риск повреждения в результате несчастного случая на рабочем месте; это риски профессиональных заболеваний; это скрытые риски, появляющиеся вследствие действия различных вредных факторов и общей напряженности рабочей среды.

10. Единого определения термина «профессиональный риск» не существует. Тем не менее, подход к профессиональным рискам един для всех стран: они определяются как вероятность причинения вреда здоровью работника в результате воздействия вредных и опасных производственных факторов при исполнении работником своих обязанностей по трудовому договору.

11. Наиболее эффективным способом защиты трудящихся от профессиональных рисков является объединенное действие систем охраны труда и социального страхования от несчастных случаев на производстве. Договорное регулирование, когда работодатель осознает необходимость поддержания здоровья своих сотрудников, также важно.

12. Интерес представляет законодательство Нидерландов, которое отличается тем, что защищает не только физическое, но и психическое здоровье своих работников – например, стараются предотвратить застой и профессиональное выгорание, регулируется уровень комфорта на рабочем месте. В трудовом законодательстве России не содержится ни одной нормы, которая бы затрагивала психическое здоровье трудящихся. Можно было бы позаимствовать опыт Нидерландов.

13. Работодатели Российской Федерации являются субъектами нескольких типов ответственности – гражданской, материальной, уголовной – или их совокупности. В то же время существует особый тип ответственности, который характерен исключительно для работников – это дисциплинарная ответственность за нарушение установленного работодателем распорядка. В Японии, например, любые требования работника рассматриваются в первую очередь в гражданском порядке.

14. В разных странах существуют разные системы формирования органов, компетентных рассматривать жалобы трудящихся. В России принимают жалобы работников государственные инспекции труда, тогда как в большинстве зарубежных стран не существует конкретного органа. Полномочия по рассмотрению обращений трудящихся распределены между комиссиями по предмету обращения.

Список использованных источников

I. Нормативные:

1. Всеобщая Декларация прав человека // Российская газета, 1995, 05 апреля.
2. Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод от 04.11.1950 // Бюллетень международных договоров. 2001. № 3.
3. Европейская социальная хартия ETS № 035 от 18 октября 1961 г. // СПС Консультант Плюс [Электронный ресурс].
4. Европейская хартия об основных социальных правах трудящихся от 9 декабря 1989 г. // СПС Консультант Плюс [Электронный ресурс].
5. Конвенция о правах ребенка 1989 года // Сборник международных договоров СССР. Выпуск XLVI. – М.: Международные отношения, 1993. С. 244 -279.
6. Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 года // Международная защита прав и свобод человека. Сборник документов. - М.: Международные отношения, 1990. С. 341 - 355.
7. Конвенция о правах инвалидов 2006 года // Бюллетень международных договоров. 2013. № 7. С. 45 – 67.
8. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 19 декабря 1966 г. // СПС Консультант Плюс [Электронный ресурс].
9. Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей 1990 г. // СПС Консультант Плюс [Электронный ресурс].
10. Хартия Европейского Союза об основных правах от 12 декабря 2007 г. (2007/C 303/01) // СПС Консультант Плюс [Электронный ресурс].
11. Соглашение о сотрудничестве в области охраны труда от 09.12.1994 // Бюллетень международных договоров. 1996. № 1.
12. Конвенция СНГ о правах и основных свободах человека 1995 года // Бюллетень международных договоров. 1999. № 6.
13. Африканская хартия прав человека и народов, 1981. // [Электронный ресурс]. URL: <http://www.achpr.org/instruments/achpr/ratification/>

14. Конвенция МОТ № 103 относительно охраны материнства от 28.06.1952 // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XIX. - М.: Юридическая литература, 1960. С. 302 - 309.
15. Конвенция № 132 об оплачиваемых отпусках от 24.06.1970 // Бюллетень международных договоров. 2012. № 11.
16. Конвенция № 155 о безопасности и гигиене труда в производственной среде от 22.06.1981 // Бюллетень международных договоров. 2002. № 12.
17. Конвенция № 156 о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями от 23.06.1981 // Бюллетень международных договоров. 2004. № 10.
18. Конвенция № 162 об охране труда при использовании асбеста от 24.06.1986 // Бюллетень международных договоров. 2013. № 7.
19. Конвенция № 176 о безопасности и гигиене труда на шахтах от 22.06.1995 // Бюллетень международных договоров. 2016. № 10.
20. Конвенция № 182 о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда от 17.06.1999 // Бюллетень международных договоров. 2004. № 8.
21. Конвенция № 187 об основах, содействующих безопасности и гигиене труда от 15.06.2006 // Бюллетень международных договоров. 2013. № 5.
22. Конвенция № 148 о защите трудящихся от профессионального риска, вызываемых загрязнениями воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах от 20.06.1977 // СПС Консультант Плюс [Электронный ресурс].
23. Конвенция № 124 о медицинском освидетельствовании молодых людей с целью выявления их пригодности к труду на подземных работах в шахтах и рудниках от 23.06.1965 // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1459 - 1463.
24. Конвенция № 78 о медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выявления их пригодности к труду на непромышленных работах от

- 09.10.1946 // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XIX.- М.: Юридическая литература, 1960. С. 264 - 270.
25. Конвенция № 77 о медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду в промышленности от 29.12.1950 // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XIX. - М.: Юридическая литература, 1960. С. 257 - 264.
26. Конвенция № 138 о минимальном возрасте для приема на работу от 26.06.1973 // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1703 - 1710.
27. Конвенция № 45 о применении труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода от 21.06.1935 // Ведомости ВС СССР. 1961. № 44. Ст. 446.
28. Конвенция № 120 о гигиене в торговле и учреждениях от 08.07.1964 // [Электронный ресурс]. URL: http://www.conventions.ru/view_base.php?id=298 (дата обращения: 24.01.2017).
29. Конвенция № 115 о защите трудящихся от ионизирующей радиации от 22.06.1960 // [Электронный ресурс]. URL: http://www.conventions.ru/view_base.php?id=294 (дата обращения: 24.01.2017).
30. Конвенция № 106 о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях от 26.06.1957 // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XXV. - М.: Юридическая литература, 1972. С. 307 - 311.
31. Конвенция № 14 о еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях от 17.11.1921 // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XXV. - М.: Юридическая литература, 1972. С. 304 - 307.
32. Конвенция № 47 о сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю от 22.06.1935 // Сборник действующих договоров, соглашений и

- конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XIX. - М.: Юридическая литература, 1960. С. 232 - 235.
33. Конвенция № 127 о максимальном грузе, допустимом для переноски одним трудящимся от 28.06.1967 // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II. Женева. Международное бюро труда. 1991. С. 1511 - 1514.
34. Конвенция № 139 о профессиональных раковых заболеваниях от 24.06.1974 // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II. Женева. Международное бюро труда. 1991. С. 1717 - 1720.
35. Конвенция № 153 о продолжительности рабочего времени и периодах отдыха на дорожном транспорте от 27.06.1979 // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1911 - 1916.
36. Конвенция № 167 о безопасности и гигиене труда в строительстве от 20.06.1988 // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 2145 - 2159.
37. Декларация Международной организации труда о целях и задачах Международной организации труда (Принята в г. Филадельфии 10.05.1944 на 26-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // [Электронный ресурс]. URL: http://www.conventions.ru/view_base.php?id=21469
38. Рекомендация № 97 Международной организации труда об охране здоровья трудящихся на местах работы 25.06.1953 // [Электронный ресурс]. URL: http://www.conventions.ru/view_base.php?id=21232
39. Устав Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) (принят в г. Нью-Йорке 22.07.1946) // [Электронный ресурс]. URL: <http://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/RU/constitution-ru.pdf>

40. Директива Европейского Парламента и Совета Европейского Союза 2003/88/ЕС от 4 ноября 2003 г. о некоторых аспектах организации рабочего времени // СПС Консультант Плюс [Электронный ресурс].
41. Директива Европейского Парламента и Совета Европейского Союза 93/104/ЕС от 23 ноября 1993 г. относительно некоторых аспектов организации рабочего времени// СПС Консультант Плюс [Электронный ресурс].
42. Директива Европейского Парламента и Совета Европейского Союза 2009/52/ЕС от 18 июня 2009 года об установлении минимальных стандартов в отношении санкций и мер к работодателям незаконно пребывающих граждан третьих стран // Официальный журнал. L 168, 30.6.2009. - С. 24.
43. Рекомендация Международной Организации Труда от 25 июня 1991 г. № 179 об условиях труда в гостиницах, ресторанах и аналогичных заведениях // СПС Консультант Плюс [Электронный ресурс].
44. Рекомендация Международной Организации Труда от 26 июня 1957 г. № 103 о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях // СПС Консультант Плюс [Электронный ресурс].
45. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // Собрание законодательства РФ, 04.08.2014, № 31, ст. 4398.
46. Трудовой кодекс Российской Федерации [принят Государственной Думой 21 декабря 2001 г., № 197-ФЗ, ред. от 30.12.2015] // СПС Консультант Плюс [Электронный ресурс].
47. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ // СПС Консультант Плюс [Электронный ресурс].
48. Соглашение между Правительством РФ и Правительством Республики Молдова о трудовой деятельности и в социальной защите граждан РФ и Республики Молдова, работающих за пределами границ своих государств от 27.05.1993 // Бюллетень международных договоров. 2005. № 10.
49. Соглашение между Правительством РФ и Правительством Республики Узбекистан о трудовой деятельности и защите прав трудящихся-мигрантов,

являющихся гражданами РФ в Республике Узбекистан и трудящихся-мигрантов, являющихся гражданами Республики Узбекистан в РФ от 04.07.2007 // Бюллетень международных договоров. 2010. № 2.

50. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Таджикистан о трудовой деятельности и защите прав граждан Российской Федерации в Республике Таджикистан и граждан Республики Таджикистан в Российской Федерации (Душанбе, 16 октября 2004 г.) (с изменениями и дополнениями) // Бюллетень международных договоров. 2006. № 6. С. 39 - 45.

51. Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002) // Ведомости ВС РСФСР, 1971, № 50, ст. 1007.

52. Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017). Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // Российская газета. 2011, 05 апреля.

53. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Федеральный закон от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ // Российская газета. 1998, 12 августа.

54. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 30.07.2010 № 581н «Об утверждении Порядка проведения экспертизы правовых актов, устанавливающих санитарно-эпидемиологические требования, на предмет их соответствия международным стандартам» // [Электронный ресурс].

URL:<http://docs.pravo.ru/document/view/4969556/12190457/>

55. Приказ Министерства Здравоохранения РФ от 12.04.2011 № 302н «О проведении предварительных и периодических медицинских осмотров» // Российская газета. 2011, 28 октября.

56. Приказ Министерства Здравоохранения РФ от 13.11.2012 г. № 911н «Об оказании медицинской помощи при профзаболеваниях» // Российская газета. Спецвыпуск. 2013, 11 апреля.

57. Приказ Минтранса России от 16 мая 2003 года № 133 // Российская газета. 2003, 11 октября.
58. Приказ Минкультуры СССР от 21.07.1983 № 414 «О нормах выступлений артистов в спектаклях и нормах постановок художественного персонала театров» // Сборник руководящих материалов по вопросам труда и заработной платы работников театрально-зрелищных предприятий. – М., 1985.
59. Закон Великобритании о рабочем времени (Working time regulations Act) 1998 // [Электронный ресурс]. URL: <http://www.hse.gov.uk/lau/lacs/95-1.htm>
60. Закон Великобритании о здоровье и безопасности на рабочем месте (Health and Safety at Work etc Act) 1974 // [Электронный ресурс]. URL: <http://www.hse.gov.uk/legislation/hswa.htm>
61. Закон Федеративной Республики Германия Arbeitszeitgesetz 1994 // [Электронный ресурс] URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/index.html>

II. Специальные:

62. Актуальные проблемы модернизации российского уголовного законодательства и практики его применения : материалы III Международной научно-практической конференции (26-27 сентября 2013 г.) – Москва / Ярослав.гос. ун-т ; отв. ред. Л. Л. Кругликов. 2013. С. 212.
63. Баняков А.В. Право на здоровье как одно из основных прав человека (международно-правовые аспекты) / А.В. Баняков // Медицинское право. 2009. № 3. С. 69-82.
64. Бондаренко А. В. Международные правовые нормы о времени отдыха: некоторые аспекты / А. В. Бондаренко // Вестник Российской правовой академии. 2015. № 4. С. 37-40.
65. Ботин Д. Споры, связанные с нарушением требований охраны труда / Д. Ботин // Трудовое право. 2012. № 1. С. 69-72.

66. Греченков А.А. Актуальные вопросы правового регулирования времени отдыха в современных условиях / А.А. Греченков // Трудовое и социальное право. 2013. № 4. С. 20 - 23.
67. Греченков А.А. Концептуальные положения об отпусках: сравнительно-правовой анализ и возможности совершенствования трудовых кодексов государств - членов Евразийского экономического союза / А.А. Греченков // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 2 // СПС Консультант Плюс [Электронный ресурс].
68. Зудина Л. Добровольная переработка - ущерб работодателю! : водители на международной автотрассе / Л. Зудина // Кадровик. 2012. № 5.- С.75-79
69. Иванчина Ю.В. Влияние функций трудового права на интеграцию национальных систем трудового права на Европейско-Азиатском правовом пространстве / Ю.В. Иванчина // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 3 // СПС Консультант Плюс [Электронный ресурс].
70. Карсетская Е. Гарантии и компенсации / Е. Карсетская, И. Михайлов, М. Мошкович // Экономико-правовой бюллетень. 2009. № 9 // СПС Консультант Плюс [Электронный ресурс].
71. Касумов А.М.. Правовое регулирование времени отдыха на современном этапе / А.М. Касумов, Л.Г. Алекскерова - Баку: Qa№um, 2011 // СПС Консультант Плюс [Электронный ресурс].
72. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов / И.Я. Киселев. - М.: Дело, 1999 // СПС Консультант Плюс [Электронный ресурс].
73. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: Учебник для вузов / И.Я. Киселев. - М.: Дело, 2005 // СПС Консультант Плюс [Электронный ресурс].
74. Киселева Т. Как мы проводили спецоценку условий труда / Т. Киселева // Стандарты и качество. 2015. № 5.- С.84-87
75. Козлов И. И. Особенности правового регулирования труда иностранных работников в Канаде / И. И. Козлов // Актуальные проблемы российского права. 2013. № 11. - С.1417-1422

76. Кузнецова М.В. Конституционно-правовой механизм защиты права на дополнительное время отдыха / М.В. Кузнецова // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 4 // СПС Консультант Плюс [Электронный ресурс].
77. Куликова Е. В. Конституционное право на отдых / Е.В. Куликова, Н.П. Милосердова, А.Р. Фатихова // Научное сообщество студентов ХХI столетия. ГУМАНИТАРНЫЕ НАУКИ: сб. ст. по мат. VII междунар. студ. науч.-практ. конф. № 7 // СПС Консультант Плюс [Электронный ресурс].
78. Кучма М.И. Гарантии и компенсации работникам / М.И. Кучма. М., 2005 // СПС Консультант Плюс [Электронный ресурс].
79. Лушников А.М. Функции трудового права: теоретические подходы и современная трактовка / А.М. Лушников // Функции трудового права и права социального обеспечения в условиях рыночной экономики: материалы X Международной научно-практической конференции. М.: Проспект, 2014 // СПС Консультант Плюс [Электронный ресурс].
80. Лютов Н. Рабочее время и отдых : соответствие российского законодательства международным стандартам / Н. Лютов // Кадровик. 2013. № 10. -С. 10-15
81. Мачульская Е. Е. Отпуска: международные акты и российское законодательство / Е. Е. Мачульская // Пробелы в Российском законодательстве. 2014. № 6.- С.91-96
82. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации: Монография / под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова / М. "НОРМА", "ИНФРА-М". 2016. – 316 с.
83. Петров А. Я. Время отдыха: о концепции раздела V Трудового кодекса РФ / А. Я. Петров // Законодательство и экономика. 2012. № 4.- С.38-45
84. Петров А. Я. Основной ежегодный оплачиваемый отпуск / А. Я. Петров // Законодательство и экономика. 2012. № 7.- С.30-35
85. Петров А. Я. Особенности правового регулирования времени отдыха женщин и лиц с семейными обязанностями / А. Я. Петров // Законодательство и экономика. 2013. № 1.-С.14-22

86. Петров А. Я. Особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха работников в возрасте до восемнадцати лет / А. Я. Петров // Законодательство. 2013. № 4.- С.67-72
87. Петров А. Я. Особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей / А. Я. Петров // Законодательство и экономика. 2013. № 4.-С.18-24
88. Петров А.Я. Права и обязанности работников в сфере охраны (безопасности и гигиены) труда / А. Я. Петров // Законодательство и экономика. 2016. № 10// СПС Консультант Плюс [Электронный ресурс].
89. Петров А.Я. Рабочее время и время отдыха: гарантии прав работников // Законодательство и экономика. 2014. № 5 / А. Я. Петров // СПС Консультант Плюс [Электронный ресурс].
90. Пилат Т. Л. Современное состояние питания трудящегося населения в России / Т. Л. Пилат, Л. Ю. Волкова // Национальные проекты. 2011. № 9.- С.64-66
91. Подлесный А. Г. Охрана здоровья, профилактика и снижение заболеваемости трудящихся: Сборник / А.Г. Подлесный. - Москва : Профиздат, 1986. С. 224 – 280.
92. Рабочее время: от фиксированного к гибкому (доклад комитета экспертов МОТ) // Российский ежегодник трудового права. 2006. - С.-Пб.: Изд. Дом С.-Петербург. гос. ун-та, 2007, № 2. - С. 391-578.
93. Роик В.Д. Профессиональный риск: проблемы анализа и управления / В.Д. Роик // [Электронный ресурс]. URL: <http://www.chelt.ru/2003/3-03/roik-3-3.html>
94. Симонов В.И. Понятие гарантий и компенсаций в трудовых отношениях / В.И. Симонов // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 4. С. 49 - 53.
95. Синцов Г.В. Право на здоровье и право каждого на охрану здоровья в Российской Федерации / Г.В. Синцов, А.Е. Черных // Черные дыры в Российском законодательстве. 2012. № 1. С. 6-9.

96. Соколенко Н.Н. Реализация конституционного права на охрану здоровья и медицинскую помощь в Российской Федерации в условиях модернизации здравоохранения: некоторые аспекты / Н.Н. Соколенко, Д.В. Багнюк // Социальное и пенсионное право. 2015. № 3 // СПС Консультант Плюс [Электронный ресурс].
97. Трумель В. В. Подходы ФНПР к совершенствованию политики в области здоровья и охраны труда работников / В. В. Трумель // Справочник специалиста по охране труда. 2012. № 4.- С.10-15.
98. Формирование и внедрение системы управления профессиональными рисками: Учебно-методическое пособие – М., 2010.
99. Чижов Б.А. Гарантии и компенсации работникам / Б.А. Чижов // Экономико-правовой бюллетень. 2012. № 10 // СПС Консультант Плюс [Электронный ресурс].
100. Шикова Н. Об институте времени отдыха в немецком трудовом праве / Н. Шикова // Вопросы трудового права. 2014. № 4. С.69-75.
101. Шлегель Е. Отпуск в Германии: законы и парадоксы // Партнер. 2011. № 10 (169). С . 17-28.

III. Иные источники:

102. Модельный закон об основах медико-социальной защиты граждан, больных сахарным диабетом (принят постановлением Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ от 4 декабря 2004 г. № 24-7) // Информационный бюллетень. Межпарламентская Ассамблея государств-участников Содружества Независимых Государств. 2005. № 35 (часть 1). С. 262 - 286.
103. Руководство по системам управления охраной труда МОТ-СУОТ 2001 // ILOaOSH 2001. - Женева: Международное бюро труда, 2003.

104. OHSAS 18001:2007. Системы менеджмента охраны здоровья и обеспечения безопасности труда. Требования // [Электронный ресурс]. URL: <http://iso-management.com/wp-content/uploads/2013/12/OHSAS-18001-2007-.pdf>
105. ГОСТ Р 54934-2012/OHSAS 18001:2007 «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования». - М., 2012.
106. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2014 – 2016 годы (с изм. от 29.12.2016) // Российская газета. 2013, 30 декабря.
107. Р 2.2.1766-03.2.2. Гигиена труда. Руководство по оценке профессионального риска для здоровья работников. Организационно-методические основы, принципы и критерии оценки. Руководство // Бюллетень нормативных и методических документов госсанэпиднадзора, 2004, № 2.
108. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 13.07.2001 № 18 // Российская газета. 2011, 13 ноября.
109. Доклад о деятельности Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации за 2016 год // [Электронный ресурс]. URL: <https://rg.ru/2017/05/17/doklad-dok.html>
110. Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей от 20.08.2004 года // Российская газета. 2004, 10 ноября.
111. Постановление Совета народных комиссаров СССР от 24.09.1929 года // АО «Кодекс», электронный фонд правовой и нормативно-технической информации // [Электронный ресурс]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/901825746>
112. О Декларации прав и свобод человека и гражданина. Постановление ВС РСФСР от 22.11.1991 № 1920-1 // СПС Консультант Плюс [Электронный ресурс].

IV. Судебная практика:

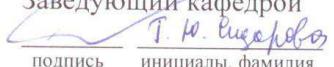
113. О применении судами Российской Федерации Трудового Кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17.03.2004 года // Российская газета. 2006, 31 декабря.
114. О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних: Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 1 от 28.01.2014 года // Российская газета. 2014, 7 февраля.
115. Права человека в Соединенных Штатах. НК «Институт демократии и сотрудничества» // [Электронный ресурс] URL: <http://argument.ru/images/reports/19.pdf>

V. Интернет-ресурсы:

116. Управление Верховного комиссара ООН по правам человека. Изложение фактов № 31. Право на здоровье, 1 июня 2008, ISSN 1014-5567 // [Электронный ресурс]. URL:<http://www.refworld.org.ru/publisher,OHCHR,,52693137a,0.html>
117. Википедия – свободная энциклопедия // [Электронный ресурс]. URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Детский_труд
118. Newsweek LTD // [Электронный ресурс]. <http://europe.newsweek.com/lead-poisoning-linked-nigeria-gold-mines-kills-28-children-327374?rm=eu>
119. Drivers' hours // [Электронный ресурс]. URL:<https://www.gov.uk/drivers-hours/eu-rules>
120. Arbeitstättenverordnung // [Электронный ресурс] URL: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/A225-arbeitsstaettenverordnung.pdf?__blob=publicationFile

121. Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) // [Электронный ресурс] URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/burlg/gesamt.pdf>
122. Canada Occupational Health and Safety Regulations, 1986 // [Электронный ресурс] URL: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=2190
123. Occupational Safety and Health Act 1970 // [Электронный ресурс]. URL: <http://www.legalarchiver.org/osh.htm>
124. Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pravo.gov.ru>

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Юридический институт
Кафедра международного права

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой

подпись инициалы, фамилия
« 6 » 06 2017 г.

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

Право на отдых и охрану здоровья трудящихся в контексте
международного и национального права
Тема

40.04.01 «Юриспруденция»
Код и наименование направления

40.04.01.03 «Корпоративный юрист»
Код и наименование магистерской программы

Научный руководитель О.Н. Щербинина
подпись, дата 01.08.17 к.ю.н., доцент О.Е. Щербинина
инициалы, фамилия
Выпускник Д.В. Севостьянова
подпись, дата 05.06.2017 инициалы, фамилия
Рецензент Е.И. Петрова
подпись, дата 09.06.2017 к.ю.н., доцент Е.И. Петрова
инициалы, фамилия

Красноярск 2017