



**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**  
федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Самарский государственный технический университет»  
(ФГБОУ ВО «СамГТУ»)  
Кафедра «Безопасность жизнедеятельности»

# **ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ОХРАНЫ ТРУДА В РОССИИ**

Учебное пособие

**Самара**  
**Самарский государственный технический университет**  
**2017**

## СОДЕРЖАНИЕ

	стр.
1. ОСНОВНЫЕ ИСТОРИЧЕСКИЕ СОБЫТИЯ В РОССИИ .....	3
2. СТАНОВЛЕНИЕ ФАБРИЧНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ....	6
3. КОНСТИТУЦИИ РОССИИ .....	17
4. РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА .....	24
5. ИСТОРИЯ ПОЯВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ГИГИЕНЫ ТРУДА ..	40
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК .....	44

## 1. ОСНОВНЫЕ ИСТОРИЧЕСКИЕ СОБЫТИЯ В РОССИИ

Наша страна имеет богатое и интересное прошлое. Многие исторические события неразрывно связаны с безопасностью работников и жителей России, вот почему они так важны при изучении истории охраны труда.

Россия как государство практически оформилась к середине XVI в. Дальнейшее развитие Московского государства и преобразования, проведенные Петром I, привели к появлению в 1721 г. Российской империи. Петровские реформы (конец XVII – начало XVIII века) сказались на социально-экономическом и культурном развитии страны. Образцом для реформы власти стала абсолютистская Швеция.

На развитие России сильное влияние оказали экономически развитые страны Европы (Англия, Пруссия, Франция).

В конце 50-х гг. XVIII в. кризис феодализма в России достиг своей кульминации. Ответом на ухудшение положения народных масс стали волнения крестьян и рабочих, которые охватили значительную территорию России. Это привело к необходимости принятия 19 февраля 1861 г. Императором Александром II Манифеста об освобождении крестьян (об отмене крепостного права) в России. Все это, вместе взятое, проводимая крестьянская реформа, отмена крепостного права и другие реформы в Российской империи вызвали приход капитализма. Ускорились формирование рабочего класса, ряды которого быстро пополняли беднейшие крестьяне и не выдерживавшие конкуренции разорявшиеся кустари-одиночки.

По мнению многих историков, именно в период с 1830 по 1860 гг. в России произошел промышленный переворот, аналогичный тому, который был в Англии во второй половине XVIII в. В результате интенсивного использования машин резко выросла производительность труда. Так, за 1815–1861 гг. число фабрик и заводов России увеличилось в 3,5 раза, а число рабочих – в 3 раза. Все это дало толчок к появлению в России первых фабричных законов по охране труда работников и становлению фабричного законодательства.

Приход капитализма привел к интенсивному развитию промышленности и увеличению численности пролетариата. Так, с 1861 по 1913 гг. промышленность России выросла в 13 раз, хотя с 1960 по 1980 гг. в стране наблюдался спад производства.

Темпы экономического роста в конце XVIII в. были самыми высокими в мире, а по отдельным отраслям просто гигантскими – производство стали возросло в 2234 раза, нефти – в 1469 раз, угля – в 694 раза, продукции машиностроения – в 44 раза, продукции химии – в 48 раз. Эти темпы роста зачастую превосходили темпы роста промышленности в развитых странах Европы и Америки. К началу Первой мировой войны Россия перестала быть преимущественно сельскохозяйственной страной.

При царствовании Николая II промышленность и страна в целом активно развивались. Так, за первое десятилетие его царствования государственный бюджет России увеличился более чем в 2 раза, и в 1902 г. он в полтора раза и более превосходил госбюджеты Англии, Франции, Германии.

По количеству женщин, обучавшихся в высших учебных заведениях, Россия в то время занимала первое место в Европе.

Вместе с тем даже по развитию базовых отраслей Россия в начале XIX в. значительно отставала от ведущих европейских стран. Например, производство металла в России в 1912 г. составляло 28 кг на человека, а в Германии – 156 кг, то есть в 5,5 раза больше. Что касается более сложных и наукоемких отраслей, то там отставание было намного большим.

Рост численности пролетариата и недовольство условиями работы и проживания привели к волнениям в России, переросшим в революцию. Нарастающее революционное движение в России и первая революция в 1905 г. побудили царя Николая II продолжить демократические реформы. Были легализованы политические партии и учреждён полноценный законодательный орган – Государственная дума.

Начавшаяся в 1914 г. Первая мировая война и вступление в нее России усугубили экономическую и политическую ситуацию внутри страны. Особенно это отразилось на обстановке в Петрограде в 1917 г. Незрелость инфраструктуры, особенно железных дорог, привела к кризису в снабжении крупных городов хлебом, а неверные действия правительства – кризисной ситуации в Петрограде. Поэтому 27 февраля 1917 г. в России происходит вторая революция – Февральская буржуазно-демократическая революция, которая привела к падению самодержавия. Создается Временное правительство, и возникают Советы рабочих и солдатских депутатов (а в деревнях – Советы крестьянских депутатов) по образцу Советов во время революции 1905 г. Из-за нерешительности Временного правительства страна стала сползать в анархию. Армия воюющей России стремительно разваливалась. Так, за февраль – ноябрь 1917 г. дезертировало до 1,5 млн человек. Политика подрыва провалилась, и в Петрограде, и Москве не хватало хлеба. Резко возросло забастовочное движение в городах, участились случаи самозахвата помещичьих земель в деревнях. Большевики воспользовались ситуацией, и 25 октября (7 ноября по новому стилю) 1917 г. произошло вооруженное восстание в Петрограде – Октябрьская революция. Провозглашена власть Советов рабочих, солдатских и крестьянских депутатов. На карте мира возникло первое социалистическое государство. Это привело к появлению новых подходов в области охраны труда работников, начало зарождаться трудовое законодательство в России.

В январе 1918 г. на III съезде Советов Российская Советская Республика стала федерацией с новым названием – Российская Советская Федеративная Социалистическая Республика (РСФСР). 3 марта 1918 г. в Брест-Литовске был подписан со стороны России мирный договор

(Брестский мир) о прекращении участия РСФСР в Первой мировой войне. В этом же году в России началась Гражданская война, которая способствовала утверждению военно-коммунистических принципов организации общества, системы производства и распределения. Подписание мира позволило большевикам бросить все силы на удержание власти в стране, и в конечном итоге Гражданская война была окончена в 1922 г.

Для ликвидации разрухи в стране 21 марта 1921 г. проходит X съезд РКП (б) – Российской коммунистической партии (большевиков), который определил переход к новой экономической политике (НЭП) в государстве. НЭП обеспечил стабилизацию и восстановление экономики страны.

30 декабря 1922 г. РСФСР вместе с Украиной (УССР), Белоруссией (БССР) и Закавказской Федерацией (ЗСФСР) подписала договор об образовании Союза Советских Социалистических Республик (СССР).

К началу 1925 г. восстановление народного хозяйства было в основном завершено, поэтому в декабре 1925 г. XIV съезд ВКП(б) подчеркнул безусловную возможность победы социализма в одной стране и взял курс на индустриализацию.

С осени 1925 г. начинается массовая коллективизация крестьянских хозяйств, а с 1926 г. – практическое осуществление индустриализации страны. В промышленность вкладывается около 1 млрд руб., что в 2,5 раза больше, чем в 1925 г. В 1937 г. колхозы уже объединяли 93 % хозяйств. Таким образом, сельское хозяйство, основанное на коллективной форме собственности (а реально – на государственной) и коллективном труде, стало одной из основ советской экономики.

До 1929 г. в стране наблюдался устойчивый экономический рост на фоне непрекращающейся политической борьбы внутри ВКП(б). Это привело к отходу от НЭПа.

Проводимая в эти годы политика индустриализации страны привела к резкому снижению фонда потребления и, как следствие, к падению уровня жизни населения. Это вынудило власти ввести карточную систему, которая к концу 1929 г. была распространена почти на все продовольственные товары. В дальнейшем уровень жизни начал повышаться, и в 1936 г. Карточки были отменены. К этому времени считалось, что в стране успешно завершились процессы индустриализации и коллективизации и страна стала индустриально развитой.

В этот период в стране происходят следующие события: с 1930 г. начинаются сталинские репрессии, достигая пика в 1937–1938 гг., с 1939 по 1940 гг. – советско-финляндская война, с 1941 по 1945 гг. – Великая Отечественная война.

После победоносного окончания войны начинается период восстановления разрушенного народного хозяйства страны, который продлится до середины 50-х гг., продолжается дальнейшее строительство социализма и коммунизма.

В 1964 г. был отстранён от власти Н.С. Хрущёв, и к власти пришёл Леонид Брежнев. Последовали попытки экономических реформ, которые не привели к развитию страны, и вскоре началась так называемая эпоха застоя. В 1985–1986 гг. в стране произошли изменения, которые привели к «перестройке» и смене экономического строя. Все это в конечном итоге привело к развалу СССР 26 декабря 1991 г. Началась новая эпоха развития России – как демократического государства. Сменились принципы в области охраны труда, что отразилось на трудовом законодательстве России.

Если рассматривать историю охраны труда в России в целом, то ее можно условно разбить на три этапа: первый – до октября 1917 г, когда произошла Октябрьская революция; второй – до 1993 г., когда были приняты новая Конституция России и ряд законодательных документов по охране труда; третий – современный этап развития страны. Это связано с тем, что в 1917 и 1993 гг. менялся экономический строй в России, а это требовало изменения подходов в области охраны труда и производственной безопасности.

Выше были приведены основные исторические сведения, значимые для России с позиции охраны труда. Более подробно с историей России можно ознакомиться во многих литературных изданиях [2, 3].

## **2. СТАНОВЛЕНИЕ ФАБРИЧНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

Вопросы охраны труда и контроля за безопасностью производства всегда были важны, т. к. с ними связано развитие любого государства. В России многие ученые и в прошлом, и в настоящем занимались и занимаются этими вопросами. Исследования такого рода начались с появлением работников – ремесленников. В дальнейшем, с созданием мануфактур и фабрик, появляется рабочий класс, который стали называть пролетариатом.

С развитием фабрик и заводов в России начинают приниматься законы, связанные с охраной труда работников, которые в конечном итоге составят фабричное законодательство России.

Ниже кратко рассмотрены некоторые важные указы и законы по фабричному законодательству. Более подробно с историей фабричного законодательства можно ознакомиться в литературных источниках [4–8].

Проводимые в начале XVII в. Петром I реформы в государстве (Петровские реформы) содействовали созданию и развитию крупных мануфактур, но в отличие от стран Западной Европы не на основе свободного наемного труда, рынка труда, а на основе труда подневольного, труда крепостных, приписанных к фабрикам и мануфактурам. На мануфактурах работали сезонные рабочие – крепостные крестьяне, которых отпускали помещики в города на заработки для уплаты ими оброка вместо барщины. При Петре широко применялась практика «приписывания» крестьян к фабрикам и мануфактурам, что было равнозначно обращению их в рабство и принуждению к тяжелому и неприятному труду. Чаще всего «приписывали»

даже не крепостных, а фактически свободных крестьян, как это было на Урале. Обычно крестьяне «приписывались» к заводу специальными указами царя. С 1724 г. было установлено правило, по которому крепостные крестьяне могли уходить из своих деревень на заработки и по другим надобностям, не иначе как имея при себе письменное разрешение помещика, засвидетельствованное земским комиссаром и полковником того полка, который стоял в данной местности. Как пишет историк Н.И. Павленко, «Каждый крестьянин, не имевший паспорта или отпускного свидетельства от помещика, объявлялся беглым, если его обнаруживали на территории, отдаленной от постоянного места жительства более чем на 30 верст. Паспортная система затрудняла миграцию крестьянского населения и на долгие годы затормозила формирование рынка рабочей силы».

Производство на мануфактурах было основано на разделении ручного труда, особых сложных орудий труда не требовалось, поэтому крестьяне в роли временных рабочих могли быстро освоить технику производства. Появление таких работников привело к тому, что нужно было хоть как-то регулировать вопросы охраны труда и трудовые отношения между работником и работодателем.

Историю государственного управления охраной труда в Российской империи связывают с появлением фабрик и заводов и работающих на них людей, а именно в период царствования императрицы Анны Леопольдовны, которая обратила внимание на беспорядки в работе суконных фабрик. С целью урегулирования производства были изданы Регламент и регулы 1741 г. [9]. Это была первая попытка нормировать законом отношения труда и капитала. В этих документах прописывались требования пожарной безопасности, надлежащего отопления и освещения зданий, наблюдения за исправностью инструментов, организации врачебной помощи. Закон устанавливал границы рабочего дня в 15 ч и высший предел штрафов и наказаний.

Однако этот закон быстро был забыт и не исполнялся.

После этого практически за сто лет никаких документов по охране труда на государственном уровне не было принято.

И только с появлением большого числа фабрик и заводов, т. е. когда стала реализовываться фабричная система способа производства, появляется и фабричное законодательство. К нему относят законодательные акты, регулирующие трудовые отношения в фабрично-заводской промышленности, а также условия трудового договора: наем и увольнение рабочих, регулирование рабочего времени, заработной платы, условий труда и расчета с рабочими, охраны и безопасности труда, урегулирования трудовых конфликтов.

Интенсивное развитие промышленности в развитых капиталистических странах (например, в Англии в 1-й трети XIX в.), а затем и в России привело к возникновению фабричного законодательства. При этом значительное влияние на формирование фабричного законодательства оказывала борьба

пролетариата за свои права. Так, в Англии поводом для принятия первого фабричного закона послужила эпидемия 1802 г., которая потребовала правительственного расследования. Последнее показало ужасающую систему эксплуатации работников. В Германии источником первого закона 1839 г. послужили петиции и доклады прусскому королю о физической и моральной деградации населения рейнской провинции.

Действительное развитие промышленности в России началось при Николае I, чему способствовала действующая система протекционизма, введенная в 1822 г. (в конце царствования Александра I) и сохранявшаяся до конца 1850-х гг. Эта система позволила создать достаточно развитую и конкурентоспособную текстильную и сахарную промышленность. Крестьянам в начале царствования Николая I была предоставлена возможность свободы передвижения и хозяйственной деятельности, что способствовало появлению массового феномена крестьян-предпринимателей и крестьян-наемных рабочих. Ранее, при Петре I, крестьянам было запрещено без наличия отпускного свидетельства (паспорта) передвигаться по территории страны.

Появление значительного числа свободных работников в Российской империи вынудило принять 24.05.1835 первый фабричный закон общего характера «Об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму». Назывался закон Положением и включал 10 статей. Согласно этому закону фабриканты обязывались письменно оформлять условия найма, при этом рабочие не имели права уйти ранее обусловленного договором срока и требовать повышения заработной платы. Фабрикант имел право уволить работника, предупредив его за две недели до увольнения. Однако в Положении не было никаких указаний по поводу содержания договора. Поэтому содержание договора определял работодатель без вмешательства с чьей-либо стороны.

В действительности роль этого закона была крайне незначительной, т. к. он распространялся только на Петербург и Москву с уездами и просто признавал, что между работником и нанимателем существуют договорные отношения, предполагающие определенную ответственность сторон. Однако это Положение практически не повлияло на регулирование трудовых отношений в промышленности России.

Система принудительного труда на фабриках и горно-металлургических заводах, эффективная во времена Петра I, оказалась реакционной в первой половине XIX в. Государство, считая чугуноплавильное производство особо важным для страны, проявило особую заботу о нем (в отношении помощи заводчикам в обеспечении их рабочей силой). Но рабочие на заводах находились практически в положении рабов, работали из-под палки и не имели никаких надежд на улучшение своего материального положения. Именно эти чугуноплавильные заводы и оказывались в состоянии упадка по сравнению с хлопчатобумажными фабриками, где использовался труд вольнонаемных работников [5].



Производство на мануфактурах и машинных фабриках XVIII –первой половины XIX века носило хищнический характер по отношению к рабочим. Работа проводилась в тяжелых гигиенических условиях, по 14 ч и более в сутки; о здоровье и тем паче развитии личности никто не заботился. Но к обученным квалифицированным рабочим заводчики проявляли интерес и переманивали их [5].

Экономическая отсталость России от западных стран, таких как Англия, Франция, Пруссия и других, сказалась и на развитии фабричного законодательства. За основу разрабатываемых в Российской империи законопроектов принималось фабричное законодательство стран Западной Европы, в особенности немецкое и английское. В своем историческом развитии фабричное законодательство этих стран начиналось, как правило, с законов об установлении минимального возраста детей, принимаемых на работу. Так, в Англии такой закон впервые появился в 1802 г. и распространялся исключительно на «учеников» хлопчатобумажных и шерстяных фабрик без всякого указания на возраст. Этот закон ограничивал суточный труд малолетних 12 ч и запрещал им работать в ночную смену. В России закон «О воспрещении фабрикантам назначать в ночные работы малолетних менее 12-летнего возраста» был принят только 07.08.1845 г. в связи с тяжелейшим положением на фабриках малолетних, что привело к беспорядкам на подмосковной Вознесенской бумагопрядильне. Обязанность наблюдать за его исполнением была возложена на «местное начальство», что привело в конечном итоге к его неисполнению. Этот закон не был кодифицирован при новом издании Устава о Промышленности в России. О его существовании мало кто знал, и поэтому он не оказал практически никакого влияния на тяжелое положение малолетних [9].

Аналогичную участь постиг и закон Российской империи о врачебной помощи фабричным рабочим, который официально не был опубликован. Вспомнив о нем через двадцать лет, его так и не ввели в Свод законов Российской империи.

Надо отметить, что отсутствие контролирующего органа за исполнением законов в России и европейских странах вело к тому, что они практически не выполнялись.

Отмена крепостного права в 1861 г. вызвала необходимость упорядочения рабочего законодательства, т. к. принятые в России вышеназванные законы не подкреплялись никакими нормами контроля и фактически не выполнялись. Предприниматель чувствовал себя на фабрике неограниченным хозяином.

Поэтому 01.06.1882 г. был принят новый закон «О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах», который устанавливал запрет на работу детей до 12 лет. Для детей 12–5 лет закон ограничивал время работы 8 ч в день, запрещал ночную (от 21.00 до 5.00) и воскресную работу, а также запрещал применение детского труда во вредных

производствах. Для сравнения: в Англии аналогичные фабричные законы были приняты в 1833 г., в Германии – в 1878 г.

Для контроля за исполнением вышеназванного закона в Российской империи с 01.06.1882 г. была учреждена специальная инспекция, которая и стала позднее фабричной инспекцией. Сам закон стал действовать с 01.05.1984 г. Кроме фабрик и заводов действие закона распространялось на некоторые «ремесленные заведения»: пекарни, овчинно-шубные заведения, типографии. Инспектора фабричной инспекции имели право надзора за исполнением закона о малолетних и могли налагать взыскания на фабрикантов за нарушение законодательства. Закон от 1 июня 1882 г. при всем своем несовершенстве явился крупной реформой фабричных отношений, т.к. кончалась эра безграничного предпринимательского произвола. Государство начало вмешиваться в трудовые отношения между работником и работодателем.

Следует отметить, что в Германии противостоянием от революционного социализма канцлер Бисмарк считал организацию социального страхования. В то же время рейхстаг, в который попали на выборах социал-демократы, и молодой император придавали особое значение развитию фабричного законодательства [9]. Все это позволило снизить революционный накал рабочего движения в Германии и предотвратить, в отличие от России, революции.

Дальнейшее развитие фабричного законодательства в Российской империи выразилось в принятии 05.06.1884 г. Закона «О взысканиях за нарушения постановлений о работе малолетних на заводах, фабриках, мануфактурах и в ремесленных заведениях» и 03.06.1885 г. закона «О воспрещении ночной работы несовершеннолетним и женщинам на фабриках, заводах и мануфактурах» (вступил в действие с 01.10.1885 г.). Первый закон делал ограничения на взыскания с малолетних, работающих на фабриках и заводах. Второй закон запрещал ночную работу (с 21.00 до 5.00) женщин и подростков до 17 лет на хлопчатобумажных, полотняных и шерстяных фабриках. В дальнейшем действие закона было распространено также на вредные работы в фарфоровом, спичечном и текстильном производствах. Для упорядочения процесса обучения детей на заводах и фабриках 12.06.1884 г. был принят закон «О школьном обучении малолетних, работающих на фабриках, заводах и мануфактурах». По нему фабрикантам рекомендовалось открывать школы при фабриках и заводах для повышения образовательного уровня малолетних работников.

Прошедшая в январе 1885 г. в Российской империи Морозовская стачка заставила правительство принять 03.06.1885 г. новый закон «Правила о надзоре за заведениями фабричной промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих», регулирующий трудовые отношения. Этот закон был очень важен, т. к. устанавливал порядок найма и увольнения рабочих: каждому рабочему в течение недели выдавалась стандартная расчетная книжка. Принятие ее рабочим признавалось актом заключения

договора о найме на условиях, изложенных в книжке. При найме «на неопределенный срок» каждая из сторон должна была за две недели известить о своем намерении расторгнуть договор; в этом случае или за две недели до окончания срока при найме «на определенный срок» запрещалось понижать зарплату рабочему. Запрещалось расплачиваться с рабочими условными знаками, хлебом, товаром и иными предметами (кроме купонов), а также брать с рабочих проценты за деньги, выданные им в долг. Запрещалось взимать с рабочих плату за врачебную помощь, освещение мастерских и использование орудий производства. В случае предоставления жилья, бань, столовых и т. п. рабочим размеры взимаемой с них за это платы не могли превосходить утвержденного фабричной инспекцией максимума. Хозяин разрабатывал правила внутреннего трудового распорядка организации, которые утверждались фабричной инспекцией труда и выставлялись во всех мастерских.

Упорядочивалась деятельность харчевых лавок для снабжения рабочих важнейшими продуктами: фабричная инспекция ограничивала ассортимент товаров и утверждала расценки. С рабочих разрешалось взыскивать штрафы только «за неисправную работу», «за прогул» и за «нарушение порядка»; разъяснялась сущность этих поводов и устанавливались максимальные размеры штрафов. Общая сумма штрафов к расчету не могла превышать трети заработка рабочего. Перевод штрафных денег в прибыль запрещался, составлялся особый штрафной капитал, который можно было расходовать только на пособия рабочим. Устанавливалась ответственность фабрикантов за нарушение правил (штрафы или судебное разбирательство). Работник, не получивший в течение месяца заработную плату, имел право требовать в судебном порядке расторжения заключенного с ним договора. Если при рассмотрении жалобы работника суд устанавливал, что действительно имела место задержка заработной платы, то работнику присуждалось дополнительное вознаграждение в размере его двухмесячного заработка. С введением данного закона расширялась область действия фабричной инспекции.

Теперь на нее были возложены задачи контроля за соблюдением всех правил, регулирующих трудовые отношения, рассмотрения жалоб рабочих и урегулирования конфликтов, а также рассмотрения и утверждения такс, табелей, расписаний и правил внутреннего распорядка на фабриках и заводах. Принятый закон вводился в действие постепенно, по мере распространения органов контроля на территории разных губерний, сначала в Петербургской, Московской и Владимирской губерниях, а затем и в других регионах Российской империи. Введение закона растянулось до 1912 г.

С принятием данного закона в России впервые появилось трудовое право как новая отрасль, предметом которой стали отношения по найму рабочей силы и использованию ее в процессе труда. Главенствующим при этом являлся договорный способ определения условий труда, а вмешательство государства в регулирование труда сводилось к минимуму.

Надо отметить, что отдельные положения закона сохранили свою актуальность и в наше время: порядок увольнения, невыплата заработной платы и другие. Например, в законе было прописано правило, согласно которому «хозяин с нанявшимися должен обходиться справедливо и кротко, требовать от них токмо работы, условленной по договору, или той, для которой наем учинен, платить им точно и содержать исправно». Данный закон в действительности положил начало созданию и развитию новой отрасли права – трудового права в России.

В 80-х гг. XIX в. в России начался период контрреформ, и фабричное законодательство было урезано путем принятия 24.04.1890 г. закона «Об изменении постановлений о работе малолетних, подростков и лиц женского пола на фабриках, заводах и мануфактурах и о распространении правил о работе и обучении малолетних на ремесленные заведения». С введением данного закона были частично пересмотрены законы Российской империи от 01.06.1882 г. и от 03.06.1885 г. Теперь стало возможным привлекать малолетних к работе, «когда по роду производств это окажется необходимым», а также привлекать к работе по 6 ч в день без перерыва или по 9 ч в две смены по 4,5 ч.

При производстве стеклянных изделий разрешалось ставить даже малолетних на 6 ч ночной работы, но с обязательным 12-часовым отдыхом. Законодательно установленное ночное время в определенных случаях было сокращено до промежутка с 22.00 до 4.00. Принятый 24.04.1890 г. закон закрепил ряд предыдущих законов от 1 июня 1882 г. и от 3 июня 1885 г., обозначив их как временные. В законе не оговаривались сроки его вступления, т. к. он только корректировал уже принятую практику.

Волнения среди рабочих и развитие рабочего движения в России привели к принятию 02.06.1897 г. закона «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской промышленности». Этим законом было введено в фабричной и горной промышленности ограничение рабочего времени 11,5 ч, в случае работы в ночное время, а также в субботу и перед праздниками – 10 ч. Закон запрещал работы в воскресенье. Он сократил число праздничных дней и установил 14 обязательных праздников (в 1900 г. к ним было добавлено еще три). По «взаимному соглашению» рабочие могли работать в воскресный день взамен будничного. Закон запретил труд малолетних (до 12 лет) и ограничил 120 ч в год сверхурочные работы. Вместе с тем сверх установленного этим законом рабочего времени можно было вводить еще и сверхурочные работы по особому договору (что значит, в первую очередь, – по увеличенным расценкам), а главному по фабричным и горнозаводским делам Присутствию давались права издавать подробные правила и инструкции о распределении рабочего времени для отдельных отраслей промышленности, производств или разрядов рабочих, в том числе и в сторону увеличения допустимого рабочего времени. Закон вступил в силу с 1 января 1898 г. и был

распространен на 60 губерний Европейской России, охватывая все промышленные заведения и горные промыслы, частные и казенные.

Важным законодательным актом в области социальной защиты рабочих следует считать принятый 02.06.1903 г. Закон о страховании «Правила о вознаграждении потерпевших вследствие несчастных случаев рабочих и служащих, а равно членов их семейств, в предприятиях фабрично-заводской, горной и горнозаводской промышленности», который вступил в действие с 01.01.1904 г. Этим законом устанавливалась ответственность фабрикантов за несчастные случаи, происшедшие во время работы (кроме случаев, когда было доказано, что причиной несчастного случая были «злой умысел» или «грубая неосторожность» пострадавшего). По закону предприниматель мог избежать выплат по пенсии, если по суду докажет свою невиновность. Лечение полностью оплачивалось правлением предприятия. Пострадавшим должно было выплачиваться пожизненное «вознаграждение»: в случае временной потери трудоспособности – пособия (со дня несчастного случая по день восстановления трудоспособности в размере половинного заработка), в случае постоянной потери трудоспособности – пенсии (от 2/3 заработка при полной нетрудоспособности и ниже – при неполной).

Через три года любая из сторон могла потребовать переосвидетельствования пострадавшего для уточнения степени трудоспособности. Была также предусмотрена возможность замены по взаимному согласию пенсии на выплату единовременного пособия, измеряемого из расчета 10-летнего размера пенсии. В случае гибели рабочего правление обязывалось выплачивать пособие на погребение и пенсию членам семьи рабочего (в зависимости от степени родства, но суммарно не более 2/3 заработка; родителям – пожизненно, вдове – до вступления в брак, детям – до достижения 15-летнего возраста).

Следует отметить, что под давлением промышленников 10.05.1904 г. Постановлением Государственного совета был отменен законодательный запрет на работы в воскресные и праздничные дни.

Для предупреждения конфликтов между рабочими и фабрикантами 10.06.1903 г. был принят закон «Об учреждении старост в промышленных предприятиях». Рабочим предоставлялось право выбирать старост – уполномоченных на ходатайства и переговоры с управлением и должностными лицами об условиях найма и быта рабочих. Дозволялись собрания рабочих по обсуждению указанных дел. Отдельные рабочие, однако, также могли ходатайствовать о решении указанных дел лично, каждый только за себя. Вместе с тем в законе была сделана масса оговорок, ослаблявших значение этого института фабричных старост.

Деятельность неугодных администрации старост могла быть прекращена распоряжением губернатора.

Революционное движение в России привело к тому, что в 1905 г. забастовки охватили до полутора миллионов рабочих, 75 % из них носили

политический характер. Волнения перекинулись на деревню и в небольшой степени на армию и военный флот – 14 июня 1905 г. взбунтовался броненосец «Князь Потёмкин», 11 ноября – крейсер «Очаков».

Произошедшая в 1905 г. в России революция дала толчок к дальнейшему развитию фабричного законодательства. В связи с этим 04.03.1906 г. были приняты временные правила о профессиональных обществах, которые фактически легализовали существование профсоюзов.

15.11.1906 г. был принят закон «Об обеспечении нормального отдыха служащих в торговых заведениях, складах и конторах», который устанавливал обязательный воскресный отдых и ограничивал рабочий день 10 ч.

Усиление революционного движения в начале XX в. в России заставило правительство 23.06.1912 г. принять серию законов о страховании рабочих на производстве: «Об учреждении присутствий по делам страхования рабочих», «Об учреждении совета по делам страхования рабочих», «Об обеспечении рабочих на случай болезни», «О страховании рабочих от несчастных случаев».

Этим комплексом законодательных актов был заменен закон от 2 июня 1903 г. При всех предприятиях учреждались больничные кассы (мелкие, до 200 участников, объединялись в общие при нескольких предприятиях). Членство в больничных кассах для всех наемных рабочих и служащих со сроком найма не менее одной недели было обязательным. Рабочие-участники касс страховались по новому закону не только от несчастного случая, но также и на случай болезни. Владелец предприятия был обязан обеспечить первую врачебную помощь и амбулаторное лечение, а также предоставить или оплатить больничное лечение и все медикаменты (в том числе роженицам) до выздоровления, но не более 4 месяцев. При этом больным выдавалось денежное пособие (от 1/2 до 2/3 заработка – имеющим иждивенцев, от 1/4 до 1/2 заработка – остальным) с четвертого дня болезни до выздоровления, но не более 26 недель в течение одной болезни и не более 30 недель в течение года, а при временной утрате трудоспособности в результате увечья – с момента несчастного случая до выздоровления, но не более 13 недель.

В случае родов выдавалось пособие от 1/2 до полного заработка за 2 недели до родов и 4 недели после родов, но только тем участницам кассы, которые состояли в ней не менее 3 месяцев до родов. По случаю смерти выдавалось пособие на погребение. В случае несчастного случая работник-участник больничной кассы получал пособие – первые 13 недель из больничной кассы, затем – в размере 2/3 заработка из страхового капитала до восстановления трудоспособности или до назначения пенсии.

Порядок исчисления пенсии был разобран более тщательно, чем в законе 2 июня 1903 г., но основные принципы остались теми же. Как и по закону 1903 г., пособия и пенсии пострадавшим от несчастного случая полностью выплачивались владельцем предприятия. Средства же

больничных касс комплектовались в первую очередь из обязательных взносов самих рабочих – от 1 до 3 % заработка; взнос же владельца предприятия составлял только 2/3 от этой суммы (т. е. владелец вносил в кассу 2/5 всех средств). Возможны были доходы с имущества больничных касс, случайные пособия и пожертвования и (в экстренных случаях) увеличение размера взносов. Данный закон вводился только в европейской части России и на Кавказе, на остальных территориях Российской империи продолжал действовать закон от 2 июня 1903 г.

В 1913 г. трудовые законы были выделены в отдельный устав «О промышленном труде», в который впервые были включены нормы о социальном страховании работников. Устав регламентировал продолжительность рабочего дня в 11,5 ч для рабочих и 12 ч для конторских служащих и приказчиков. Также устанавливалась продолжительность работы перед выходными и праздниками: по субботам рабочий день сокращался до 10 ч; в канун праздника Рождества Христова рабочий день должен быть только до полудня.

Тем временем обстановка в России накалялась, в забастовках участвовало все больше рабочих. В первой половине 1914 г. в забастовках приняло участие 1 млн 500 тыс. человек. Размах движения был чрезвычайно велик. 28 мая 1914 г. началась стачка 500 тыс. рабочих в Баку. Волну забастовок и демонстраций в столице вызвал расстрел 3 июля 1914 г. митинга путиловских рабочих. Ситуацию в стране резко изменила лишь начавшаяся в июле 1914 г. Первая мировая война.

В этот предреволюционный период и в связи с началом Первой мировой войны в России произошло ухудшение положения женщин и несовершеннолетних на предприятиях оборонной промышленности за счет принятия 19.10.1915 г. Закона «О допущении некоторых отступлений от правил о работе женщин, подростков и малолетних, а также о продолжительности и распределении рабочего времени». Согласно этому закону министру торговли и промышленности предоставлялось право разрешать для женщин и несовершеннолетних делать отступления от соответствующих законов на предприятиях, работающих на оборону (в основном это касалось ограничения продолжительности рабочего времени).

Дальнейшее усиление революционного движения в России привело к тому, что в 1917 г. произошли две революции.

23 февраля (8 марта по новому стилю), в Международный женский день, выступления работниц в Петрограде вылились в многолюдные митинги, шедшие под лозунгами: «Хлеба!», «Мира!», «Свободы!». 24 февраля движение продолжало разрастаться. Митинги были спровоцированы слухами о том, что в городе начинается голод. Официальное сообщение властей, в котором говорилось, что запасы муки в городе достаточны, не произвело никакого впечатления на население. Демонстранты вышли на главные улицы города с красными флагами и лозунгами: «Долой войну!», «Долой самодержавие!». Полиция не могла справиться с движением, а войска

не обнаруживали склонности «усмирять» толпу. 25 февраля массовые выступления возобновились. Стачка приобретала всеобщий характер.

Проведенные ночью аресты активистов революционных организаций, в том числе членов Петроградского комитета большевиков, не нормализовали обстановку в столице. Расстрел демонстрантов на Знаменской площади и Невском проспекте вызвал перелом в настроениях войск. Вечером 26 февраля начались волнения в ряде полков, а 27 февраля войска Петроградского гарнизона стали переходить на сторону революции.

Развития фабричного законодательства в это время практически не происходило. Этот период характеризовался работой Временного правительства, которое приняло два постановления.

Первое было принято 23.04.1917 г. «О рабочих Комитетах в промышленных заведениях». По этому постановлению на всех промышленных предприятиях вводились выборные рабочие Комитеты для проведения переговоров с администрацией по всем важнейшим вопросам: о заработной плате, правилах внутреннего распорядка и т. д. Институт старост на промышленных предприятиях, введенный законом 10 июня 1903 г., но фактически оказавшийся нежизнеспособным, отменялся.

Второе постановление было принято 25.07.1917 г. «Об изменении правил об обеспечении рабочих на случай болезни». По этому постановлению большие права в работе больничных касс теперь получали рабочие, составляющие отныне Общее собрание больничных касс (по закону 23 июня 1912 г. рабочие только делегировали своих уполномоченных в Общие собрания). Так, если прежде проект уставов касс составляли владельцы предприятий, теперь это возлагалось на рабочих. Больничные кассы, в которых ранее должно было состоять не менее 200 человек, расширились так, чтобы в них состояло не менее 500 человек. Уволенный рабочий еще месяц после увольнения мог состоять в больничной кассе предприятия (если только он не вступал в больничную кассу другого предприятия). Владелец предприятия теперь обязан был вносить в больничную кассу не 2/5 общей суммы, а половину. Остальные базовые нормы закона о больничных кассах (процент взноса рабочих, сроки, в течение которых рабочие имели право на оплату лечения) остались неизменными.

Таким образом, в октябре 1917 г. закончилась эра фабричного законодательства Российской империи и началась новая эпоха – эпоха трудового законодательства новой страны. Надо отметить, что фабричное законодательство, несмотря на его несовершенство, способствовало широкому общественному обсуждению «рабочего вопроса», контролю за условиями труда и стимулировало, в частности, научные исследования в области человеческого фактора труда. Законодательство имело недостатки, к которым можно отнести: слабый контроль за охраной труда и недостаточное внимание со стороны государства. Действие законов не всегда распространялось на всю территорию России и не на все хозяйствующие



субъекты. Не все формулировки в законах были четко прописаны, поэтому статьи трактовались заинтересованными сторонами на свое усмотрение. Российские законы часто запаздывали по сравнению с нуждами рабочих и требованиями промышленности.

### **3. КОНСТИТУЦИИ РОССИИ**

Конституция (от лат. *constitutio* устройство, установление) – основной закон государства, определяющий его общественное и государственное устройство, избирательную систему, принципы организации и деятельности государственных органов и основные права и обязанности граждан.

Анализ содержания конституций России является важным с тех позиций, что принятие каждой новой конституции вносит изменения в направления развития страны, требует новых подходов к решению социально-экономических задач, а следовательно, и к решению вопросов охраны труда. Ниже показана направленность каждой конституции России в области охраны труда и защиты работников.

Первые документы конституционного содержания появились в России еще в первой половине XVIII в., когда князь Дмитрий Михайлович Голицын в 1730 г. попытался ввести в России конституционную монархию. Такие же попытки были сделаны и позже. В начале своего царствования император Александр I хотел ввести в России конституцию, но отказался от этой идеи. Революции, произошедшие в начале XIX в. в Америке и Европе, привели к тому, что во многих странах появились конституции. В 1815 г. конституцию впервые в Российской империи получило входящее в нее Царство Польское. Больше в Российской империи конституций не имел никто. В дальнейшем императором Александром II, которого называли царем-реформатором, была разработана программа конституционных преобразований в империи, однако она не была реализована из-за убийства царя 1 марта 1881 г. народовольцами, которые неоднократно покушались на его жизнь.

Наиболее близко Российская империя подошла к принятию конституции, когда 6 августа 1905 г. был принят Манифест, который стал первым шагом на пути к конституционной монархии. Он учредил Государственную думу – первый русский парламент с совещательными функциями и провозгласил избирательные права российских подданных. Следующий Манифест от 17 октября 1905 г. «Об усовершенствовании государственного порядка» наделял Государственную думу законодательными функциями и провозглашал неотъемлемые права граждан: неприкосновенность личности, свобода совести, слова, собраний, союзов, избирательные права. Манифест от 19 октября 1905 г. учреждал в России Совет Министров как правительственный орган. Конституционное значение имели и многие другие государственные документы: «Учреждение Государственной Думы» от 20 февраля 1906 г.; Указ «О переустройстве

учреждения Государственного совета» от 20 февраля 1906 г.; основные государственные законы от 23 апреля 1906 г.

Следует отметить, что необходимость в новой конституции в любой стране возникает только после каких-либо масштабных событий общественно-политического характера: революции, завоевания независимости, распада государства, образования нового государственного единства, изменения формы правления или политического режима. Каждая новая конституция обобщает конкретный опыт истории и обогащает его новым содержанием.

Изучая историю развития России, нужно отметить, что до Октябрьской революции, произошедшей 25 октября 1917 г., наша страна не имела конституции. Лишь только после прихода к власти большевиков она стала конституционной. Рассмотрим все конституции России с позиций охраны труда и защиты прав граждан.

Начиная с первого дня своего существования Советское государство издает целый ряд актов конституционного характера. Это декреты: «Об учреждении Совета Народных Комиссаров» и др., Обращение Петроградского ВРК «К гражданам России» и Обращение II Всероссийского съезда Советов «Рабочим, солдатам и крестьянам». Важным правовым актом, который почти целиком вошел в первую Советскую Конституцию, была Декларация прав трудящегося и эксплуатируемого народа, принятая III Всероссийским съездом Советов 25 января (12 января) 1918 г.

Реализуемые большевиками формы власти и управления во многом складывались стихийно, и, чтобы урегулировать этот процесс и закрепить те формы, которые соответствовали главным устоям новой государственности, необходима была официальная Конституция.

Первая Конституция РСФСР была принята Пятым Всероссийским съездом Советов 10 июля 1918 г. Это был основной закон государства переходного периода от капитализма к социализму. Сущность конституции состояла в юридическом закреплении диктатуры пролетариата. Об этом гласила статья 10: «Россия объявляется Республикой Советов Рабочих, Солдатских и Крестьянских Депутатов. Вся власть в центре и на местах принадлежит этим Советам». В Конституции была поставлена историческая задача для советской власти – «беспощадное подавление эксплуататоров». То есть открыто признавалась необходимость применения насилия в целях утверждения принципов нового социалистического строя, поэтому первая Конституция в этом смысле была самой откровенной.

Конституция (ст. 18) признавала труд обязанностью: «Российская Социалистическая Федеративная Советская Республика признает труд обязанностью всех граждан Республики и провозглашает лозунг: «Не трудящийся да не ест». Согласно этому лозунгу все принадлежало только трудящимся, включая и власть.

Следующая Конституция была принята 31 января 1924 г. Вторым съездом Советов СССР, и она мало отличалась от первой. Причиной замены

Конституции 1918 г. Конституцией 1924 г. стало объединение в 1922 г. РСФСР с другими независимыми республиками в Союз Советских Социалистических Республик (СССР). Конституция состояла из двух основных частей: Декларации об образовании Советского союза и Договора об образовании СССР. Этот договор от 30 декабря 1922 г. оговаривал, что независимые социалистические республики РСФСР, УССР, БССР и ЗСФСР приобрели статус союзных советских социалистических республик и образовали новое государственное объединение – СССР. Договор обязывал союзные республики внести изменения в свои конституции на основе союзного договора.

Очередные задачи советской власти оставались все теми же, какие были и в первые месяцы революции. За прошедшее время большевики отстаивали власть в Гражданской войне, но ее еще предстояло укрепить и обезопасить. Очистить страну от скрытых и потенциальных врагов и превратить ее в мощный плацдарм для дальнейшего завоевания мира. А для этого в одинаковой мере подходила любая конституция – как первая российская, так и первая советская.

В Конституцию СССР были внесены только основные законодательные положения по созданию Советского Союза, и в ней, естественно, не рассматривались права трудящихся, хотя целая глава была посвящена работе Объединенного главного политического управления (ОГПУ).

Принятие Конституции СССР потребовало изменения Конституции РСФСР. Поэтому 11 мая 1925 г. была принята вторая Конституция РСФСР, которая отразила смягчение политической и экономической обстановки в стране, происшедшее в связи с окончанием Гражданской войны и образованием СССР. Многие статьи новой конституции были оставлены, хотя текст «Декларации прав трудящегося и эксплуатируемого народа» в нее не был включен.

Эта конституция юридически оформила новый государственно-правовой статус России как союзной республики в составе СССР. Текст конституций всех союзных республик был почти единообразным с Конституцией СССР.

Победа социализма к середине 30-х гг., огромные изменения в социально-экономической, политической и духовной сферах социальной жизни потребовали отражения в Конституции СССР. Это явилось основной причиной принятия чрезвычайным Восьмым съездом Советов СССР 5 декабря 1936 г. следующей третьей Конституции (в народе ее называли «сталинской» и «конституцией победившего социализма»). Обновление всей конституционной системы Союза объяснялось вступлением страны в новый этап своего развития, знаменовавший, как считалось, построение основ социализма, полную ликвидацию эксплуататорских классов и элементов, что дало возможность значительного расширения социалистической демократии. В отличие от предыдущей Конституции 1924 г., где не было ни слова о правах человека, в новой Конституции гарантировалась свобода совести,

слова и печати, митингов и демонстраций, неприкосновенность личности и тайна переписки. Все судебные заседания должны были быть открытыми. Надо отметить, что многие статьи носили декларативный характер и не выполнялись, т. к. ни одна ее норма напрямую не могла действовать. Так, в ст. 127 говорилось: «Гражданам СССР обеспечивается неприкосновенность личности. Никто не может быть подвергнут аресту иначе как по постановлению суда или с санкции прокурора». Но можно вспомнить репрессии 1937–1939 гг., когда тысячи людей были арестованы и расстреляны без суда и следствия.

Что касается трудовых отношений и прав трудящихся, то в Конституции это было отражено в нескольких статьях:

- труд в СССР является обязанностью и делом чести каждого способного к труду гражданина по принципу «кто не работает, тот не ест» (ст. 12);

- граждане СССР имеют право на труд, то есть право на получение гарантированной работы с оплатой их труда в соответствии с его количеством и качеством (ст. 118);

- граждане СССР имеют право на отдых. Право на отдых обеспечивается сокращением рабочего дня для подавляющего большинства рабочих до 7 часов, установлением ежегодных отпусков рабочим и служащим с сохранением заработной платы, предоставлением для обслуживания трудящихся широкой сети санаториев, домов отдыха, клубов (ст. 119);

- граждане СССР имеют право на материальное обеспечение в старости, а также - в случае болезни и потери трудоспособности (ст. 120).

Третья Конституция РСФСР была принята 21.01.1937 – вслед за Конституцией СССР 1936 г. Она провозгласила завершение строительства основ социализма. В этой Конституции закреплялись основы общественного и государственного строя; права и обязанности граждан; избирательная система; система и компетенция высших и местных органов государственной власти, управления, суда и прокуратуры. Конституция подтвердила добровольное объединение с другими равноправными республиками в составе СССР; суверенный характер прав РСФСР вне пределов союзной компетенции. Однако Конституция 1937 г. была декларативной и не смогла стать заслоном от массового беззакония и внесудебных расправ 1937 г.

Конституция РСФСР 1937 г. изменила название страны с Российской Социалистической Федеративной Советской Республики на Российскую Советскую Федеративную Социалистическую Республику.

Третья Конституция СССР (народ ее называл «брежневской»), принятая в условиях развитого социализма после всенародного обсуждения на (внеочередной) Седьмой сессии Верховного Совета СССР девятого созыва 7 октября 1977 г. В этой Конституции впервые появляется преамбула, в которой рассказывается об историческом пути Советского Союза за 60 лет и дается характеристика «развитого социалистического общества». Надо

отметить, что основная часть третьей Конституции взята из предыдущей, при этом в ней более четко утверждается ведущая роль коммунистической партии. Так, в пресловутой 6 статье говорится: «Руководящей и направляющей силой советского общества, ядром его политической системы, государственных и общественных организаций является Коммунистическая партия Советского Союза. КПСС существует для народа и служит народу.

Вооруженная марксистско-ленинским учением, Коммунистическая партия определяет генеральную перспективу развития общества, линию внутренней и внешней политики СССР, руководит великой созидательной деятельностью советского народа, придает планомерный научно обоснованный характер его борьбе за победу коммунизма. Все партийные организации действуют в рамках Конституции СССР». Конституция дополнила старые и внесла новые положения о трудовых правах граждан, которые нашли отражение в следующих ее статьях:

- статья 8: «Трудовые коллективы участвуют в обсуждении и решении государственных и общественных дел, в планировании производства и социального развития... улучшения условий труда и быта...»;

- статья 14: «Источником роста общественного богатства, благосостояния народа и каждого советского человека является свободный от эксплуатации труд советских людей. В соответствии с принципом социализма «от каждого – по способностям, каждому – по труду» государство осуществляет контроль за мерой труда и потребления»;

- статья 21: «Государство заботится об улучшении условий и охране труда, его научной организации, о сокращении, а в дальнейшем и полном вытеснении тяжелого физического труда на основе комплексной механизации и автоматизации производственных процессов во всех отраслях народного хозяйства».

- статья 40: «Граждане СССР имеют право на труд, то есть на получение гарантированной работы с оплатой труда в соответствии с его количеством и качеством и не ниже установленного государством минимального размера, включая право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей»;

- статья 41: «Граждане СССР имеют право на отдых. Это право обеспечивается установлением для рабочих и служащих рабочей недели, не превышающей 41 часа, сокращенным рабочим днем для ряда профессий и производств, сокращенной продолжительностью работы в ночное время; предоставлением ежегодных оплачиваемых отпусков, дней еженедельного отдыха, а также расширением сети культурно-просветительных и оздоровительных учреждений, развитием массового спорта, физической культуры и туризма; созданием благоприятных возможностей для отдыха по месту жительства и других условий рационального использования свободного времени. Продолжительность рабочего времени и отдыха колхозников регулируется колхозами»;

- статья 43: «Граждане СССР имеют право на материальное обеспечение в старости, в случае болезни, полной или частичной утраты трудоспособности, а также потери кормильца. Это право гарантируется социальным страхованием рабочих, служащих и колхозников, пособиями по временной нетрудоспособности; выплатой за счет государства и колхозов пенсий по возрасту, инвалидности и по случаю потери кормильца; трудоустройством граждан, частично утративших трудоспособность; заботой о престарелых гражданах и об инвалидах; другими формами социального обеспечения».

Вместе с тем надо отметить, что проблемы в области охраны труда, которые решало тогда государство, показали, что дисциплина труда советских трудящихся не всегда была на высоте.

Вот почему XXVI съезд КПСС (1981 г.) поставил задачу –«добиться значительного улучшения трудовой дисциплины, порядка и организованности на производстве...», для чего использовались различные меры для укрепления трудовой дисциплины, вплоть до рассмотрения вопросов на товарищеских судах.

Четвертая Конституция РСФСР, введенная в действие Декларацией Верховного Совета РСФСР от 12 апреля 1978 г., разрабатывалась в соответствии с Конституцией СССР 1977 г.

Она также воплощала теоретическую несостоятельную концепцию построения развитого социализма и общенародного социалистического государства.

Начавшаяся в 1985 г. перестройка привела к тому, что необходимо было существенно изменить Конституцию РСФСР образца 1978 г., особенно после провала августовского путча в 1991 г. Распад СССР не мог не отразиться на содержании Конституции России 1978 г. Она неоднократно и существенно менялась. При этом произошла коллизия, когда Конституция СССР 1977 г. де-юре продолжала действовать на территории России до декабря 1993 г., несмотря на то, что де-факто распад СССР завершился двумя годами ранее.

Пятая (ныне действующая) Конституция Российской Федерации была принята впервые всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. после значительных социально-экономических изменений в нашем государстве, когда страна встала на путь перехода к рыночной экономике. Конституция вступила в действие со дня ее опубликования 25 декабря 1993 г. Она была серьезно изменена по сравнению с текстами предыдущих конституций. В частности, в ней были приведены формулировки, отражающие современное состояние охраны труда в нашем обществе. Некоторые выдержки из формулировок приведены ниже:

- статья 7: «В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система

социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты»;

- статья 37: «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Принудительный труд запрещен. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск»;

- статья 39: «Каждому гарантируется социальное обеспечение по возрасту в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей и в иных случаях, установленных законом. Государственные пенсии и социальные пособия устанавливаются законом».

Анализируя тексты и содержание всех конституций России, можно сделать следующие выводы:

1. Все предыдущие конституции, кроме последней, были по своей сущности советскими социалистическими конституциями. Они развивались в соответствии с принципом преемственности, хотя каждая из них имела свои особенности. Каждая конституция утверждала советскую власть, носила классовый характер, выступала как воплощение диктатуры рабочего класса, руководимого Коммунистической партией Советского Союза (КПСС). Принцип реализации труда в них был принудительным.

2. Все конституции советского типа имели в значительной мере фиктивный характер и по большей части были декларативны. Они провозглашали принципы, которые фактически не претворялись или не могли быть претворены в жизнь.

3. Только пятая Конституция Российской Федерации соответствует свободному волеизъявлению граждан, демократическим принципам, требованиям сегодняшнего дня, провозглашает труд свободным и устанавливает запрет на принудительный труд.

Принятие каждой новой конституции в России приводило к тому, что в области охраны труда необходимо было также менять и подходы к формированию трудового законодательства, о чем будет сказано ниже.

#### 4. РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Создавшаяся экономическая и политическая ситуация в Российской империи привела к тому, что в феврале, а затем и в октябре 1917 г. произошли две революции.

Октябрьская революция кардинально поменяла социальные основы отношений в обществе, в особенности в промышленности, так что все приведенные выше фабричные законы были вскоре заменены постановлениями новой советской власти.

Рождение нового государственного строя в нашей стране было тяжелым и трудным. Это осложнялось тем, что органы Советского государства не имели опыта преобразований и декларировали гораздо больше того, что реально проводили в жизнь.

Советское трудовое законодательство теперь строилось на иных принципах, основанных на требованиях международного пролетариата, которые высказывались на международных конгрессах, и требованиях пролетариата России. Основными требованиями этих высказываний были: «...содействие улучшению экономического, политического и правового положения рабочей молодежи, добиваясь при содействии политических, профессиональных и иных организаций рабочего класса издания законов по охране детского труда; обязательное бесплатное обучение молодых работников до 16 лет; сокращение рабочего времени 16–18-летних подростков до 6 часов; запрещение законодательно труда подростков (до 18 лет) в тех отраслях производства, работа в которых профессиональными рабочими союзами будет признана вредной для неокрепшего молодого организма; полная отмена ночной работы для подростков (до 18 лет); установление минимума заработной платы для малолетних рабочих и работниц и их обеспечение на случай безработицы, болезни и т. п.».

Пришедшие к власти большевики приступили к активным действиям по продвижению своих идей. Эти идеи реализовывались через принятие декретов – особо важных законодательных актов советской власти. Декреты принимались до 1924 г., т. е. до появления Конституции СССР. Одним из первых декретов Советского правительства после Октябрьской революции, а в области труда первым правовым актом был декрет «О восьмичасовом рабочем дне, продолжительности и распределении рабочего времени», принятый 11.11.1917 г. (29.10.1917 г.). Советское государство первым в мире законодательно установило 8-часовой рабочий день для всех лиц, занятых работой по найму. Продолжительность рабочей недели не должна была превышать 46 ч.

Был запрещен ночной труд женщин и подростков до 16 лет (что вызвало акции протеста некоторых фабзавкомов). Женщины и подростки до 18 лет не допускались к подземным и сверхурочным работам. Рабочий день подростков до 18 лет был ограничен 6 ч., сверхурочные работы оплачивались



в двойном размере и т. д. Постановление это было передано на места по телеграфу и вступало в силу немедленно.

Установление 8-часового рабочего дня в России было введено впервые в мире. Лишь позже, после принятия Международной конвенции № 1, и в других странах мира также был установлен 8-часовой рабочий день. Например, в США официальное признание 8-часового рабочего дня произошло только в 1938 г., после принятия закона «О справедливых трудовых стандартах», установившего максимальную продолжительность работы и минимальную оплату труда.

Для управления страной, вплоть до созыва Учредительного собрания, II Всероссийский съезд Советов рабочих и солдатских депутатов образовал Временное рабоче-крестьянское правительство, именуемое Советом народных комиссаров (СНК), куда входил Народный комиссариат труда (НКТ), при котором был организован отдел охраны труда. В целях ликвидации паразитических слоев населения и оживления экономики большевики в январе 1918 г. ввели всеобщую трудовую повинность для лиц от 16 до 50 лет.

Серьезным шагом в становлении трудового законодательства России было принятие СНК 14 июня 1918 г. постановления «Об отпусках». Данный правовой акт впервые в России установил для работников, проработавших на предприятии или у частных лиц без перерыва более шести месяцев, ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью в две недели. Это официально было сделано впервые в мире. Данный правовой акт в дальнейшем послужил прообразом для аналогичных законов в других государствах.

Дальнейший этап развития законодательства о труде в России соответствует периоду военного коммунизма, и основным нормативным актом данного периода являлся Кодекс законов о труде (КЗоТ). Он был разработан Народным комиссариатом труда и Всероссийским центральным советом профессиональных союзов (ВЦСПС) и опубликован 10 декабря 1918 г.

Постановления КЗоТа распространялись на всех лиц, работающих за вознаграждение, и были обязательны для всех предприятий, учреждений и хозяйств (советских, общественных, частных и домашних), а также и для всех частных лиц, применяющих чужой труд за вознаграждение (статья 2 КЗоТ). В основу метода правового регулирования первый КЗоТ 1918 г. закладывал принцип всеобщей трудовой повинности.

Регулирование условий труда отдельных категорий работников, не подпадавших под действие данного кодекса, осуществлялось преимущественно императивными методами в централизованном порядке: условия труда в создаваемых или поддерживаемых советскими учреждениями коммунальных хозяйствах (сельскохозяйственных или иных коммунах) – особыми постановлениями Всероссийского центрального исполнительного комитета советов, Совета народных комиссаров,

инструкциями Народных комиссариатов земледелия и труда; условия труда земледельцев на землях, предоставляемых им в пользование, – Кодексом законов о земле; условия труда самостоятельных ремесленников – особыми постановлениями Народного комиссариата труда.

КЗоТ 1918 г. состоял из 9 разделов (о трудовой повинности; право на применение труда; порядок предоставления труда; о предварительном испытании; о переводе и увольнении; о вознаграждении за труд; о рабочем времени; об обеспечении производительности труда; об охране труда), которые содержали 137 статей. КЗоТ практически не содержал положений и норм, касающихся охраны труда, за исключением некоторых: запрета приема на работу несовершеннолетних (до 16 лет), работы лиц, не достигших 18 лет, запрета труда женщин в ночное время и на тяжелых и вредных работах, труда кормящих матерей. Кодекс затрагивал вопросы контроля и надзора за охраной труда, которые относились к компетенции созданной инспекции труда, прав и обязанностей сотрудников инспекции.

Военная интервенция, Гражданская война и классовая политика большевиков заставили правительство изменить трудовые отношения. В октябре 1918 г. были введены трудовые книжки для нетрудящихся, а затем с принятием КЗоТа 1918 г. было подтверждено введение трудовой повинности для всего трудоспособного населения в возрасте от 16 до 50 лет. Только при наличии трудовой книжки представители имущих классов могли свободно передвигаться в пределах вновь созданной Советской республики и получать продовольственные пайки на жизнь. Начавшаяся Гражданская война привела к ограничению реализации норм КЗоТа.

Отличительной чертой нового КЗоТа было то, что размер оплаты за труд был жестко регламентирован нормами, издаваемыми в порядке декретов и предписаний государственными и отчасти профсоюзными органами. При этом наблюдалось полное отсутствие договорных соглашений об условиях труда как между отдельными трудящимися и администрацией, так и между администрацией и профсоюзами. Многие нормы трудового законодательства носили декларативный характер (ограничение сверхурочных работ, предоставление ежегодного обязательного отпуска и др.).

В области охраны труда 14 июня 1918 г. НКТ был разработан список вредных производств и профессий, изданы общие и специальные постановления о содержании и устройстве предприятий. Во всех вредных и опасных производствах была введена выдача специальной одежды.

В июле 1918 г. НКТ объединился с отделом социального страхования. После слияния комиссариатов в единый Наркомтрудсобес был организован самостоятельный отдел социальной охраны труда (Центроохрантруд) с соответствующими подотделами на местах, для которого 23 января 1921 г. было принято специальное положение.

Последовавший далее переход России к новой экономической политике (НЭП), установившей свободу товарооборота, привел и к свободе распоряжения своим трудом. Стабилизация экономических и социальных

отношений создала благоприятные условия для дальнейшего развития и укрепления трудового законодательства.

Второй КЗоТ был утвержден 09.11.1922 г. Постановлением Всесоюзного центрального исполнительного комитета (ВЦИК) в связи с недостатками первого КЗоТа и образованием государства СССР [11]. Он состоял из общей части и 16 разделов: о порядке найма и предоставлении рабочей силы; о порядке привлечения к трудовой повинности; о коллективных договорах; о трудовом договоре; о правилах внутреннего распорядка; о нормах выработки; о вознаграждении за труд; гарантии и компенсации; рабочее время; время отдыха; об ученичестве; труд женщин и несовершеннолетних; охрана труда; о профессиональных союзах рабочих и служащих и их органах в предприятиях, учреждениях и хозяйствах; об органах по разрешению конфликтов по рассмотрению дел по нарушению законов о труде; о социальном страховании. КЗоТ содержал 192 статьи.

Новый кодекс содержал те же нормы по инспекции труда, нормы общего характера, а также по безопасности и гигиене труда. Однако он принципиально отличался от предыдущего КЗоТа 1918 г., т. к. в нем были заложены уже новые принципы: переход к свободному найму рабочей силы с заключением добровольного трудового договора, появились новые разделы. КЗоТ 1922 г. как бы подытожил законодательную работу в области охраны труда за прошедший период. Кодекс отменял всеобщую трудовую повинность (для лиц моложе 18 лет, мужчин старше 45 лет и женщин старше 40 лет) и вводил добровольное привлечение к труду в связи с окончанием войны и отсутствием необходимости в трудовых мобилизациях. Только в исключительных случаях (борьба со стихийными бедствиями, недостаток в рабочей силе для выполнения важнейших государственных заданий) допускалось привлечение граждан к труду в порядке трудовой повинности по специальным постановлениям Совета народных комиссаров (СНК).

КЗоТ содержал новые важные разделы: о коллективных договорах; о трудовом договоре; о правилах внутреннего трудового распорядка; рабочее время; время отдыха; об ученичестве; труд женщин и несовершеннолетних; о профессиональных союзах рабочих и служащих и их органах по разрешению конфликтов по рассмотрению дел по нарушению законов о труде; о социальном страховании.

В КЗоТе впервые появились положения о трудовом и коллективном договорах. Поскольку появились частные и кооперативные предприятия, то большая роль в защите прав трудящихся стала отводиться профсоюзам. Коллективные договора являлись соглашением, заключаемым профсоюзом как представителем рабочих и служащих и нанимателем. Коллективный договор устанавливал условия труда и найма для отдельных предприятий, учреждений или группы таковых. Тем самым он задавал рамки для личных трудовых договоров найма. Недействительными признавались статьи коллективных договоров, ухудшавшие условия труда по сравнению с условиями, установленными КЗоТом и другими нормативными актами о

труде. Профсоюзы имели право выступать перед различными органами от имени работодавших по найму в качестве стороны, заключившей коллективный договор. Договорная форма между работодателем и работником, между работодателем и профсоюзом стала рассматриваться в качестве основной и важнейшей в определении условий труда. Очень важной была ст. 36, в которой говорилось: «наниматель не может требовать от нанявшегося работы, не относящейся к тому роду деятельности, для которой последний нанят, а также работы, сопряженной с явной опасностью для жизни или не соответствующей законам о труде».

Наряду с общими правилами охраны труда предусмотрены повышенные меры по охране труда женщин и подростков. Принимать на работу лиц до 16 лет было запрещено, и только в исключительных случаях разрешалось принимать на работу подростков с 14 лет. Для женщин и подростков до 18 лет, а также для лиц, занятых умственным и конторским трудом, за исключением тех, работа коих связана непосредственно с производством, лиц, занятых на производстве с вредными условиями труда, рабочий день сокращался до 6 ч. Увольнение с работы допускалось лишь вследствие полной или частичной ликвидации предприятия, истечения срока временной работы, приостановки работ свыше месяца, в случае явной непригодности рабочего, определенной в установленном порядке, и, наконец, по желанию самого трудящегося. Сам порядок увольнения был значительно облегчен. Регламентировалось ночное время (с 10 ч вечера до 6 ч утра), время отдыха и праздничные дни. Производство любых работ воспрещалось в следующие праздничные дни: 1 января – Новый год; 22 января – День 9 января 1905 г.; 12 марта – День низвержения самодержавия; 18 марта – День Парижской коммуны; 1 мая – День Интернационала; 7 ноября – День пролетарской революции. Кроме этого, отделы труда по соглашению с губернскими советами профессиональных союзов могли устанавливать, помимо указанных праздничных дней, особые дни отдыха, не свыше десяти в год, согласуя эти дни с местными условиями, составом населения, народными праздниками и т. п.

Кодексом практически запрещалось проведение сверхурочных работ. КЗоТ подтверждал 8-часовой рабочий день и устанавливал 2-недельный ежегодный отпуск. Впервые законодательно было установлено, что отпуск подростку должен предоставляться обязательно летом.

КЗоТ 1922 г. вместо социального обеспечения вновь ввел социальное страхование. Оно распространялось на всех лиц наемного труда. Страховые взносы вносились предприятиями, учреждениями, хозяйствами или работодателями без права обложения страхуемого и без вычета взносов из заработной платы.

Социальное страхование предусматривало: оказание лечебной помощи, выдачу пособий при временной нетрудоспособности и дополнительных пособий, выдачу пособий по безработице, инвалидности, членам семей трудящихся в случае смерти кормильца.

После принятия КЗоТа 1922 г. началось новое становление трудового законодательства. Законодательные статьи о несовершеннолетних и женщинах со временем становились все более расширенными. Трудящихся начали делить на работников физического и интеллектуального труда, что было отражено в соответствующих нормах того времени. Иногда эти нормы ущемляли права ряда работников. Так, у беременных женщин, занимающихся физическим трудом, дородовой отпуск должен был составлять 6 недель и послеродовой 6 недель. У женщин, занимающихся интеллектуальным трудом, продолжительность отпуска была сокращена до 4 недель до и 4 недель после рождения ребенка. Это был классовый подход большевиков к вопросам охраны труда среди женщин.

Образование нового государства СССР привело к тому, что необходимо было заниматься вопросами управления охраной труда на государственном уровне. Поэтому Постановлением СНК СССР от 6 июля 1923 г. был образован Народный комиссариат труда (НКТ) СССР. Структура НКТ включала управления, отделы и секции, количество которых менялось со временем.

При НКТ СССР имелись коллегия и ряд комитетов, межведомственных советов и комиссий, бюро, в том числе научно-исследовательские учреждения, музеи, библиотеки. В задачи НКТ входили разработка и проведение мероприятий по организации труда, регулированию его условий и удовлетворению социально-бытовых нужд рабочих. В дальнейшем в связи с индустриализацией страны и реконструкцией народного хозяйства к задачам НКТ СССР добавились вопросы регулирования рынка труда и борьба с безработицей, регулирование и нормирование заработной платы, охрана труда, социальное страхование, разрешение трудовых конфликтов, регистрация коллективных договоров, содействие строительству рабочих жилищ.

Становление и стабилизация Советского государства привели к тому, что в 1925 г. была проведена либерализация процесса найма работников –отменялось обязательное до этого посредничество бирж труда при найме рабочих и служащих.

Затем в 1929 г. был осуществлен переход на пятидневную (для непрерывно действующих предприятий) и шестидневную (для остальных предприятий, учреждений и организаций) рабочую неделю. Последний день такой укороченной недели являлся выходным днем.

Правительство СССР, понимая важность вопросов охраны труда и защиты прав трудящихся, активно разрабатывало и принимало нормативно-правовые акты, которые закрепляли нормы и правила для работодателей и трудящихся. Также издавались документы, разграничивающие функции надзорных органов СССР, т. к. очень часто один инспектирующий орган пересекался по работе с другим инспектирующим органом. Например, один из таких актов касался вопросов ведения горных работ, где травматизм был наиболее высок: «О значении термина «органы надзора» в Правилах

безопасности при ведении горных работ». В этом акте НКТ СССР и ВСНХ СССР давали разъяснения по поводу разграничения функций между органами горного надзора и инспекцией труда. В частности, там говорилось: «Впредь до точного разграничения в законодательном порядке функций органов горного надзора и органов охраны труда в области осуществления надзора в горном деле надлежит считать, что выражение «органы надзора», встречающееся в разных изданиях Правил безопасности при ведении горных работ, утвержденных НКТ СССР и ВСНХ СССР 25.11.1924 № 480/488 (опубликованных отдельным изданием), относятся как к органам горного надзора ВСНХ, так и к органам охраны труда НКТ. Разъяснение Народного комиссариата труда СССР и Высшего совета народного хозяйства СССР от 10.04.1925 № 107/344. Аналогичный документ: Постановление СНК СССР от 30 июня 1925 г. «О порядке сооружения и регистрации электрических станций и надзора за таковыми», в котором было записано, что технический надзор, производимый Электронадзором, не освобождает электрические станции от установленного надзора инспекцией труда НКТ СССР. Из этого постановления следует, что инспекция труда не всегда находила понимание и поддержку на производственных объектах, поднадзорных другим инспекциям.

В годы индустриализации и коллективизации страны, когда в города хлынули большие массы работников из крестьян, значительное внимание со стороны НКТ СССР уделяется разработке нормативных документов. Так, в 1928 г. были установлены первые советские нормы искусственного освещения промышленных предприятий, в 1930 г. введены нормы по допустимым концентрациям вредных веществ в воздухе производственных помещений по 15 наименованиям, в 1939 г. приняты первые общесоюзные санитарные нормы и правила строительного проектирования промышленных предприятий.

Для широкого осуществления общественного надзора за состоянием охраны труда на производстве Постановлением ЦИК СНК СССР и ВЦСПС от 23 июня 1933 г. Народный комиссариат труда был слит с аппаратом ВЦСПС, и последнему было передано общее руководство охраной труда в СССР, а инспекции труда были организованы теперь по отраслевому принципу при всех ЦК профсоюзов. Процесс ликвидации НКТ затянулся до осени 1933 г., когда было принято совместное Постановление СНК СССР и ВЦСПС от 10 сентября 1933 г., по которому ЦИКу ВЦСПС было передано руководство охраной труда, социальным страхованием и трудовым законодательством.

Надо отметить, что указанным выше постановлением «профсоюзам было поручено выполнять ряд государственных функций». Это поставило их в зависимость от соответствующих государственных органов. В то же время мировая практика показывает, что для действительно свободных и независимых профсоюзов абсолютно несвойственно выполнять государственные функции. Сейчас это закреплено в законах РФ, где четко

оговаривается, кто занимается управлением охраной труда в России и что профсоюзы независимы и не имеют права вмешиваться в деятельность этих органов.

В связи с начавшейся 22 июня 1941 г. Великой Отечественной войной и призывом многих миллионов людей в ряды армии и флота особенно острой стала проблема рабочих рук в промышленности, на транспорте, в строительстве и на селе.

Это обстоятельство не могло не вызвать изменения в правовых нормах, по-новому регулирующих возникновение и прекращение трудовых правоотношений, хотя порядок добровольного вступления в трудовые отношения сохранился. Советское государство было вынуждено для обеспечения народного хозяйства кадрами ввести трудовую мобилизацию и трудовую повинность.

Администрации предприятий и учреждений было разрешено применять обязательные сверхурочные работы продолжительностью от одного до трех часов в день. Отпуска во время войны предоставлялись лишь подросткам до 16 лет. Для остальных работающих они были заменены денежной компенсацией, которая с апреля 1942 г. переводилась в сберегательные кассы в качестве замороженных на время войны вкладов рабочих и служащих.

Были выпущены постановления, материально стимулировавшие достижение высоких показателей в работе в особо важных областях народного хозяйства. К ним следует отнести постановления о заработной плате поездных и маневровых бригад железнодорожного транспорта, работников угольных шахт, машинотракторных станций и др.

По окончании войны Указом Президиума Верховного Совета СССР от 30.06.1945 г. [12] были ликвидированы с 1 июля 1945 г. нормы права, порожденные чрезвычайными обстоятельствами военного времени, и восстановлены очередные и дополнительные отпуска рабочим и служащим, отменены ежедневные обязательные сверхурочные работы и восстановлен 8-часовой рабочий день, прекращена трудовая мобилизация граждан на работу в различные отрасли народного хозяйства.

В дальнейшем проводились меры по переходу на сокращенный рабочий день. В первую очередь были переведены рабочие и служащие каменноугольной, горнорудной, металлургической промышленности, а также коксохимических предприятий.

Разработка и принятие законодательных и нормативно-правовых актов в СССР в период Великой Отечественной войны (1941-1945 гг.) практически были приостановлены. Лишь только после восстановления народного хозяйства эта деятельность вновь продолжилась. Начиная с 1957 г. в СССР были приняты важные решения, направленные на улучшение условий труда, устранение причин производственного травматизма, предупреждение профессиональных заболеваний. Научно обоснованную программу оздоровления условий труда принял XXII съезд КПСС, прошедший в 1961 г.

и наметивший внедрение на всех предприятиях современных средств техники безопасности, создание санитарно-гигиенических условий, устраняющих производственный травматизм и профессиональные заболевания.

Достаточно длительное время в СССР трудящиеся работали в соответствии с принятым в 1922 г. КЗоТом. Однако Великая Отечественная война и период восстановления разрушенной после войны экономики не позволили заниматься улучшением законодательной базы в области охраны труда. В последующий период развития страны был взят курс на строительство коммунизма, что также требовало пересмотра трудового законодательства. Все это привело к тому, что 15 июля 1970 г. Верховным Советом СССР был принят документ «Основы законодательства СССР о труде» [13], который был введен в действие с 1 января 1971 г. Данный законодательный документ закрепил в СССР наиболее общие и существенные положения трудового права на тот период времени, он вобрал в себя все хорошее, что было в предыдущих КЗоТх.

Основы закрепили наиболее общие и существенные положения трудового права, конкретизация и детализация которых осуществлялась с помощью текущего законодательства СССР.

Они обеспечивали единство в регулировании трудовых отношений на всей территории СССР; закрепляли ряд программных положений, определяющих дальнейшие перспективы развития законодательства о труде.

Основы законодательства о труде состояли из Преамбулы, в которой были сформулированы общие принципы социалистической организации труда, и 15 глав: общие положения; коллективный договор; трудовой договор; рабочее время; время отдыха; заработная плата, гарантии и компенсации; трудовая дисциплина; охрана труда; труд женщин; труд молодёжи; льготы для рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением; трудовые споры; профессиональные союзы, участие рабочих и служащих в управлении предприятиями, учреждениями, организациями; государственное социальное страхование; надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде; заключительные положения (об особенностях регулирования труда некоторых категорий рабочих и служащих и о разграничении компетенции Союза ССР и союзных республик по вопросам, предусмотренным Основами). Основы включали 107 статей.

В основу законодательного документа был положен принцип общественной организации труда в СССР – принцип социализма «от каждого по его способности, каждому – по его труду», труд является обязанностью и моральным долгом каждого способного к труду гражданина по принципу «кто не работает, тот не ест».

Как предполагалось, данный закон должен был регулировать трудовые отношения всех рабочих и служащих, содействуя росту производительности труда, повышению эффективности общественного производства и подъему на этой основе материального и культурного уровня жизни трудящихся,



укреплению трудовой дисциплины и постепенному превращению труда на благо общества в первую жизненную потребность каждого трудоспособного человека. Реально этого в СССР не произошло.

Поэтому КПСС и правительство принимали различные меры по укреплению трудовой дисциплины.

Принятые Основы законодательства расширили защиту прав женщин и несовершеннолетних. Работодателю была дана возможность увольнять работников за прогулы (отсутствие на работе более 3 ч. в течение рабочего дня), неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, не считая отпуска по беременности и родам, но при условии согласия профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации.

Устанавливалось, что нормальная продолжительность рабочего времени рабочих и служащих на предприятиях, в учреждениях, организациях не может превышать 41 ч в неделю.

Праздничными днями признавались: 1 января –Новый год; 8 марта –Международный женский день; 1 и 2 мая –День международной солидарности трудящихся; 9 мая –День Победы; 7 октября –День Конституции СССР; 7 и 8 ноября –годовщина Великой Октябрьской социалистической революции.

Минимальная продолжительность ежегодного отпуска рабочим и служащим устанавливалась в 15 рабочих дней. Рабочим и служащим моложе восемнадцати лет ежегодный отпуск предоставлялся продолжительностью один календарный месяц.

За нарушение трудовой дисциплины администрация предприятия, учреждения, организации имела право применять следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) строгий выговор;
- 4) перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до трех месяцев или смещение на низшую должность на тот же срок; за систематическое нарушение трудовой дисциплины, прогул без уважительных причин, появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения рабочий или служащий мог быть переведен на другую нижеоплачиваемую работу или смещен на другую низшую должность;
- 5) увольнение.

Кроме этого, администрация предприятия имела право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива, товарищеского суда или общественной организации, что иногда оказывалось действенным мероприятием.

Женщинам предоставлялись отпуска по беременности и родам продолжительностью пятьдесят шесть календарных дней до родов и пятьдесят шесть календарных дней после родов при наличии общего трудового стажа не менее одного года.

В последующий период времени в СССР было принято значительное число документов по охране труда. К ним можно отнести: Положение о правах профсоюзного комитета предприятия (1971 г.), Типовые правила внутреннего распорядка на предприятиях (1972 г.), Положение о порядке рассмотрения трудовых споров (1974 г.), Положение о технической инспекции труда (1977 г.) и многие другие. Следует отметить, что в этот период времени в СССР была создана система особых льгот работающим, совмещающим работу с обучением. Согласно законодательству того времени, если работник хотел поступить в высшее учебное заведение, то ему на период сдачи вступительных экзаменов предоставлялся дополнительный отпуск до 15 календарных дней без сохранения заработной платы. Работникам, принятым на заочное отделение вуза, предоставлялось с сохранением средней заработной платы 20 дней для сдачи зачетно-экзаменационных сессий на 1-м и 2-м курсах и 30 дней на старших курсах.

Последовавшая затем в СССР перестройка с ее экономическими и идеологическими преобразованиями потребовала кардинального пересмотра не только отдельных норм трудового законодательства, но и самой концепции отрасли. Появление нового типа работодателей – коммерческих организаций и индивидуальных предпринимателей обусловило необходимость отказа государства от вмешательства в хозяйственную деятельность работодателей, в том числе и в сфере регулирования отношений наемного труда. С другой стороны, необходимо было сохранить достигнутый уровень социальной защищенности трудящихся. Поэтому конец XX в. ознаменовался бурным развитием трудового законодательства России, было принято несколько основополагающих законов: закон РСФСР «О занятости населения в РСФСР» [14], закон РСФСР «О коллективных договорах и соглашениях» [15], федеральные законы «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» [16], «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» [17].

Дальнейшее развитие трудовое законодательство в России получило после принятия Конституции Российской Федерации (12 декабря 1993 г.) [18] и «Основ законодательства РФ об охране труда» (6 августа 1993 г.) [19]. Это были прогрессивные документы в области охраны труда для нашей страны в тот переходный период времени. Впервые в Конституции России было записано (ст. 37): «труд свободен, и каждый гражданин имеет право распоряжаться им по своему усмотрению».

По закону «Основы законодательства РФ об охране труда» управление охраной труда в РФ с 1993 г. передавалось от профсоюзов государственным органам власти, т. е. Министерству труда и социального развития РФ.

«Основы законодательства РФ об охране труда» содержали всего четыре главы: общие положения; гарантии права работника на охрану труда; обеспечение охраны труда; надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

Основы были прогрессивным документом и написаны с использованием подхода, что труд свободен, и с учетом новых нарождающихся в России экономических отношений.

В Основах впервые было дано определение охраны труда как системы обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающей правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Закон установил единый порядок регулирования отношений в области охраны труда между работодателями и работниками, между государством и предприятиями, учреждениями и организациями всех форм собственности, что являлось новым в России. Были определены приоритеты государственной политики в области охраны труда и четко разграничены права, обязанности и ответственность всех участников производственного процесса в области охраны труда, начиная от рабочего и кончая работодателем. Законодательство об охране труда распространялось также на студентов образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, учащихся образовательных учреждений основного общего образования, проходящих производственную практику, на военнослужащих, привлекаемых для работы на предприятиях, на граждан, отбывающих наказание по приговору суда, в период их работы на предприятиях, то есть лишение свободы не лишает права на охрану труда, и виновные в нарушении требований законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда несут ответственность на общих основаниях. Это в законодательных документах России было сделано впервые.

Дальнейшие шесть лет работы по «Основам законодательства РФ об охране труда» выявили ряд значительных недостатков и пробелов. Во-первых, в законе ничего не было сказано о том, что государственное управление охраны труда главный надзорный и контролирующий орган должно осуществлять свою деятельность не только на федеральном уровне и уровне субъектов федерации, но и на уровне местного самоуправления.

Вскоре стало ясно, что это достаточно крупный изъян, поскольку именно на местах должны осуществляться непосредственные контакты власти с предприятиями по вопросам охраны труда.

К тому же принятый 6 октября 1993 г. Федеральный закон «Об общих принципах местного самоуправления в РФ» никак не учитывал социально-трудовые отношения. Во-вторых, в одной из статей закона об охране труда было сказано, что «...в случае необходимости, на предприятиях могут создаваться специальные службы по охране труда». Работодатели восприняли эту формулировку по-своему, не как руководство к действию, а в

качестве рекомендации и, руководствуясь интересами экономии и не видя в таких службах особой необходимости, либо полностью их разогнали, либо значительно сократили количество специалистов по охране труда. Такая картина наблюдалась и в сельском хозяйстве, и в строительстве, и на промышленных предприятиях, и на транспорте. Все это значительно подрывало работающую систему управления охраной труда в нашей стране.

В результате в России резко вырос уровень производственного травматизма (он стал на порядок выше, чем в европейских странах), вопросы охраны труда для работодателей ушли на второй план. Особенно это касалось малых предприятий, число которых резко возросло. Необходимо было что-то предпринимать по управлению охраной труда на федеральном уровне.

Поэтому дальнейшее развитие законодательства в России выразилось в принятии 17 июля 1999 г. нового Федерального закона № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» [20]. Принятый закон поднял законодательную базу по охране труда на качественно новый, современный уровень, однако имел также и недостатки. Закон существенно повысил защищенность работника в процессе труда, расширил его права, а также права и обязанности работодателя, создал предпосылки для усиления работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний. В новом федеральном законе большая часть выявленных недостатков и упущений предыдущего закона (1993 г.) была исправлена. Теперь в нем четко были прописаны условия создания служб охраны труда на предприятиях. Например, если на предприятии работает более 100 человек, то там должна быть создана служба охраны труда. Причем форма собственности предприятия не имела никакого значения, т.е. исполнение этого закона стало обязательным для всех. Принятый закон предусматривал также и то, что если на предприятии работает менее ста человек, то работодатель должен либо заключить договор со специалистом по охране труда, либо с организацией, которая имеет право работать в этой области. Государственная инспекция по этому закону была наделена правом контролирования таких предприятий.

Несомненным достоинством нового закона по охране труда явилось и то, что в нем были предоставлены широкие полномочия органам местного самоуправления по управлению охраной труда на муниципальном уровне, а также контролю за охраной труда на предприятиях, находящихся на их территории.

Это позволяло сделать работников более защищенными в правовом плане и выстраивать стройную систему государственного управления в области охраны труда. Теперь этими вопросами могли заниматься службы, созданные на уровне местного самоуправления.

После принятия Конституции России в 1993 г. практически сразу началась работа по созданию нового проекта трудового законодательства с учетом изменяющихся экономических отношений. Эта работа в конечном

итоге вылилась в законодательный документ «Трудовой кодекс Российской Федерации» (Федеральный закон № 197-ФЗ от 30.12.2001 г.), который был принят Государственной думой 21 декабря 2001 г. и подписан 30 декабря 2001 г. Президентом России [1]. Вступил в действие документ 1 февраля 2002 г. Это сводный документ в области охраны труда, по которому работают и живут сейчас россияне.

Проект «Трудового кодекса» до его принятия был опубликован и широко обсуждался в обществе с целью учета интересов всех заинтересованных сторон – работников, работодателей, профсоюзов. За этот период Россией было ратифицировано несколько важнейших конвенций Международной организации труда (в частности, Конвенция № 81 «Об инспекции труда», Конвенция № 150 «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация», Конвенция № 156 «О равном обращении и равных возможностях трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями», Конвенция № 155 «О безопасности и гигиене труда в производственной среде»).

Поэтому новый Кодекс изначально создавался с учетом принципов и положений международного трудового права.

Трудовой кодекс на территории России начал действовать с 1 февраля 2002 г., при этом он учел все то лучшее, что было в нашем российском законодательстве по охране труда и защите прав трудящихся. «Трудовой кодекс РФ» являлся на момент принятия, по мнению многих зарубежных экспертов в области охраны труда, достаточно прогрессивным. Он вобрал в себя многие положения действовавшего закона №181-ФЗ [20]. В таком виде и объеме данный законодательный документ по охране труда был издан в России впервые.

Трудовой кодекс РФ включает в себя 14 разделов, которые охватывают все стороны трудовой деятельности работников и работодателей: общие положения; социальное партнерство в сфере труда; трудовой договор; рабочее время; время отдыха; оплата и нормирование труда; гарантии и компенсации; профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников; охрана труда; материальная ответственность сторон трудового договора; особенности регулирования труда отдельных категорий работников; защита трудовых прав и свобод, рассмотрение и разрешение трудовых споров, ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права; заключительные положения.

Принятые законы [1, 20] расширили и конкретизировали основные права наемных работников в сфере охраны труда.

К положительным моментам этих законов можно отнести то, что в них предусмотрены определенные гарантии данных прав. Некоторые нормы одновременно говорят о конкретном праве работника, и в них же заложен механизм, который обеспечивает реализацию этого права. В новых законах появились и совершенно новые права работников, например «право отказа

работником от выполнения работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья, вследствие нарушений требований охраны труда». Гарантией здесь выступает то, что законодательно установлено отказ от выполнения трудовых обязанностей в данном случае дисциплинарным проступком являться не будет. Другим примером служит «право на получение работником достоверной информации об условиях и охране труда на своем рабочем месте». Раньше у работников таких прав не было. Эту информацию работник теперь мог получить не только от работодателя, но и от государства и общественных объединений, таких как профсоюзы.

В Трудовом кодексе РФ впервые появилась статья, в которой были проговорены источники финансирования определенных мероприятий по охране труда. Прямо указывалось, что «обеспечение работника средствами индивидуальной защиты (спецодежда, спецоборудование и т.д.) производится за счет работодателя». Или, например, «каждый работник обязан обучаться правилам охраны труда и проходить медосмотры за счет работодателя». Работодатель должен обучить безопасным приемам, методам выполнения работ, провести инструктаж по охране труда, проверить знания работника, полученные в ходе обучения. Если на каком-то конкретном рабочем месте грубо нарушаются требования охраны труда, то такое рабочее место на предприятии может быть ликвидировано. При этом «работник имеет право на профессиональную переподготовку за счет средств работодателя».

По истечении уже первого года жизни России по новому Трудовому кодексу все стороны констатировали: документ реально работает, однако практика выявила необходимость усовершенствования отдельных его положений, что и было сделано в дальнейшем.

Согласно законодательству России контроль и надзор за обеспечением безопасных условий труда на предприятиях любых форм собственности обеспечивает Государственная инспекция труда России, которая подразделяется на правовую и техническую. Правовые инспектора следят за исполнением положений Трудового кодекса на предприятии, а технические инспектора следят за соблюдением требований нормативно-технических и других документов. Однако большое число мелких коммерческих фирм и предприятий, на которых не соблюдаются нормы и требования охраны труда, не позволяет Инспекции труда должным образом проверить их из-за малочисленности штата инспекторов. Например, расчеты показывают, что для того, чтобы инспектор в Томской области прошел и проверил все закрепленные за ним предприятия, ему необходимо примерно 30 лет. Проверить работу мелких производственных и торговых фирм должным образом в настоящее время очень сложно.

Опыт работы по новому Трудовому кодексу РФ показал, что и он имел ряд недостатков, которые предстояло исправить.

Поэтому практически ежегодно в Трудовой кодекс вносились поправки, которые диктовала жизнь. За первые годы работы Трудового

кодекса было установлено, что охране труда на малых предприятиях уделяется недостаточное внимание. Многие важные формулировки в документе не имели четкости, поэтому разными государственными и негосударственными органами трактовались по-разному. Возникающие трудовые споры очень часто не могли быть правильно решены в суде, куда обращались работники, т. к. не были прописаны определенные процедуры: содержание трудового договора, прием на работу и увольнение, действия при несчастных случаях и т. п. Все это в конечном итоге привело к тому, что 30 июня 2006 г. был принят Федеральный закон № 90-ФЗ, по которому была дана новая редакция Трудового кодекса Российской Федерации.

В новой редакции Трудового кодекса было пересмотрено 300 статей из 424 существующих, 13 статей было добавлено новых. Новая редакция кодекса была призвана усовершенствовать правовые механизмы регулирования отдельных направлений социально-трудовых отношений посредством социального диалога, уточнить ключевые понятия в соответствии с принятыми законами РФ, отменить устаревшие нормативные и правовые акты и отдельные нормы и положения трудового законодательства. В конечном итоге все это было направлено на упрощение разрешения трудовых конфликтов на производстве. В первой редакции Трудового кодекса нечетко были прописаны многие определения и формулировки, в результате чего, если дело о нарушении трудового законодательства доходило до суда, зачастую суды не могли принять решения по существу дела. При рассмотрении судебных дел по трудовым спорам много спорных вопросов было выявлено при неправильном оформлении человека на работу или его увольнении, при выплатах по несчастным случаям и др. В связи с этим по характеру все принятые поправки можно разделить на две группы. К первой группе относятся нововведения, устраняющие неточности и неясности в юридических терминах и формулировках. Ко второй группе – изменения, сглаживающие смысловые противоречия и восполняющие «правовые пустоты», а также исключая возможность двусмысленного толкования. Это позволило сделать Трудовой кодекс более четким, логичным, предсказуемым.

Прошедшая в России в 2004 г. административная реформа, проводимая президентом В.В. Путиным и председателем Правительства РФ Д.А. Медведевым, привела к тому, что Министерство труда и социального развития РФ было слито с Министерством здравоохранения РФ. В результате было образовано Министерство здравоохранения и социального развития РФ, в котором были созданы: Федеральная служба по труду и занятости (Роструд), Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор), Федеральная служба по надзору в сфере здравоохранения и социального развития (Росздравнадзор). Положением о Министерстве здравоохранения и социального развития РФ, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 30.06.04 № 321, предусмотрено, что Министерство должно осуществлять

функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия, медико-биологической оценки воздействия на организм человека особо опасных факторов физической и химической природы, условий и охраны труда, социального партнерства и трудовых отношений. Такая реформа была ошибочной и значительно снизила статус государственных органов, отвечающих за охрану труда, что не могло не сказаться в дальнейшем на общем состоянии дел с охраной труда в России. Уровень производственного травматизма продолжал оставаться очень высоким и превышал аналогичные показатели в несколько раз для европейских стран, США и Японии. Для исправления этой ситуации Президент РФ В.В. Путин своим Указом № 661 от 21 мая 2012 г. вновь создал Министерство труда и социальной защиты РФ.

В настоящее время в России основным документом в области трудового законодательства является Трудовой кодекс Российской Федерации [1] в редакции ФЗ от 30.06.2006 № 90–ФЗ, который, по мнению многих экспертов, соответствует требованиям сегодняшнего дня. В то же время Трудовой кодекс имеет недостатки, и в него ежегодно вносятся и будут вноситься поправки, которые должны улучшать социально-трудовые отношения на предприятиях России и учитывать требования сегодняшнего дня.

## **5. ИСТОРИЯ ПОЯВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ГИГИЕНЫ ТРУДА**

Гигиена (от гр. *hygieinos* здоровый) – область медицины, изучающая влияние условий жизни и труда на здоровье человека и разрабатывающая мероприятия по профилактике заболеваний, обеспечению оптимальных условий существования, сохранению здоровья и продлению его жизни.

Гигиена тесно связана с санитарией. Санитария (от лат. *sanitas* здоровье) – термин, употреблявшийся в медицине до 60-х гг. прошлого столетия для обозначения отрасли здравоохранения, содержание которой охватывает разработку и проведение практических санитарно-гигиенических и противоэпидемических мероприятий. В современном понимании научной разработкой названных выше проблем занимается гигиена, а организацией и проведением санитарно-гигиенических и противоэпидемических мероприятий – санитарно-эпидемиологическая служба.

Задачи гигиены труда – создание наиболее благоприятных условий для трудовой деятельности человека через производственную среду. Для этого необходимо, чтобы неблагоприятные факторы производственной среды своевременно устранялись или же их действие максимально ослаблялось, а полезные факторы использовались с наибольшей полнотой и эффективностью. По мере развития гигиены как науки произошла ее дифференциация: выделились социальная гигиена, гигиена труда, гигиена питания, гигиена детского возраста, коммунальная гигиена, эпидемиология.



Гигиена труда неразрывно связана с условиями труда на рабочих местах, т. е. с охраной жизни и здоровья работников. Вот почему вопросы гигиены труда работников так важны в современных условиях. Это отражено в Постановлении Правительства РФ от 27.12.2010 № 1160 «Об утверждении положения «О разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» [21]. Согласно этому документу к нормативным правовым актам, содержащим государственные нормативные требования охраны труда и обязательным к исполнению, относятся государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила и нормы, санитарные нормы, санитарные правила и гигиенические нормативы, устанавливающие требования к факторам рабочей среды и трудового процесса).

Истоки гигиены уходят в глубокую старину. Согласно историческим документам, уже у древних народов Индии, Китая, Египта существовали простейшие правила выбора источников водоснабжения, питания, ухода за телом, предупреждения инфекционных болезней и т. д. Сначала гигиена была наблюдательной и описательной наукой, затем она превратилась в экспериментальную науку.

Развитие огнестрельного оружия породило потребность в железе, меди и свинце. Это стимулировало развитие горной промышленности. В 1473 г. немецкий врач У. Эллиенбог написал небольшой трактат «Об отравлениях ядовитыми парами и дымами», касающийся паров азотной кислоты, свинца, ртути, т.е. тех паров, с которыми сталкивались ювелиры и другие обработчики металлов. В 1527 г. швейцарец Парацельсус (1493–541) опубликовал первую монографию о заболеваниях рабочих рудников и плавильных печей. Он описал болезнь легких у горняков, которую связывал с климатом и испарениями на рудниках.

Итальянский учёный Б. Рамаццини (1633–714) впервые в 1713 г. опубликовал на латинском языке книгу «Заболевания рабочих», а в 1715 г. – на английском под названием «Трактат о болезнях ремесленников, показывающий различное влияние на здоровье отдельных ремесел, с лучшими методами избежать болезнь или вылечиться, а также полезные советы, к которым стоит обратиться при выборе курса лечения всех болезней ремесленников». Это было первое всестороннее описание профессиональных заболеваний.

В России исследованиями профессиональных болезней и безопасности труда «горных людей» впервые стал заниматься М.В. Ломоносов. В своей работе «Первые основания металлургии или рудных дел», опубликованной в 1742 г., он изложил некоторые правила по санитарии и безопасным условиям труда на горных работах.

В дальнейшем гигиена труда стала способной не только научно оценивать те или иные факторы производственной среды и их действие на организм работника, но и вырабатывать и проверять на практике различные

рекомендации по совершенствованию условий труда. Крупными учеными-гигиенистами были основоположники гигиены в России А.П. Доброславин (1842–889) и Ф.Ф. Эрисман (1842–915), которые оформили ее как научную дисциплину. А.П. Доброславин организовал при Военно-медицинской академии в Петербурге первую в России кафедру гигиены и экспериментальную гигиеническую лабораторию, был редактором первого гигиенического журнала «Здоровье» и организатором «Общества охранения народного здравия». Гигиенист Ф.Ф. Эрисман организовал кафедру гигиены при Московском университете и при ней городскую санитарную станцию. Позднее на ее базе возник Научно-исследовательский институт гигиены труда имени Ф.Ф. Эрисмана (1927). Книга Ф.Ф. Эрисмана «Курс гигиены», вышедшая в 1887 г., а также изданные под его редакцией 19 томов «Материалов по исследованию фабрик и заводов Московской губернии» не потеряли актуальность и в наши дни. Большой вклад в развитие гигиены труда внесли и другие российские ученые: А.Н. Никитин, И.М. Сеченов, А.В. Погожаев и многие другие. После Октябрьской революции 1917 г. в России было разработано советское законодательство по гигиене и охране труда и созданы органы, обеспечивающие контроль за выполнением этого законодательства. В разработке советского законодательства по охране труда огромная роль принадлежит Сергею Ильичу Каплуну (1897–943). Под его руководством были разработаны многие разделы первого «Кодекса законов о труде РФ».

Окончив в 1917 г. медицинский факультет Московского университета, С.И. Каплун с 1918 по 1927 гг. работал в Народном комиссариате труда. В 1925 г. по его инициативе и при его участии был организован Научно-исследовательский институт охраны труда, директором которого он являлся с 1927 по 1932 гг.

В СССР научную разработку многих гигиенических проблем вели научные организации, такие как институты гигиены труда, коммунальной гигиены и питания. Ученые-гигиенисты, опираясь на государственный характер здравоохранения, внесли значительный вклад в развитие всех отраслей гигиены. Создателем школы советских гигиенистов считается Г.В. Хлопин (1863–1929). Под его руководством были разработаны многочисленные методики по гигиене труда, получившие широкое применение не только в СССР, но и за рубежом. В его исследованиях по вопросам гигиены воды, санитарной охраны водоемов, очистки населенных мест, по гигиене питания, труда и профзаболеваний и многих других удачно сочеталось профилактическое и экспериментальное направления медицины. Совместно с сотрудниками им были заложены основы санитарно-химической защиты. Неоценимый вклад в развитие гигиены труда как науки внесли ученые С.И. Каплун, В.А. Левицкий, А.А. Летавет, З.И. Израэльсон, Л.К. Хоцянов, Н.А. Вигдорчик и многие другие [22].

Особую роль в становлении гигиены труда в СССР сыграл Московский институт гигиены труда и профзаболеваний, созданный в 1923 г. по инициативе В.А. Обуха. На базе этого института в дальнейшем были открыты институты гигиены труда и профзаболеваний во многих городах СССР, а также институты охраны труда в системе ВЦСПС, ведущие исследования по технике безопасности, вентиляции и другим техническим проблемам охраны труда.

Значительное влияние на формирование системы гигиены труда в России оказали международные акты по охране труда, которые появились в связи с «реформой гигиены труда» в большинстве индустриальных стран мира в 70-е и 80-е гг. прошлого столетия. К ним можно отнести Конвенцию МОТ № 155 по безопасности труда и здоровья (1981 г.) с сопровождающей рекомендацией (№ 164), Конвенцию МОТ по службе гигиены труда № 161 (1985 г.) с сопровождающей рекомендацией (№ 171).

Конвенция МОТ № 161 и сопровождающая ее рекомендация № 171 предполагают службу гигиены труда всесторонней, и хотя в основном превентивной, но способной также проводить лечебные мероприятия. В рекомендации МОТ № 171 о службе гигиены труда говорится, что в соответствии с национальными законами и обычаями каждой страны данные, полученные в результате инспектирования производственной среды, должны быть соответствующим образом документированы. Они должны быть доступными для работодателя, рабочих и их представителей. Указанные данные должны использоваться при соблюдении конфиденциальности с единственной целью: предоставление рекомендации и совета по мерам, необходимым для улучшения производственной среды и обеспечивающим безопасность труда и сохранность здоровья рабочих. Рабочие, которых это касается, должны быть информированы в адекватной и уместной форме о результатах инспектирования.

Вышеупомянутые документы направлены на то, чтобы национальные законы и программы постепенно реализовывались в странах, чтобы деятельность подразделений гигиены труда приспособилась к национальным и местным нуждам и существующим условиям. Надо особо отметить, что очень важную роль в глобальном развитии служб гигиены труда в странах сыграла совместная комиссия по гигиене труда Международной организации труда и Всемирной организации здоровья (ВОЗ), которая на своих двенадцати встречах, начиная с 1950 г., разработала методы применения рекомендаций в национальной и местной практике.

В России, а также во многих других странах Америки и Европы широко используется система гигиенического нормирования предельно допустимых концентраций неблагоприятных химических веществ в воздухе рабочей зоны и некоторых физических факторов (температура воздуха, влажность, шум, вибрация и т. д.). В нашей стране, помимо гигиенических нормативов (СанПиН, ГН и др.), разрабатываются стандарты безопасности труда (СБТ), которые определяют гигиенические требования к

технологическим процессам и оборудованию. Гигиенические нормативы, установленные в России, гарантируют сохранение здоровья работающих. Выполнение этих нормативов является обязательным для всех, что закреплено российским законодательством [21].

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 № 197–РФ (в редакции ФЗ от 30.06.2006 № 90–ФЗ). – М. : Омега-Л, 2013. – 208 с.
2. Мунчаев, Ш.М. История России : учебник для вузов /Ш.М. Мунчаев, В.М. Устинов. – 3-е изд., изм. и доп. – М. :НОРМА, 2003. – 768 с.
3. Орлов, А.С. История России / А.С. Орлов, В.А. Георгиев, Н.Г. Георгиева. – М. : Проспект, 2012. – 528 с.
4. Валетов, Т.Я. Фабричное законодательство в России до Октябрьской революции / Т.Я. Валетов // Труды исторического факультета МГУ. Экономическое обозрение. – Вып.13. –2007. – С. 34–44.
5. Туган-Барановский, М. Русская фабрика в прошлом и настоящем / М. Туган-Барановский. – М. : Московский рабочий, 1922. – 424 с.
6. Литвинов-Фалинский, В.П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России / В.П. Литвинов-Фалинский. – СПб. : Тип. А.С. Суворина, 1904. – 344 с.
7. Кирьянов, Ю.И. Фабричное законодательство / Советская историческая энциклопедия / Ю.И. Кирьянов / гл. редактор Е.М. Жуков. – М. : Советская энциклопедия, 1973. – Т. 14. – 524 с.
8. История заводско-фабричного законодательства Российской империи. – Ч. 1–2 / Л.Н. Нисселович. – СПб. : М-во фин., 1883. – 359 с.
9. Дружинин, Н.М. Охрана женского и детского труда в фабричной промышленности России. Дипломное сочинение 1912 г. /Н.М. Дружинин. – М. : ЗАО «ИПК МИИИ-Центр», 2005. – 160 с.
10. Кодекс законов о труде РСФСР 1918 года (утратил силу) //Собрание узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. –1918. –№ 87–8. –Ст. 905.
11. Кодекс законов о труде РСФСР от 30.10.1922 (утратил силу) // Собрание узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. –1922. –№ 70. –Ст. 903.
12. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 30.06.1945 г.
13. Основы законодательства СССР о труде от 15.07.1970 (утратил силу) // Ведомости Верховного Совета СССР. –1970. – № 29. –Ст. 265.
14. Закон РСФСР от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в РСФСР» // Ведомости СНД и ВС РСФСР. –1991. – № 18. –Ст. 565.
15. Закон РСФСР от 11 марта 1992 года № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» // Ведомости СНД и ВС РФ. – 1992. –№ 17. –Ст. 890.

16. Федеральный закон от 23 ноября 1995 года № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» // Собрание законодательства РФ. –1995. –№ 48. –Ст. 4557.

17. Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // Собрание законодательства РФ. –1996. –№ 3. –Ст. 148.

18. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 // Российская газета. –№ 237, 25.12.1993.

19. Федеральный закон № 5600-1 от 6 августа 1993 года «Основы законодательства РФ об охране труда» (в ред. Федерального закона от 18.07.95 № 109-ФЗ) (утратил силу) // Ведомости СНД и ВС РФ. –1993. –№ 35. –Ст. 1413.

20. Федеральный закон от 17.07.1999 № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» (утратил силу) // Собрание законодательства РФ. –1999. –№ 29. –Ст. 3702.

21. Постановление Правительства РФ от 27.12.2010 № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» // Собрание законодательства Российской Федерации от 10/01/2011. – № 2. –Ст. 342.

22. Чистенко, Г.Н. История отечественной гигиены и эпидемиологии в XX веке : лекции / Г.Н. Чистенко, Е.Г. Эльяшевич. –Минск : БГМУ, 2011. – 91 с.