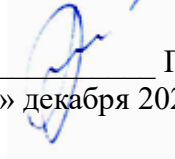


**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Утверждаю:
Зав. кафедрой техносферной и пожарной
безопасности

 П.С. Куприенко
«21» декабря 2021 г.

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

«Методология научных исследований»

Направление подготовки: 20.04.01 Техносферная безопасность

Направленность (профиль): Искусственный интеллект

Квалификация выпускника магистр

Нормативный период обучения 2 года

Форма обучения очная

Год начала подготовки 2022

СОСТАВИТЕЛЬ:

Т.В. Ашихмина, к.т.н., доцент, заведующий кафедрой техносферной
и пожарной безопасности ВГТУ

В.В. Ермилов, к.т.н., доцент кафедры транспортных средств
и техносферной безопасности ЧГУ

Воронеж – 2021

**Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой
для освоения дисциплины (модуля)**

1) Кравцова Е. Д. Логика и методология научных исследований [Текст]: учебное пособие / Сиб. федер. ун-т. - Москва ; Красноярск : Инфра-М : СФУ, 2018. - 167 с. - (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-013225-9 (ИНФРА-М). - ISBN 978-5-7638-2946-4 (СФУ): 524-70.

2) Золотухин И.В. и др. Экспериментальные методы исследований : учеб. пособие. - Воронеж : ВГТУ, 2004. - 493 с. - ISBN 5-7731-0093-2 : 92-00.

3) Методические указания по подготовке и оформлению отчета о научно-исследовательской работе (НИР) [Текст] / Воронеж. гос. архитектур.-строит. ун-т ; сост. : О. Б. Рудаков, Е. Н. Жутаева, В. И. Гусева. - Воронеж : [б. и.], 2015 (Воронеж : Отдел оперативной полиграфии изд-ва учеб. лит. и учеб.-метод. пособий Воронежского ГАСУ, 2015). - 36 с. : ил.

**Учебно-методические указания и рекомендации к изучению тем
лекционных и практических занятий, самостоятельной работе студентов**

очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1	Методология исследовательской деятельности	Логика развития науки: от эпизода через опыт и его систематизацию к методике, теории и методологии, и отражение данной логики в научно-исследовательском подходе. Понятие о методологии как о системе принципов и способов организации, построения теоретической и практической деятельности. Уровни методологии.	2	6	40	48
2	Теоретические и инструментальные методы и методики в исследовательском процессе	Методы научного познания и их классификация. Исследовательские возможности различных методов. Современные информационные технологии в исследовательской процессе: Браузеры для работы с информационно-телекоммуникационной сетью "Интернет": наименования, возможности, порядок и правила безопасности работы в них; Поисковые системы для поиска информации по тематике научных исследований в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет": наименования, возможности и порядок работы в них. Методы идентификации техногенных воздействий на окружающую среду. Методы идентификации и оценки экологических и техногенных рисков. Методы идентификации и оценки возможности потенциально благоприятного влияния на окружающую среду. Общая характеристика эмпирических методов научного исследования. Инструментальные методы научного познания: сущность, содержание, основные характеристики. Классификация инструментальных методов научного познания. Современное приборное, инструментальное, техническое обеспечение научных исследований в оценке внешних и внутренних экологических условий, событий, имеющих отношение к деятельности организации, ее продукции и услугам.	2	6	40	48
3	Оформление и прогнозирование результатов научной деятельности	Характеристика основных форм представления результатов исследования: диссертация, научный отчет, монография, автореферат, учебное пособие, статья, рецензия, методические рекомендации, тезисы научных докладов, депонирования разработка и др. Основные требования, предъявляемые к оформлению результатов исследования. Стили изложения (учебно-педагогический, научно-популярный, научный). Методы прогнозирования улучшения экологических результатов деятельности организации.	2	6	40	48
Итого			6	18	120	144

Исторические этапы развития основных трудовых прав граждан и их состояние на современном этапе

Дореформенный этап.

До реформы 1861г. общественное производство в России основывалось главным образом на принудительном труде крепостных крестьян. Промышленность, заводская и ремесленная, была развита относительно слабо, а удельный вес работников, полностью свободных от крепостной зависимости, был невелик. Законодательство, регулировавшее труд, отражало черты феодально-крепостнической системы, преобладавшего натурального хозяйства, почти полного отсутствия свободного рынка труда капиталистического типа.

Появление крупной промышленности в России историческая наука связывает с деятельностью и реформами императора Петра I. Изданные им юридические акты способствовали развитию промышленного производства, обеспечивали возникавшие предприятия (мануфактуры и фабрики) рабочими руками с помощью методов, присущих феодализму (прикрепление к фабрикам крепостных крестьян, препровождение на заводы и рудники бродяг, нищих, преступников, а также установление максимального размера заработной платы и минимальной продолжительности рабочего времени). Характеризуя российские законы о труде феодальной эпохи, отмечал, что они руководствовались в гораздо большей мере полицейскими и финансовыми соображениями, чем социальными мотивами, «они заботились главным образом о снабжении фабрик достаточным количеством рабочих рук путем затруднения ухода рабочих и их закрепощения и о поддержании строгой дисциплины. В то же время они, правда, боролись с наиболее резкими проявлениями эксплуатации труда, особенно детского... Промышленное право этой эпохи имело строго централизованный или публично-правовой характер; оно составляло лишь отрасль административного (полицейского) права»[1].

Законодательство, регламентирующее взаимоотношения фабрикантов и свободных (или относительно свободных) работников в дореформенную эпоху, ограничивалось двумя главными актами: Положением от 01.01.01 г.[2] об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму и Положением от 7 августа 1845 г.[3] о воспрещении фабрикантам назначать в ночные работы детей младше 12-ти лет. Первый акт регулировал некоторые аспекты взаимоотношений индивидуальных работников и нанимателей. Он разрешал имеющим паспорта лицам податного состояния (это были в основном оброчные крестьяне, отпущенные своими помещиками на заработки) наниматься на работу в фабрич-

но-заводские заведения на срок не свыше срока действия паспорта, т. е. на определенный срок. До истечения срока договора работник не вправе был его расторгнуть, а помещик, выдавший паспорт, отзывать своих крепостных, работавших по найму на фабрике. Хозяин, однако, мог уволить работника до истечения срока договора в связи с невыполнением им трудовых обязанностей либо дурным поведением при условии предупреждения за две недели. В течение действия договора работник был не вправе требовать повышения размеров заработной платы. Хозяева могли заключать договоры с работниками в устной либо письменной форме или выдавать им расчетные листы. Они обязаны были вести особую книгу для записи расчетов с рабочими, а также иметь правила внутреннего распорядка («правила о порядке»), написанные от руки или напечатанные. Закон не содержал указаний относительно их содержания. Эти правила требовалось вывешивать на стенах рабочих комнат или фабричной конторы. Указанные правила, расчетные листы и книги должны были приниматься во внимание при рассмотрении споров между фабрикантами и рабочими. Никаких санкций за несоблюдение установленных норм предусмотрено не было.

Второй акт запрещал фабрикантам назначать в ночные смены (от 12 часов ночи до 6 часов утра) детей до 12 лет. За нарушение этого закона также не было предусмотрено санкций, а наблюдение за его применением предоставлялось местным властям.

Монополизационный этап.

Фабрично-трудовое законодательство сформировалось в России в весьма короткие сроки. В течение 21 года (с 1882 по 1903 гг.) было последовательно принято девять главных законов, составивших костяк промышленного (рабочего) права.

Закон от 1 июня 1882 г. [4] «О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах», открывает собой формирование в России фабричного законодательства капиталистического типа, одна из главных задач которого – охрана труда детей и женщин, ставших первой жертвой индустриального молоха. Раннекапиталистическое мануфактурное и машинное производство во всех странах использовало, как известно, в массовом масштабе труд несовершеннолетних, безжалостно эксплуатировало их ради получения сверхприбылей, и первым шагом на пути ограничения такой эксплуатации, вызывавшей особое возмущение рабочих и общественного мнения, было появление законов о запрете детского труда.

Закон 1882 г. не только запретил применение труда детей в возрасте до 12 лет на фабриках, заводах и мануфактурах, но и установил специальные правила по охране труда малолетних от 12 до 15 лет (ограничение продолжительности рабочего дня, запрет ночной работы, работы в

воскресные и праздничные дни, привлечения малолетних, а также подростков от 15 до 17 лет к вредным и опасным работам), обязал фабрикантов предоставлять малолетним рабочим, не имевшим образования, возможность посещать народные училища. Фабриканты были обязаны регистрировать малолетних рабочих в особой книге.

Закон 1882 г. учредил специальную фабричную инспекцию численностью в 20 человек, находившуюся в ведении министра финансов и призванную наблюдать за исполнением правил и запретов, установленных в данном законе, составлять при участии полиции протоколы о нарушениях законодательных норм и передавать их в суд, поддерживать там обвинение против нарушителей. За нарушение владельцами или руководством фабрик правил, касавшихся труда малолетних, была установлена ответственность – арест или штраф. Закон не применялся на казенных предприятиях, но мог быть распространен на ремесленные заведения, если такое распространение власти находили возможным и полезным.

Закон от 01.01.01 г.[5] «О школьном обучении малолетних, работающих на фабриках, заводах и мануфактурах», рекомендовал владельцам фабрик, заводов и мануфактур открывать при своих предприятиях школы, порядок посещения которых и программы преподавания должны были определяться директорами народных училищ по соглашению с фабричной инспекцией.

Закон от 3 июня 1885 г.[6] «О воспрещении ночной работы несовершеннолетним и женщинам на фабриках, заводах и мануфактурах» представлял собой еще один шаг на пути развития законодательства об охране труда. Он запрещал привлекать женщин и подростков, не достигших 17 лет, к ночным работам на хлопчатобумажных, полотняных и шерстяных фабриках, предоставив министру финансов по согласованию с министром внутренних дел право распространить этот запрет и на другие промышленные предприятия. Закон 1885 г. носил экспериментальный (временный) характер и вводил запрет ночного труда женщин и подростков в виде опыта на три года. Окончательное решение данного вопроса было отложено «до лучших времен». В 1890 г. был принят новый Закон о работе малолетних и женщин, который придал этим запретам (в ухудшенном для работников виде) постоянный характер (о нем речь пойдет далее).

Закон от 3 июня 1886 г.[7] «Об утверждении проекта правил о надзоре за фабричной промышленностью, о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной инспекции» представлял собой сводный комплексный акт, содержащий большое число правил, относившихся к самым различным институтам фабрично-трудового законодательства: регулированию договора трудового найма (общие положения, форма, срок, прием на работу, увольнение), охране заработной платы,

внутреннему трудовому распорядку и дисциплине труда, регламентации штрафов, ответственности работников за самовольный отказ от работы до истечения срока найма, за участие в забастовке и ответственности нанимателей за нарушения закона.

Большое место в Законе 1886 г. занимали положения, относившиеся к административному надзору за соблюдением порядка на предприятиях, за охраной жизни и здоровья работников, за работой фабричных харчевых лавок (разрешение на их открытие, утверждение цен). Министру финансов по соглашению с министром внутренних дел было предоставлено право в случае необходимости распространять действие Закона 1886 г. на крупные ремесленные заведения и исключать из его действия незначительные фабрики и заводы.

Положение от 01.01.01 г.[8] о найме на сельские работы регулировало трудовые отношения в сельском хозяйстве и содержало нормы, касавшиеся трудового договора, рабочего времени, времени отдыха, дисциплины труда. Условия труда для сельскохозяйственных рабочих, нормы по охране их труда, установленные в указанном положении, были, как правило, хуже, чем в промышленности. В сельском хозяйстве в большей мере использовались элементы внеэкономического принуждения к труду.

Закон от 01.01.01 г.[9] «Об изменении постановления 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» придал Закону 1885 г. постоянный характер, но скорректировал его содержание в пользу фабрикантов, расширив возможности применения труда малолетних, в том числе в ночное время, в выходные и праздничные дни, а также допустив в ряде случаев ночную работу для женщин.

Закон от 2 июня 1897 г.[10] «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской и горной промышленности» заложил основу регламентации рабочего времени и времени отдыха для работников наемного труда. Этим Законом в России была впервые установлена максимальная продолжительность рабочего дня для взрослых рабочих, предусмотрено сокращение продолжительности рабочего времени в ночные смены, по субботам, в канун праздников, допущены при определенных условиях сверхурочные работы и определена (за некоторыми исключениями) их максимальная продолжительность; установлены дни еженедельного отдыха (воскресенье) и праздничные (нерабочие) дни. Закон 1897 г. не содержал положений о ежегодных отпусках. В нем отсутствовало указание о санкциях за его нарушения.

Закон от 2 июня 1903 г.[11] «О вознаграждении потерпевших вследствие несчастных случаев рабочих и служащих, а равно членов их семейств в предприятиях фабрично-заводской, горной и горнозаводской промышленности» ввел материальную ответственность владельцев предприятий за вред, причиненный здоровью работников в результате производственной травмы. Право на возмещение получили также члены семьи работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве. Возмещение устанавливалось в виде пособий и пенсий, выплачиваемых владельцами предприятий; определялся порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве. Закон освобождал от материальной ответственности владельцев предприятий, застраховавших своих рабочих и служащих от последствий увечий на производстве в частных страховых учреждениях, – в этом случае ответственность переходила к страховщикам, к которым работники могли предъявлять иски и требовать возмещения вреда.

Закон от 01.01.01 г.[12] «Об учреждении старост в промышленных предприятиях» предусмотрел образование на предприятиях представительств работников (фабричных старост), призванных быть посредниками между работниками и администрацией и представлять работников в их отношениях с властями.

Перечисленные законы – главные акты фабричного законодательства Российской империи. С 1903 г. по февраль 1917 г. указанные акты в определенной мере корректировались, но новые крупные законы не принимались, за исключением Временных правил о профессиональных обществах от 4 марта 1906 г.[13], которые легализовали профессиональные союзы.

Как известно, в первой трети XIX в. в России под руководством была проведена крупномасштабная систематизация всего законодательства и подготовлено Полное собрание законов Российской империи (45 томов)[14], в котором были в хронологическом порядке помещены нормативные акты, принятые начиная с 1649 г. и заканчивая 12 декабря 1825 г. Собрание законов в дальнейшем регулярно обновлялось путем дополнительного включения в него вновь принимаемых актов. Одновременно был подготовлен менее объемный Свод законов Российской империи[15]. Он содержал акты законодательства, принятые с XVIII в. и сгруппированные по отраслевому принципу. Акты о трудовом найме работников были первоначально разбросаны в разных частях Свода, в различных уставах, главным образом в Уставе о промышленности, Горном уставе, Уставе путей сообщения и в Положении о найме на сельские работы.

В редакции Свода 1913 г. законоположения, относившиеся к регулированию труда работников в промышленности, в том числе горнодобывающей, были выделены из различных уставов и объединены в отдельный акт, полу-

чивший название Устав о промышленном труде (УПТ)[16]. Вне УПТ остались нормы о труде рабочих и служащих, имевшиеся в Уставе путей сообщения, Положении о найме на сельские работы и ряде других актов, вошедших и не вошедших в Свод законов. Как считал, начальник отделения промышленного труда Министерства торговли и промышленности, «эти правила в названный Устав не включены, так как, с одной стороны, общие положения, касающиеся рабочих и служащих фабрично-заводских и горных предприятий, не касаются рабочих в прочих предприятиях, а с другой стороны, принято во внимание, что многие правила, касающиеся рабочих в последних предприятиях, издаются в порядке инструкционном»[17].

Устав представлял собой специализированный инкорпорационный акт, в котором составлявшие его законы подверглись самой минимальной обработке и редактированию.

С выпуском Устава о промышленном труде он стал главным источником фабрично-трудового законодательства, и с этого момента юридическая наука и практика стали ссылаться не столько на Полное собрание законов и на тексты соответствующих актов, сколько на статьи Устава о промышленном труде. Это позволяет рассматривать его как прообраз будущих российских кодексов законов о труде.

Содержание УПТ показывает, что он не выходил за рамки действовавшего в момент его создания законодательства, не дополнял его новыми нормами, не корректировал и не изменял его по существу. УПТ представлял собой лишь сводку по определенной системе имевшегося нормативного материала с минимальными редакционными поправками, т. е. был актом инкорпорационного характера. Вместе с тем создание УПТ значительно облегчило анализ и практическое использование законодательства о труде, ранее разбросанного по различным томам Полного собрания и Свода законов. Почти все основные нормы, регулировавшие применение наемного труда, были сконцентрированы в едином акте, произведена систематизация этих норм, позволившая обозреть фабрично-трудоное законодательство в целом, выделить его основные институты, ясно увидеть его пробелы и недостатки. Следует признать, что и того и другого в законодательстве о труде и в УПТ было немало, особенно если оценивать этот акт с позиции сегодняшнего дня. Но для своего времени появление УПТ было выдающимся явлением в развитии правового регулирования труда не только в России, такого свода трудового законодательства в то время не было ни в одной другой стране.

Разработку УПТ можно с полным основанием рассматривать как первый шаг на пути превращения трудового права в самостоятельную отрасль, имеющую собственный систематизированный источник правового ре-

гулирования, специфический и отличный от других отраслей юридический инструментарий. Можно считать, что УПТ подготовил почву для кодификации трудового права в России после октября 1917 г.

Революционное свержение самодержавия в России в феврале 1917 г., резкое изменение соотношения классовых и политических сил в стране, демократизация политического режима, усиление рабочего и профсоюзного движения, давление революционных, в том числе радикальных, сил – все это привело к активизации реформ трудового законодательства. В значительной мере они отражали требования рабочего движения и в немалой мере объективную необходимость буржуазной модернизации страны.

10 июля 1918 г., в самом разгаре гражданской войны, была принята первая Конституция РСФСР[18]. К ее отличительным чертам относится выход ее норм и положений за рамки внутризосударственного регулирования. Документ включал формулировки политического характера, ориентированные на все мировое сообщество. Так, в ст. 3 говорилось: «Ставя своей основной задачей уничтожение всякой эксплуатации человека человеком, полное устранение деления общества на классы, беспощадное подавление эксплуататоров, установление социалистической ориентации общества и победы социализма во всех странах...» При этом открыто признавалась необходимость применения насилия в целях утверждения принципов нового социалистического строя. Первая большевистская Конституция в этом смысле была самой откровенной.

Принятая на основе написанной «Декларации прав трудящегося и эксплуатируемого народа», она определяла прежде всего тактику и способы разрушения всех старых основ государства. Государственная власть принадлежала только трудящейся части населения, составляющей абсолютное его большинство. Предусматривалось лишение политических прав нетрудящихся классов и групп. Основные принципы – отказ от долгов «как первый удар международному банковому, финансовому капиталу» и обещание идти по этому пути «вплоть до полной победы международного рабочего восстания против ига капитала». Большевики и не пытались скрыть, что своих целей они смогут добиться, только полностью отказавшись от демократии. Первый Основной Закон коммунистической России гласил: «Эксплуататорам не может быть места ни в одном из органов власти». Данный этап является основополагающим в развитии трудовых прав в советской России.

В декабре 1918 г. был принят Кодекс законов о труде (КЗоТ)[19] – первый относительно широкий и комплексный по содержанию акт советского трудового законодательства, своего рода конституция труда, положи-

шая начало череде последующих кодификаций этого законодательства и заложившая основу дальнейшего развития советского трудового права.

КЗоТ подытожил законодательство о труде первого года советской власти. Он закрепил многие нормы предшествовавших ему юридических актов о труде, в том числе коллективных договоров, дополнил ранее действовавшие нормы, подразделив нормативный материал на девять разделов, расположенных в следующей последовательности: «О трудовой повинности», «Право на применение труда», «Порядок предоставления труда», «О предварительном испытании», «О переводе и увольнении трудящихся», «О вознаграждении за труд», «О рабочем времени», «Об обеспечении надлежащей производительности труда», «Об охране труда».

КЗоТ 1918 г. наглядно отразил особенности социальной политики советского государства в период военного коммунизма, в которой сочеталось принуждение к труду, зачастую в самой жесткой и даже жестокой форме, и довольно высокий для тех лет провозглашенный уровень трудовых прав работников, охраны труда, предоставление профсоюзам особых прав и полномочий в сфере правового регулирования труда.

Следующая Конституция была принята в 1924 г.[20] и мало отличалась от первой. Причиной замены Конституции 1918 г. Конституцией 1924 г. стало объединение РСФСР с другими независимыми республиками в Союз ССР и принятие первой Конституции СССР 1924 г.

В начале 20-х гг. в истории нашей страны произошел крутой поворот. В соответствии с решениями X съезда РКП(б) советская власть объявила о введении новой экономической политики, допускавшей до определенных пределов частную собственность, свободную торговлю, свободу предпринимательства, частно-хозяйственную деятельность наряду с хозяйством государственным. Коммерческие принципы внедрялись и в управление государственными предприятиями. Россия сделала первую после октября 1917 г. попытку вернуться к рыночной экономике.

Второй советский Кодекс законов о труде[21], одобренный IV сессией ВЦИК IX созыва 30 октября 1922 г., завершил формирование советского типа трудового права. Используя многие нормы и конструкции КЗоТа 1918 г., новый КЗоТ РСФСР вместе с тем существенно отличался от своего предшественника и по структуре, и по содержанию. Оставшись «миникодексом», «кодэксом-конституцией», КЗоТ 1922 г. не только был больше прежнего Кодекса по объему (192 статьи против 137), но и значительно шире по содержанию.

НЭП.

КЗоТ 1922 г. окончательно конституировал основные институты советского трудового права, дав им нормативное содержание. В 17 разделах

нового Кодекса можно видеть каркас таких институтов советского трудового права, как трудовой договор, коллективный договор, положение профсоюзов, дисциплина труда, заработная плата, гарантии и компенсации, нормы труда и сдельные расценки, рабочее время, время отдыха, техника безопасности и гигиена труда, охрана труда женщин и молодежи, материальная ответственность работников за ущерб, нанесенный имуществу предприятия, социальное страхование.

Главное отличие Кодекса 1922 г. от его предшественника заключается в его концепции и функциональной направленности. Кодекс 1922 г. был создан для функционирования в условиях, принципиально отличных от военного коммунизма.

Кодекс законов о труде РСФСР 1922 г. необходимо обязательно сопоставить с Кодексом 1918 г. и проследить принципиальные изменения, произошедшие в трудовом праве в условиях НЭПа по сравнению с первыми годами советской власти. Главное состояло в том, что от методов принуждения в регулировании трудовых отношений государство переходит к методам свободного найма рабочей силы с заключением добровольного трудового договора. Трудовая повинность отменялась (допускалась лишь в исключительных случаях). Наряду с трудовым договором предусматривалось заключение коллективного договора, который от имени коллектива рабочих и служащих с администрацией предприятия или учреждения подписывался профсоюзом. КЗоТ вместо социального обеспечения вводил социальное страхование, которое распространялось на всех лиц наемного труда. Страховые фонды образовывались за счет страховых взносов предприятий и организаций, пользовавшихся наемным трудом. Социальной помощи в таком виде не знало ни одно буржуазное государство. В США закон о социальном страховании был принят лишь в 1935 г., но реально стал действовать значительно позже. Но по сравнению с КЗоТом 1918 г. сокращалась продолжительность ежегодного отпуска с одного месяца до двух недель.

Этап строительства основ социализма.

Принятие Конституции СССР 1936 г.[22] – это обновление всей конституционной системы Союза, что объяснялось вступлением страны в новый этап своего развития, знаменовавший, как считалось, построение основ социализма, «полную ликвидацию эксплуататорских классов и элементов, что сделало возможным значительно расширить пределы социалистической демократии». В связи с ликвидацией эксплуататорских классов было отменено лишение политических прав граждан по социальному признаку и введено всеобщее, равное, прямое избирательное право при тайном голосовании. Конституция впервые закрепила принцип равноправия граждан, однако в весьма усеченном виде. Статья 127 предусматривала равноправие

граждан только "независимо от их национальности и расы". Также впервые были введены главы, содержащие широкий спектр основных прав и обязанностей граждан. В частности, впервые было закреплено право на труд как обязанность и долг каждого работоспособного гражданина.

Его содержание раскрывалось как право на получение гарантированной работы с оплатой труда в соответствии с его количеством и качеством. Закрепление в Конституции права на труд, несомненно, является важнейшим историческим этапом развития основных трудовых прав граждан.

Следующим этапом реформирования стало 15 июля 1970 г., когда Верховный Совет СССР одобрил Закон «Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде»[23] (далее – Основы законодательства о труде, или Основы). Это был первый в советской истории общесоюзный закон о труде кодификационного характера, объединивший все основные нормы, регулировавшие труд рабочих и служащих. Основы законодательства о труде, вступившие в силу с 1 января 1971 г., сформировали фундамент для всей системы советского трудового законодательства, обеспечивали его единство в масштабах СССР и в значительной мере определили дальнейшее развитие трудового права, стали его эталоном.

Основы законодательства о труде внесли в законодательство немало новых моментов, как правило, улучшавших положение работников, повышавших уровень правовых гарантий для трудящихся.

Принятие Основ законодательства о труде было, бесспорно, шагом вперед в развитии нашего трудового законодательства. Многие из его норм полностью оправдали себя, действуют и сегодня и ни в коей мере не устарели.

Конституция России 1978 г.[24] добавила право на выбор профессии. После полного изменения содержания раздела «Государство и личность» в Конституции 1978 г. в соответствии с Декларацией прав и свобод человека и гражданина содержание права на труд получило иную интерпретацию. Оно раскрывалось как право свободно выбирать или соглашаться на труд, распоряжаться своими способностями к труду и выбирать профессию и род занятий.

Постсоветский этап.

Новая Конституция[25] – исходная основа постсоветского этапа развития российского трудового права. Важным первоначальным шагом на пути реформирования советской общественно-политической системы было принятие Верховным Советом РСФСР 22 ноября 1991 г. Декларации прав и свобод человека и гражданина[26], положения которой составили основу главы 2 будущей Конституции Российской Федерации «Права и свободы че-

ловека и гражданина». В числе прочего впервые в наше законодательство была введена формула о запрете принудительного труда. Обращает на себя внимание то, что в указанной Декларации, в отличие от Декларации прав и свобод человека, принятой Съездом народных депутатов СССР 5 сентября 1991 г., отсутствовало право на коллективные переговоры и право на забастовку.

Конституция Российской Федерации 1993 г. создала прочную основу для развития на новых началах всех отраслей российского права, в том числе трудового. Статья 7 Конституции провозгласила Россию социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, установление минимального размера оплаты труда, поддержку материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, подняла на конституционный уровень государственную деятельность по охране труда.

Статьи 30 и 37 установили каталог трудовых прав и свобод человека и гражданина в соответствии с общепризнанными принципами и нормами международного права. В этой Конституции иначе, чем в советских конституциях, сформулировано право на труд, причем акцент сделан на обеспечении каждому свободы труда, права распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Впервые в истории нашей страны на конституционном уровне был запрещен принудительный труд, признано право на индивидуальные и коллективные споры, включая право на забастовку. Пункт «к» ст. 72 установил, что трудовое право входит в предмет совместного ведения Российской Федерации и ее субъектов.

Конституция 1993 г. более четко сформулировала права человека в сфере труда, применительно к рыночной экономике. Основной упор сделан на закрепление свободы труда, его надлежащих условий и права человека свободно распоряжаться своим трудом. Такое содержание прав в сфере труда объективно обусловлено изменением роли государства, переставшего быть единственным собственником всех средств производства и, вследствие этого, как раньше, единственным работодателем, единственным гарантом получения каждой работы.

Однако это не означает устранения государства от обеспечения прав граждан в сфере труда. Его роль здесь многогранна. Государство:

- запрещает принудительный труд;
- закрепляет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

- утверждает право на защиту от безработицы;
- признает право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Государство своей политикой призвано создавать и другие условия, способствующие экономическому развитию страны, наиболее полной занятости населения, подготовке квалифицированных кадров работников и управляющих, защите прав человека в сфере труда.

Действуют многочисленные нормативные правовые акты (федеральные, межотраслевые, отраслевые), которые определяют государственные нормативные требования охраны труда. Причем установлено, что нормативные правовые акты органов субъектов Российской Федерации не могут содержать требования ниже государственных стандартов охраны труда.

Конституционная трактовка содержания прав в сфере труда полностью соответствует положениям Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах.

С трудовыми правами неразрывно связано право на отдых (ч. 5 ст. 37 Конституции). В его обеспечении задействован широкий круг субъектов, призванных создавать для реализации этого права необходимые условия.

Большую роль играет и деятельность самого человека, который должен рационально и грамотно использовать время отдыха.

Функции государства в этой сфере заключаются в установлении посредством федерального закона разумной продолжительности рабочего времени, выходных и праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска.

Социальное развитие общества в значительной степени зависит от статуса его первичной ячейки – семьи, защищенности материнства и детства. В статье 38 Конституции закреплена общая норма о том, что они находятся под защитой государства.

Развернутая система материальных гарантий материнства и детства предусматривается в федеральном законодательстве. Оно определяет перечень различного рода пособий, денежных и других выплат, связанных с беременностью, родами, воспитанием детей, потерей кормильца, многодетностью.

Современный этап.

На современном этапе трудовые права работников находятся в половинчатом состоянии. Одна их часть адекватна рыночной экономике, другая представляет собой наследие СССР. Принятый Государственной Думой в 2002 г. (спустя десять лет после начала рыночных реформ) Трудовой кодекс России[27] – пример такого рода. Трудовой кодекс значительно улуч-

шил состояние понятийного аппарата трудового права, однако не разрешил многих вопросов. И эксперты, и рядовые граждане связывали с принятием нового Трудового кодекса надежды на сокращение неправовых практик в сфере труда.

Трудовой кодекс Российской Федерации был принят во втором чтении 19 декабря 2001 г., а в третьем чтении – 21 декабря того же года.

Комментируя принятие законопроекта в третьем чтении, заместитель председателя думского комитета по труду и социальной политике Андрей Исаев (фракция ОВР) заявил «Интерфаксу», что «в данном случае здесь нет смысла искать проигравших и победивших: победил здравый смысл». По его словам, «как всякий компромисс, законопроект не может стопроцентно отвечать интересам одной из сторон (работников и работодателей), однако в данном случае является оптимальным для каждой из них». Однако вступление в силу закона еще не означает, к сожалению, его реализацию на практике. Думается, чтобы закон стал работать, необходимо, чтобы работники знали свои права и умели пользоваться ими в своих интересах.

Новый Трудовой кодекс изменил цели и задачи трудового законодательства. Если раньше Кодекс содействовал «росту производительности труда» и «постепенному превращению труда на благо общества в первую жизненную потребность каждого трудоспособного человека», то сейчас цели трудового законодательства – «установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей»[28].

Среди основных принципов правового регулирования трудовых отношений следует отметить такие новые для трудового законодательства принципы, как обеспечение права работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, а также обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности.

Новый Кодекс сохранил на 70 процентов содержание норм КЗоТ. Но он восполнил пробелы КЗоТ и создал ряд новых норм, отвечающих нынешним реалиям в сфере труда. Кодекс повысил значение социально-партнерских отношений в сфере труда, особенно на уровне организации, как индивидуальных, так и коллективных, расширил круг вопросов, регулируемых договорным порядком, развил механизмы обеспечения выполнения договоров о труде. В Кодексе усовершенствованы регулятивная и защитная функции трудового права. Он, с одной стороны, увеличил гарантии трудовых прав работников, например, о размере МРОТ не ниже прожиточного минимума, о правовых последствиях задержки выплаты начисленной работнику оплаты,

о более коротком, шестимесячном, сроке для первого отпуска в данной организации; с другой стороны, в Кодексе есть и недостатки.

Самым большим недостатком Трудового кодекса, как представляется, является именно отсутствие в нем наиважнейших ныне вопросов о праве на труд, его понятии, четких его гарантиях, о содействии занятости и трудоустройству, о полномочиях трудовых коллективов, которые во всем мире постепенно признаются, а у нас признанная миром производственная демократия Кодексом урезана.

С момента принятия Трудового кодекса прошел не один год, и можно говорить о том, что многие его новации ухудшают положение наемных работников и уводят в тень трудовые отношения в практическом правоприменении.

Законодатель закрепил ситуацию, когда отсутствуют организации, реально представляющие интересы наемных работников. Это чревато серьезными социальными конфликтами, причем их разрушительное влияние и на деятельность предприятия, и на экономику в целом будет тем сильнее, чем позже появятся такие организации. Как уже показал российский опыт, от стихийных выступлений страдают не те, кто не платит зарплату, а невинные люди, например, пассажиры поездов, застрявших на перекрытых бунтовщиками дорогах.

Законодатели, отмечая достоинства Трудового кодекса, чаще всего упоминают ст. 236 – ответственность за невыплату заработной платы. Это, действительно, немного облегчает ситуацию. Работник получает право приостановить работу и потребовать выплаты компенсации через суд. Но процент компенсации крайне низок и начисляется очень редко. Скажем, если задержка составляет месяц, то процент в среднем 50 рублей, максимум 500 рублей при очень большой зарплате. Несоразмерны труд, который надо затратить для хождения по судам, и те деньги, которые человек получит, если выиграет процесс (а выигрыш отнюдь не гарантирован). К тому же работники не всегда склонны обращаться в суд, боясь репрессий со стороны администрации. Это положение Трудового кодекса пошло бы им на пользу, если бы работодатель начислял компенсационные проценты в бесспорном порядке. Тем не менее новая норма уже используется, и во многих случаях успешно.

Защита трудовых прав работника и коллективных интересов работников организаций (предприятий) приобретает все большее значение в связи с проблемами, накопившимися за годы реформирования экономики. Спад производства, взаимные неплатежи организаций, недостаточный рост новых рабочих мест, другие негативные факторы нестабильного состояния экономики деформируют становление рынка труда, порождают рост безра-

ботицы. Многие работодатели не готовы к тем изменениям, которые происходят в сфере применения труда. Их стремление снизить издержки на труд нередко сопровождается нарушением трудовых прав и коллективных интересов работников. Работники же заинтересованы в повышении оплаты труда и своевременном получении заработной платы, соблюдении их трудовых прав, социальных гарантий, уважении и учете коллективных интересов.

Литература

- [1] Очерки промышленного рабочего права. – М., 1918.
- [2] Полное собрание законов Российской империи. – Собрание 2. – Том 10. – Отд. 1. – СПб., 1835.
- [3] Там же.
- [4] Полное собрание законов Российской империи. – Собрание 3. – Том 2. – СПб., 1886.
- [5] Полное собрание законов Российской империи. – Собрание 3. – Том 4. – СПб., 1887.
- [6] Полное собрание законов Российской империи. – Собрание 3. – Том 5. – СПб., 1835.
- [7] Полное собрание законов Российской империи. – Собрание 3. – Том 6. – СПб., 1888.
- [8] Полное собрание законов Российской империи. – Собрание 3. – Том 6. – СПб., 1888.
- [9] Полное собрание законов Российской империи. – Собрание 3. – Том 10. – Отд. 2. – СПб., 1893.
- [10] Полное собрание законов Российской империи. – Собрание 3. – Том 17. – СПб., 1900.
- [11] Полное собрание законов Российской империи. – Собрание 3. – Отд. 2. – Том 23. – СПб., 1905.
- [12] Там же.
- [13] Полное собрание законов Российской империи. – Собрание 3. – Отд. 1. – Том 26. – СПб., 1909.
- [14] Полное собрание законов Российской империи. – Собрание 1. – СПб., 1830.
- [15] Издавались в разные времена.
- [16] Свод законов Российской империи. Продолжение. 1913. – Статьи по 2-й части первого тома. – СПб., 1913.
- [17] Киселев И. Я. История развития трудового законодательства. – М., 2000.
- [18] Свод законов РСФСР. – 1918. – № 51. – Ст. 582 (принята на заседании 5-го Всероссийского съезда Советов 10 июля 1918 г.).

- [19] Свод законов РСФСР. – 1918. – № 87, 88. – Ст. 905.
- [20] Вестник ЦИК, СНК и СТО СССР. – 1924. – № 2. – Ст. 24.
- [21] Собрание законов РСФСР. – 1924. – № 70. – Ст. 903.
- [22] Известия ЦИК СССР и ВЦИК. – 1936. – № 000.
- [23] Свод законов СССР. – Том 2. – 1990. – Ст. 214.
- [24] Свод законов РСФСР. – Том 1. – 1988. – Ст. 13.
- [25] Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.) // Российская газета. – 1993. – 25 декабря.
- [26] Ведомости СНД РСФСР и ВС РСФСР. – 1991. – № 52. – Ст. 1865.
- [27] Трудовой кодекс Российской Федерации от 01.01.2001 г. (с изменениями). – М., 2005.
- [28] Григорьев В. А. Краткий обзор новелл и норм Трудового кодекса. – М., 2002.

История развития охраны труда

Безопасность человека в различных условиях его жизни и деятельности занимала умы ученых еще с давних времен. Так, еще древнеримский врач Гиппократ (460–377 до н.э.) и Аристотель (384–322 до н.э.) описывали условия труда и их влияние на организм человека. Позднее Парацельс (1493–1541) дал описания опасностей, связанных с работой горняков, каменотесов, и вызванных ими заболеваний.

В России начало разработок по проблемам безопасности труда связывают с работой М.В.Ломоносова (1711–1765) "Первые основания металлургии или рудных дел" (1742), в которой он изложил рекомендации о креплении грунта, рабочей одежде, проветривании шахт, последствиях применения детского труда, а также работой А.Н.Никитина (1793–1858) "Болезни рабочих с указанием предохранительных мер" (1847), где описаны условия труда представителей 120 профессий.

Фундаментальные исследования по гигиене труда провел Ф.Ф.Эрисман (1842–1915). Их результаты были опубликованы им в книге "Профессиональная гигиена или гигиена физического и умственного труда" (1877). Автором множества работ по охране здоровья рабочих стал Д.П.Никольский (1855–1918) – организатор первой в России выставки по гигиене и охране труда. И.М.Семенов (1829–1905) обосновал физиологические критерии продолжительности рабочего дня, Г.В.Холопин (1863–1929) экспериментально изучил действие на организм многих вредных веществ. Широкую известность получили труды Л.И.Медведева (1905–1982) по развитию гигиены сельскохозяйственного производства и токсикологии пестицидов.

Получили признание работы С.И.Вавилова (1891–1951) в области промышленного освещения, А.А.Скочинского (1874–1960) о предупреждении пожаров и взрывов, а также Н.Н.Семенова (1896–1986) и Я. Б. Зельдовича (1914–1987) о теории горения, взрыва и детонации.

В трудах академика Ю.И.Кундиева (р.1927) рассматривались вопросы гигиены и физиологии труда в сельском хозяйстве, в частности токсикологии пестицидов.

Вопросы охраны труда нашли отражение в работах В.И.Ленина (1870–1924) “Развитие капитализма в России”, “Закон о вознаграждениях рабочих, потерпевших от несчастных случаев” и др.

В 1917 г. был принят декрет “О восьмичасовом рабочем дне”, а в мае 1918 г. – декрет “Об учреждении инспекции о труде”.

В 1918г. был издан первый Российский Кодекс законов о труде (КЗоТ), объединивший правовые документы по охране труда тех лет. Впоследствии этот документ неоднократно дополнялся и корректировался. В 1970 г. были утверждены “Основы законодательства СССР и союзных республик о труде”, на основе которых в РСФСР был разработан и вступил в силу с 01.04.1972 КЗоТ РСФСР.

В 1919г. была создана **Международная организация труда (МОТ)**, которая провозгласила своими главными целями борьбу за социальную справедливость, улучшение условий и безопасности труда. Сейчас в МОТ входят 185 государств-членов (в том числе и Россия), на территории которых проживает 98% населения Земли. Одним из основных направлений деятельности МОТ является разработка международных норм о труде, образующих Международный трудовой кодекс. МОТ разработано и принято 189 конвенций и 190 рекомендаций по различным вопросам регулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений.

Конвенции являются обязательными для ратифицировавших их государств – членов МОТ. Россия подтвердила признание (ратифицировала) 55 конвенций МОТ. Среди них: конвенция № 81 “Об инспекции труда в промышленности и торговле” (1947), конвенция №155 “О безопасности и гигиене труда и производственной среде” (1981) и др.

В 1923 г. в Москве был открыт первый научно-исследовательский институт (НИИ) профессиональных болезней. Позднее НИИ гигиены труда и профзаболеваний были открыты в Ленинграде, Свердловске, Уфе, Горьком и других городах. С 1926 г. преподавание гигиены труда и профессиональных заболеваний было включено в учебные планы подготовки врачей. В 1928 г.

был утвержден первый список профессиональных заболеваний, включивший 21 название. Позднее он неоднократно расширялся.

Усилиями многих институтов охраны труда, службы труда, созданных в стране после 1960-х гг., были решены многие практические вопросы безопасности и службы труда. Совершенствовалось законодательство, принимались новые нормативные документы по обеспечению рабочих, занятых на предприятиях с вредными условиями труда, молоком, лечебно-профилактическим питанием, спецодеждой; по установлению и выплате им по специальным спискам компенсаций (доплаты к тарифной ставке или окладу, сокращенный рабочий день и рабочая неделя, досрочное пенсионное обеспечение); по ограничению применения труда женщин, молодежи; оплате больничных листов по травме в 100%-ном размере заработка и др.

Позднее была введена обязательная аттестация рабочих мест по условиям труда, которая позволила осуществлять управление профессиональными рисками, безопасностью труда, уходить от списочной системы предоставления компенсаций и назначать их с учетом реальных условий труда (с 1 января 2014 г. она заменена на специальную оценку условий труда).

Свой вклад в развитие охраны труда внесли профсоюзы. Они принимали участие в разработке нормативных документов, через свои технические и правовые инспекции контролировали соблюдение норм охраны труда на рабочих местах, принимали участие в приемке вновь построенных производственных объектов. Росли объемы средств, выделяемых на охрану труда.

В начале 1990-х гг. в связи с реформированием производственных отношений, изменением форм собственности, внимание к вопросам охраны труда было несколько ослаблено. В результате сократились службы охраны труда на многих предприятиях, возрос травматизм. Но уже в 1993 г. Указом Президента РФ были введены в действие "Основы законодательства Российской Федерации об охране труда", которыми были установлены принципиально новые подходы к управлению охраной труда, определены направления государственной политики по охране труда, обязанности руководи-

телей предприятий по созданию безопасных условий труда и другие нормативные требования.

С 1994г. начала осуществлять надзор и контроль за соблюдением работодателями законодательства о труде и охране труда Федеральная инспекция труда, созданная взамен профсоюзной инспекции, существовавшей с 1933 г.

Был принят Федеральный закон от 21.07.1997 №116-ФЗ "О промышленной безопасности опасных производственных объектов", который установил требования безопасности к проектированию, строительству, приемке, эксплуатации опасных производственных объектов.

В 1998 г. вступил в силу Федеральный закон от 24.07.1998 №125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний", который установил принципиально новый порядок страхования и выплат возмещения вреда пострадавшим в связи с утратой трудоспособности. Эти обязанности были сняты с работодателей и переданы государству в лице Фонда социального страхования РФ.

В 1999г. был принят Федеральный закон от 17.07.1999 №181-ФЗ "Об основах охраны труда в Российской Федерации" (утратил силу), а с 01.02.2002 вступил в силу новый Трудовой кодекс РФ, в котором в связи с появлением в стране многоукладной экономики, различных форм собственности вопросы трудового законодательства, охраны труда, взаимоотношений работодателей и работников были изложены уже совершенно по-новому, так, как этого потребовали изменившиеся обстоятельства. С многочисленными изменениями и дополнениями этот кодекс действует и сегодня.

Важным этапом в сфере регулирования разработки и применения нормативных документов по безопасности труда стало принятие Федерального закона от 27.12.2002 №184-ФЗ "О техническом регулировании", который ввел технические регламенты по вопросам безопасной эксплуатации машин, оборудования, зданий, сооружений, а также по вопросам пожар-

ной, биологической, экологической, ядерной и радиационной безопасности; установил порядок разработки и применения национальных стандартов и стандартов организаций, порядок государственного контроля (надзора) за соблюдением требований технических регламентов и др.

Эти законы, несмотря на имевшиеся в них недостатки, составили правовую основу для создания системы управления охраной труда и в значительной степени активизировали работу в этом направлении, как на федеральном уровне, так и в регионах, на предприятиях.

Значительный вклад в организацию работ по охране труда в стране, по формированию ее законодательной, нормативной базы проделал в свое время департамент условий и охраны труда Министерства труда и социальной защиты РФ (Минтруда России) под руководством Ю.Г.Сорокина, а также управление надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде под руководством И.А.Воробьева.

В связи с разработкой и реализацией многих программ по улучшению организации работ по охране труда, а также в связи с усилением ответственности за нарушение законодательства по охране труда производственный травматизм в стране снизился. Так, по данным Федеральной службы государственной статистики (Росстата), если в 1990 г. в Российской Федерации было зафиксировано 432 тыс. несчастных случаев, то в 2012 г. – уже только 41 тыс.! За эти же годы травматизм со смертельным исходом сократился более чем в 4,6 раза (с 8393 до 1820 чел.).

Однако эти цифры занижены. Росстат ведет учет травматизма не по всем отраслям экономики, кроме того, велико сокрытие травматизма на предприятиях, особенно малого бизнеса.

Статистика регистрирует некоторое снижение количества вновь выявляемых профессиональных заболеваний. Если в 1992г. они были выявлены у 10624 чел., то в 2012 г. – уже только у 6696 чел.

Но состояние условий труда (причина профзаболеваний) по-прежнему вызывает тревогу. Растет количество работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, растут и связанные с этим экономи-

ческие потери. Так, по данным Росстата, в 2012 г. число таких работников составило более 1,1 млн чел. (33,4%), а затраты на выплату компенсаций за работу в этих условиях труда – 45,4 млрд руб. (около 0,1% от ВВП).

Надо заметить, что система аттестации рабочих мест по условиям труда, на основании которой и устанавливались эти неблагоприятные условия труда, несмотря на довольно частые ее корректировки, так и осталась несовершенной. В нее были введены некоторые факторы производственной среды и трудового процесса, которые или трудно было измерить, или на которые предельно допустимые уровни были завышены и установлены без достаточных на то оснований. По нашему мнению, это и приводило к необоснованному росту числа рабочих мест с неблагоприятными условиями труда и росту компенсационных выплат. С 1 января 2014 г. данная система прекратила свое существование и в силу вступил Федеральный закон от 28.12.2013 №426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Предстоит еще много работы по дальнейшему совершенствованию системы охраны труда на всех уровнях, изменению идеологии в этой области, переходу от реагирования на уже произошедшие несчастные случаи к их предупреждению, созданию работающей системы оценки качества каждого рабочего места, внедрению механизмов управления профессиональными рисками.

Серьезного переосмысления требуют многие нормативные документы по охране труда и пожарной безопасности. Необходимо повышать качество и публичность их предварительного обсуждения.

Чрезмерно велик перечень локальных документов, которые работодатели должны разрабатывать на предприятиях. Все эти документы (приказы, разнообразные списки, перечни, журналы, акты, протоколы, удостоверения и т.д.) обязывают иметь многочисленные, порой нецелесообразные, требования нормативных актов правительства, министерств, ведомств. Представляется, что давно уже назрела необходимость провести ревизию этих требований в сторону резкого (в разы) уменьшения их количества.

Бумаготворчество в охране труда и пожарной безопасности достигло огромных размеров и становится тормозом в организации реальных работ по этим вопросам на предприятиях. На их разработку, согласование, утверждение уходит едва ли не большая часть рабочего времени служб охраны труда, а порой и руководителей структурных подразделений. Нельзя превращать охрану труда и пожарную безопасность в бумажную профанацию.

К сожалению, и надзорные органы при проверках предприятий в основном требуют наличия тех или иных бумаг, прописанных в нормативных документах. В их предписаниях все меньше требований технического плана – тех, которые в первую очередь и способствуют предотвращению травматизма. Это говорит о снижении квалификации государственных инспекторов и о снижении предъявляемых к их работе требований. Нередко их предписания просто некорректны. Например, на практике сталкиваемся с тем, что государственный инспектор пожарного надзора в своем предписании писал: "Прорудить прорудь в пруду (в сельском поселении) для забора воды (на случай пожара) в срок до 10 октября 2013г." или: "Не приняты меры по локализации пожара (не существовавшего!) и спасению имущества. Устранить нарушение в тот же срок".

Необходимо совершенствовать страховые механизмы защиты от несчастных случаев, повышать финансовую заинтересованность работодателей в постоянном улучшении условий труда работников, усилить административную ответственность должностных лиц, резко увеличить штрафы за допущенные нарушения. И в этом направлении уже ведется определенная работа. С 1 января 2015 г. установлены повышенные тарифы отчислений в пенсионный и другие фонды при наличии в организациях рабочих мест с вредными условиями труда.

Увеличены штрафы за допущенные нарушения: штраф в 5000 руб. мало кто воспринимал серьезно. Ситуация изменилась с 1 января 2015 г. – его размер повышен до 50 тыс. руб. на должностных лиц и до 200 тыс. – на юридических лиц.

Улучшение условий труда – важная социальная проблема, решение которой требует от руководителей и специалистов глубоких теоретических знаний и практических навыков в области охраны труда, в том числе и получаемых в вузах.

Основные этапы развития охраны труда

Первый этап развития охраны труда начать следует с программы партии РСДРП, принятой на 2-м съезде в 1903 году, где были сформулированы следующие положения, относящиеся к нужной нам теме:

- установление 8-ми часового рабочего дня;
- еженедельный отдых;
- запрещение детского труда до 15-летнего возраста;
- устранение женского труда в отраслях, вредных для здоровья;
- отдых в праздничные дни;
- ответственность фабрики за увечье рабочих;
- оказание бесплатной медицинской помощи;
- сохранение зарплаты в период болезни.

Легко представить, на каком уровне находилась охрана труда, если всего этого не было обеспечено.

Может возникнуть вопрос, а почему именно с этой программы начинается? Отвечать на такой вопрос легко: революция 1917 года, благодаря которой все эти положения впервые были осуществлены, заставила также еще и капиталистов всех остальных стран спешно пойти на улучшение условий труда.

Суть **второго этапа** развития охраны труда – воплощение в практику положений программы РСДРП.

В качестве иллюстраций к этапу можно привести следующее:

11.11.1917 – Декрет о 8-часовом рабочем дне, 48-часовой рабочей неделе. Тогда же были установлены также:

- перерывы во время труда;
- сокращение рабочей недели во вредных условиях труда;
- запрещение труда женщин и подростков на подземных и сверхурочных работах;
- установление для подростков 6-часового рабочего дня.

18.05.1918 – Создана госинспекция труда (обеспечение безопасности труда)

1918 – Принят кодекс законов о труде (КЗОТ).

Третий этап развития охраны труда – Изучение производственных вредностей и поиск рекомендаций по их нейтрализации.

1929 – Создан НИИ по изучению профзаболеваний

1932 – Утвержден список особо тяжелых и вредных работ

Четвертый этап развития охраны труда – Этап улучшения условий труда, введение мероприятий по охране труда в планы предприятий (где-то с конца 50-х).

Пятый этап развития охраны труда – Современный.

Сложная экономическая ситуация в стране наложила существенный отпечаток на положение дел в сфере охраны труда. Характерные особенности нынешнего состояния в этой области: систематическое нарушение законодательства о труде, утеря соответствующих квалифицированных кадров и материальной базы, отсутствие мероприятий по улучшению условий труда и др. Особенно плохо обстоит дело с охраной труда на частных предприятиях.

В последние годы ситуация стала понемногу выправляться. Отсчет улучшения следует начать с 1995 года, когда был принят закон об охране труда.

Отличительные признаки нового законодательства об охране труда:

- обязательное расследование несчастных случаев и профзаболеваний;
- ужесточение ответственности работодателей и должностных лиц за несоблюдение правил и норм охраны труда (включая уголовную ответственность);
- обязательное социальное страхование от несчастных заболеваний и профзаболеваний;
- обязательная сертификация предприятий по условиям труда (выделяется три класса: первый – нормальные условия, второй – условия требуется улучшить в течение определенного времени, третий – предприятие требуется закрывать по причине неудовлетворительных условий);

Состояние охраны труда в РФ с 1996 несколько улучшилось. Зафиксировано устойчивое снижение показателей профессиональной заболеваемости и травматизма.

Несмотря на снижение показателей травматизма и заболеваемости по стране, они все равно у нас в 3 и более раз выше, чем в Германии, США, Японии.

В 1999 году была создана система нормативных правовых актов, обеспечивающих страхование от несчастных случаев и профзаболеваний. Началась работа по обучению охране труда (впервые после долгого перерыва были выпущены учебники по охране труда, впервые была открыта соответствующая вузовская специальность – порядка 600 мест). Активизировалась работа по аттестации рабочих мест по условиям труда.

Главная проблема на сегодняшний момент в области охраны труда – работодатель все еще не заинтересован в улучшении условий труда. Существуют также большие проблемы с информационным обеспечением по охране труда, с выпуском средств индивидуальной защиты.



ЧЕРЕПОВЕЦКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ



История возникновения и развития
науки об организации труда

Как система знаний наука об организации труда зародилась в конце XIX в. И связана с именем американского инженера, а впоследствии и ученого, Фредерика Уинстона Тейлора (1856 - 1915).



Недостатки в производстве:

- потери рабочего времени;
- низкая производительность труда.

Фотография рабочего времени.

Выводы: время простоев и перерывов во всех случаях оказалось примерно равным времени работы.

Для устранения положения дел был проведен **хронометраж**, при котором выяснили сколько время необходимо для выполнения операции (упаковка велосипедных шариков).

Впоследствии были установлены нормы, подлежащие выполнению и дифференцированная оплата труда.

Были организовано обучение работниц на рабочих местах и соревнование между ними.

Результаты:

- в цехе вместо 135 работниц осталось 35;
- з/п выросла в 2 раза;
- рабочий день сокращен на 2 часа.

Получив такие впечатляющие результаты Тейлор занялся дальнейшим развитием науки об организации труда, создав научную систему организации труда, в основе которой были положены следующие эл-ты:

- изучение трудового процесса с помощью фотографии рабочего времени;
- изучение составных частей трудового процесса с помощью хронометража;
- расчленение процесса труда на отдельные эл-ты (операции);
- установление норм труда;
- введение сдельно-прогрессивной оплаты труда;
- использование принципов соревнования;
- проектирование эффективных методов работы.

Одним из первых последователей Тейлора был Фрэнк Гилберт (1868 - 1924), который занимался совершенствованием производственных процессов в условиях массового поточного производства.

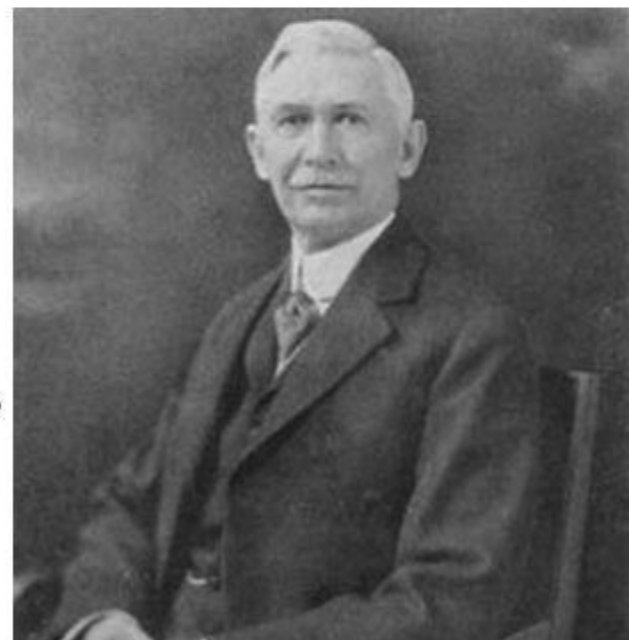


Сферой его интересов стало изучение трудовых движений при выполнении ручной работы.

Его исследования положили начало системе микроэлементарного нормирования.

Выдающийся вклад в становление и развитие науки об организации труда внес Гаррингтон Эмерсон (1853 - 1931), который впервые вывел вопросы организации труда за рамки производства во все сферы: с/х, транспорт, связь, бытовое обслуживание и пр.

В своей книги «Двенадцать принципов производительности» сформулировал принципы повышающие производительность труда.



1. Точно поставленные идеалы или цели, к достижению которых стремятся каждый руководитель и его подчиненные на всех уровнях управления.
2. Здравый смысл, т. е. подход с позиций здравого смысла к анализу каждого нового процесса с учетом перспективных целей.
3. Компетентная консультация, т. е. необходимость специальных знаний и компетентных советов по всем вопросам, связанным с производством и управлением.
4. Дисциплина — подчинение всех членов коллектива установленным правилам и распорядку.
5. Справедливое отношение к персоналу.
6. Быстрый, надежный, полный, точный и постоянный учет, обеспечивающий руководителя необходимыми сведениями.
7. Диспетчирование, обеспечивающее четкое оперативное управление деятельностью коллектива.

8. Нормы и расписания, позволяющие точно измерять все недостатки в организации и уменьшать вызванные ими потери.
9. Нормализация условий, обеспечивающая такое сочетание времени, условий и себестоимости, при котором достигаются наилучшие результаты.
10. Нормирование операций, предлагающее установление времени и последовательности выполнения каждой операции.
11. Письменные стандартные инструкции, обеспечивающие четкое закрепление всех правил выполнения работ.
12. Вознаграждение за производительность, направленное на поощрение труда каждого работника.

- Нормы и расписания, позволяющие точно измерять все недостатки в организации и уменьшать вызванные ими потери.
- Нормализация условий, обеспечивающая такое сочетание времени, условий и себестоимости, при котором достигаются наилучшие результаты.
- Нормирование операций, предлагающее установление времени и последовательности выполнения каждой операции.
- Письменные стандартные инструкции, обеспечивающие четкое закрепление всех правил выполнения работ.
- Вознаграждение за производительность, направленное на поощрение труда каждого работника.

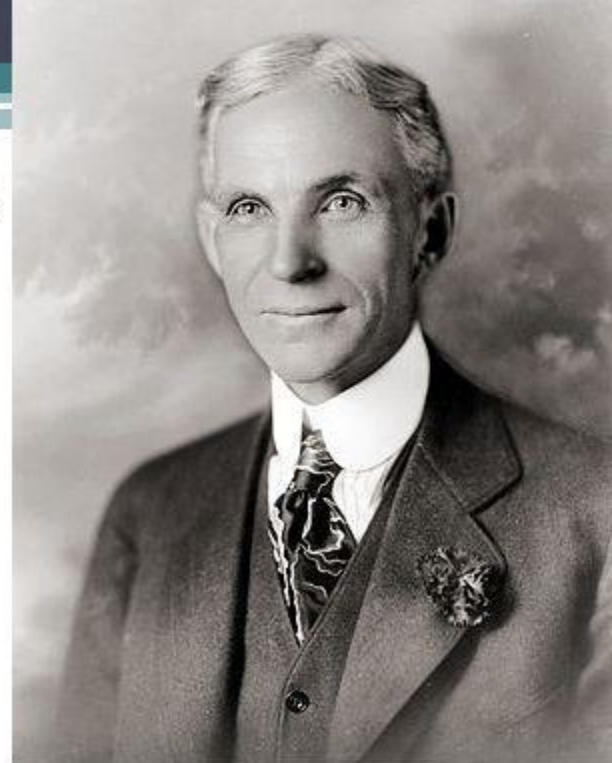
Из предложенных Эмерсоном 12 принципов широкое распространение в развитых странах получил принцип компетентного консультирования, который нашел свое воплощение в создании консультационных центрах.

Определенный вклад в науку об организации труда внес французский исследователь Анатоль Файоль (1841 - 1925), который в своей книге «Общее и промышленное управление» разработал систему принципов управления предприятием, начиная с организации производства и заканчивая административной деятельностью: планирование, организация, координация, руководство и контроль.

Вопросами совершенствования организации производства и труда в условиях непрерывно-поточного производства занимался Генри Форд старший (1869 - 1947).

В системе Форда основное внимание уделялось разделению труда, механизации и автоматизации работ, стандартизации всех стадий производства.

На первых порах внедрение системы приносило экономический эффект, но затем чрезмерная детализация труда, его узкая специализация стали приводить к снижению у работников интереса, росту текучести кадров.



Учения основоположников науки об организации труда: Тейлора, Гилбрета, Эмерсона, Файоля, Форда способствовали существенному росту производительности и качества труда, однако они не учитывали «человеческий фактор», т.е. особенно не интересовались мотивацией работников, их интересами, склонностями, социальными ориентирами.

Это вызвало появление к жизни других, более «гуманистических» теорий и практик.

Хоторнский эксперимент, теория «человеческих отношений» (Элтон Мэйо)

Становление и развитие науки об организации труда в России

Первый этап (20-е годы XX в.) – создание новой системы управления.

В 1921 г. для проведения научных исследований и оказания практической, методической, консультационной помощи работникам предприятий был создан ЦИТ – Центральный институт труда. Руководитель – Алексей Капитонович Гастев.



В январе 1921 г. была проведена Первая Всероссийская конференция по НОТ, послужившая началом массового движения за научную организацию труда.

В 1923 г. организационно оформилась Лига «Время», в которую вошли рабочие и служащие, преподаватели и студенты, командиры и политработники. Главными задачами этого массового движения была популяризация идей НОТ и содействие внедрения ее в производство.

К моменту проведения Второй Всероссийской конференции по НОТ (1924 г.) специализированные научно-исследовательские институты и лаборатории были созданы в различных городах страны.

В ноябре 1925 г. состоялось первое Всесоюзное совещание по рационализации производства, созванное по инициативе Ф.Э.Дзержинского.

С момента проведения этого совещания вопросы НОТ в промышленности стали рассматриваться уже в общем комплексе рационализаторской работы в области организации производства.

Следует отметить широко развернувшуюся издательскую деятельность по вопросам организации труда и производства.

На русский язык были переведены работы:

- Тейлора «Административно-техническая организация промышленных предприятий» (1918), «Научные основы организации промышленных предприятий» (1924), «Научная организация труда» (1923) и др.;
- Файоля «Общее и промышленное управление» (1923);
- Эмерсона «Двенадцать принципов производительности» (вып. 1 – 2; 1921, 1931);
- Г.Черча, Ф. Гилберта, У.Кларка, Г.Ганнта и др.

Следующий этап (конец 20-х – середина 50-х гг.) характеризуется сворачиванием научно-исследовательской работы в области НОТ.

Период (1955 – 1986 гг.). Это период «оттепели», когда поднимается «железный занавес» и руководство страны начинает выезжать за рубеж.

В 1957 г., а затем в 1958 г. были проведены две научные конференции по проблемам организации труда; в июне 1967 г. - Всесоюзное совещание по вопросам НОТ – были сформулированы «Рекомендации по организации труда в промышленности, сельском хозяйстве и строительстве».

Уже с 1967 – 1968 учебного года в высших и среднеспециальных учебных заведениях была начата подготовка инженеров и техников по организации труда, в учебные планы ряда экономических специальностей введена дисциплина «Научная организация и нормирование труда».

Период (1986 – конец 90-х гг.) связан с началом перестройки, когда предприятиям была дана определенная экономическая свобода и отменена обязательная отчетность по научной организации труда. Предприятия стали упразднять отделы и лаборатории по НОТ.



Задачи организации труда

1. Совершенствование форм разделения труда;
2. Улучшение организации рабочих мест;
3. Рационализация методов труда;
4. Оптимизация нормирования труда;
5. Подготовка рабочих кадров.



Основные направления НОТ

1. Социально-экономические основы
2. Техничко-технологические основы НОТ
3. Психофизиологические основы НОТ

Современное состояние теории и практики организации и нормирования труда в России

Особое внимание на современном производстве уделяется:

Активизации человеческого фактора посредством:

- вовлечения работников в процесс управления производством;
- расширения практики участия работников в распределении прибыли;
- повышение образовательного уровня работников.

Гуманизация труда посредством:

- обогащения содержания труда, расширений функций работника;
- гибких форм занятости;
- учет индивидуальных психофизиологических особенностей работников;
- учет мотивационных установок работника и др.



Теория гуманизации труда

- Концепция совершенствования управления трудовой деятельностью, предполагающая более полное использование производительных резервов рабочей силы, особенно интеллектуальных и морально-психологических.



4 концепции гуманизации труда

- | | |
|---|--|
| 1 | принцип безопасности- индивид на рабочем месте должен ощущать отсутствие угрозы для своего здоровья, уровня дохода, обеспеченности работой в будущем и т.д.; |
| 2 | принцип справедливости - доля каждого, выраженная в доходе, должна соответствовать доле его вклада в достижение целей фирмы (организации). |
| 3 | принцип развития личности -труд должен быть организован таким образом, чтобы получали наиболее полное развитие неповторимые личностные качества каждого работника; |
| 4 | принцип демократии - отмена жесткой иерархии в построении административного аппарата, самоуправление автономных групп, выборность руководства, коллективное демократическое решение таких вопросов, как распределение прибылей, инвестиционная политика. |



ЧЕРЕПОВЕЦКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ

Научная организация труда



**Объект систематических исследований -
трудовая деятельность человека.**

**Первоначальная цель исследований – поиск
методов рационального выполнения
производственных операций.**

**Родоначальник исследований – американский
инженер Ф.У. Тейлор.**

**Возникло научное направление «научная
организация труда»**



Взаимосвязь наук о труде

Технические науки,
эргономика

Физиология и
психология труда

Наука о труде

Социология труда

Трудовое право



Цели научной организации труда

- создание оптимальных условий труда для выполнения работы с минимальными затратами труда на высоком качественном уровне с учетом безопасности и комфорта;
- обеспечение эффективного использования вещественных элементов производственного процесса (оборудования, материалов, инструмента и т.д.);



- проведение анализа организационно-технических параметров объекта;
- выявление недостатков существующего трудового процесса;
- установление параметров исследуемого трудового процесса;
- разработка рекомендаций по повышению эффективности трудового процесса;



- проектирование рационального трудового процесса:
- разработка проекта организации рабочего места;
- составление плана мероприятий по внедрению рационального трудового процесса;
- расчет экономического эффекта от внедрения рационального трудового процесса



- Совершенствование существующего трудового процесса может привести к значительной экономии времени рабочего, повышению производительности труда и уменьшению общих затрат производства, что конечно может с успехом быть реализовано на предприятии любого масштаба.



Сущность и элементы научной организации труда (НОТ)

- Под **организацией труда** на предприятиях и в организациях понимаются конкретные формы и методы соединения людей и техники в процессе труда.
- Труд людей в процессе производства организуется под воздействием развития производительных сил и производственных отношений



Направления Организации труда

- В содержании организации труда, исходя из особенностей решаемых задач, выделяют ряд направлений (элементов).



основные направления НОТ:

1. совершенствование норм разделения и кооперации труда;
2. улучшение организации и обслуживания рабочих мест;
3. рационализация приемов и методов труда;
4. совершенствование нормирования труда;
5. совершенствование материального и морального стимулирования работников;
6. улучшение условий труда;
7. повышение квалификации кадров;
8. укрепление трудовой дисциплины.



Направление организации труда

- разделение и кооперация труда, предполагающие научно-обоснованное распределение работников по объединенным в определенную систему трудовым функциям, машинам, механизмам и рабочим местам, а также в соответствующую группировку и комбинирование работников в производственные коллективы;



Направление организации труда

- нормирование труда, предполагающее тщательный расчет норм затрат труда на производство продукции и услуг как основу для организации труда и определения эффективности производства;



Направление организации труда

- организация и обслуживание рабочих мест, охватывающая их рациональную планировку и оснащение, эффективную систему обслуживания рабочих мест, аттестацию и рационализацию рабочих мест;



Направление организации труда

- организация подбора персонала и его развитие, включающие в себя:
планирование персонала,
профориентацию и профотбор, найм персонала, разработку концепции развития персонала и ее реализацию (квалификационный рост, планирование карьеры и т. п.);



Направление организации труда

- улучшение условий труда, предусматривающее устранение вредности производства, тяжелых физических, психологических и эмоциональных нагрузок, внедрение эстетики в производственную среду, формирование системы охраны и безопасности труда;



Направление организации труда

- эффективное использование рабочего времени, оптимизация режимов труда и отдыха;



Направление организации труда

- рационализация трудовых процессов, внедрение оптимальных приемов и методов труда, включающие в себя изучение трудовых процессов с применением различных способов и технических средств, отбор наиболее рациональных приемов и методов труда, их совершенствование и внедрение путем организации производственного инструктажа, обучения; расширение и обновление научно-технической информации;



Направление организации труда

- укрепление дисциплины труда, предусматривающее комплекс мер по усилению производственной и трудовой дисциплины, формирование чувства ответственности, развитие творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни предприятий, организаций.



Принципы научной организации труда

Пропорциональность

Рациональная
специализация

Согласованность

Равномерность

Непрерывность



Принцип пропорциональности

Означает обеспечение соответствия исполнителя выполняемой работе и используемым средствам труда

Например, работу, где требуется много движений, целесообразно поручать исполнителю с живым, активным характером, однообразную работу - людям более спокойным. Работа, где требуется координировать, труд нескольких человек, лучше выполняется наиболее знающими и авторитетными работниками и т. д.



Принцип рациональной специализации

Предполагает определение оптимального уровня разделения труда для каждого участка производства в зависимости от применяемой техники и технологии. Работник или коллектив, выполняющий небольшое число производственных функций, скорее осваивает их, чем в том случае, когда он выполняет множество разнородных операций



Принцип согласованности

Означает, что взаимосвязанные трудовые процессы должны быть согласованными по месту их проведения и по времени

***Например,** при организации труда на комбайновой уборке зерновых культур надо согласовать работу комбайнов, транспортных средств, разгрузочных механизмов и т. п. Отсутствие такого согласования неизбежно приведет к потере рабочего времени, к простоям*



Принцип равномерности

Трудовой процесс совершается значительно производительнее, если обеспечивается равномерная и ритмичная работа. Труд, совершаемый рывками, когда «шторм» сменяется работой с прохладцей, свидетельствует о плохой организации труда



Принципы проектирования
трудовых процессов при
использовании НОТ можно
подразделить на две группы:
общие и специфические.



- К общим относятся: непрерывность, параллельность, естественность и экономия трудовых движений; совмещение трудовых действий и приемов: благоприятность позиции; оптимальная загрузка исполнителя и используемой им техники; повышение содержательности труда и творческих возможностей его осуществления; полное соответствие квалификации рабочего выполняемой работе; предупредительность обслуживания.



- Специфические принципы: обеспечение временных и пространственных взаимосвязей, пропорциональности и слаженности в работе всей производственной цепочки; синхронизация действий исполнителей и предупреждение возможных нарушений нормального хода производственного процесса; установление заданий,



исходя не из простого сложения сил отдельных работников, а из суммарных усилий, создаваемых коллективным трудом; синхронизация работы взаимосвязанных производственных цепочек: создание заинтересованности в улучшении результатов труда и повышение коллективной ответственности, а также создание условий для оказания взаимной помощи и взаимоконтроля.



Задачи НОТ

экономические

обеспечение рационального использования живого труда;

психофизиологические

обеспечение благоприятных условий и охраны труда, поддержание высокой работоспособности и создание условий для нормального воспроизводства рабочей силы;

социальные

преодоление монотонности труда, повышение уровня его содержательности и привлекательности, придание труду творческого характера и превращение в первую жизненную потребность.



Карта организации труда

- Карта организации труда -
концентрированное изложение проекта
организации труда, подготовленного
для конкретного рабочего места.



первый раздел карты

- «Исходные данные» вносятся: уточненная технология, номера чертежей, формы организации труда, системы его оплаты и конкретные показатели премирования.
- Эти исходные данные являются конечными результатами предварительной проверки и анализа, в процессе которых выявляются недостатки сложившихся форм разделения и кооперации труда, его организации и системы оплаты, разрабатываются и осуществляются меры по устранению этих недостатков.



Второй раздел карты

- «Трудовой процесс» включает рекомендации о содержании, последовательности работы и нормативном времени на каждый элемент.
- В одном случае это могут быть укрупненные элементы процесса труда - части работы или трудовые операции, в другом - комплексы приемов и движений.
- Помещается информация о рекомендуемых методах труда, оптимальной зоне и траектории движений, синхронизации работы правой и левой рук с соответствующим перераспределением нагрузки на каждую и проч.

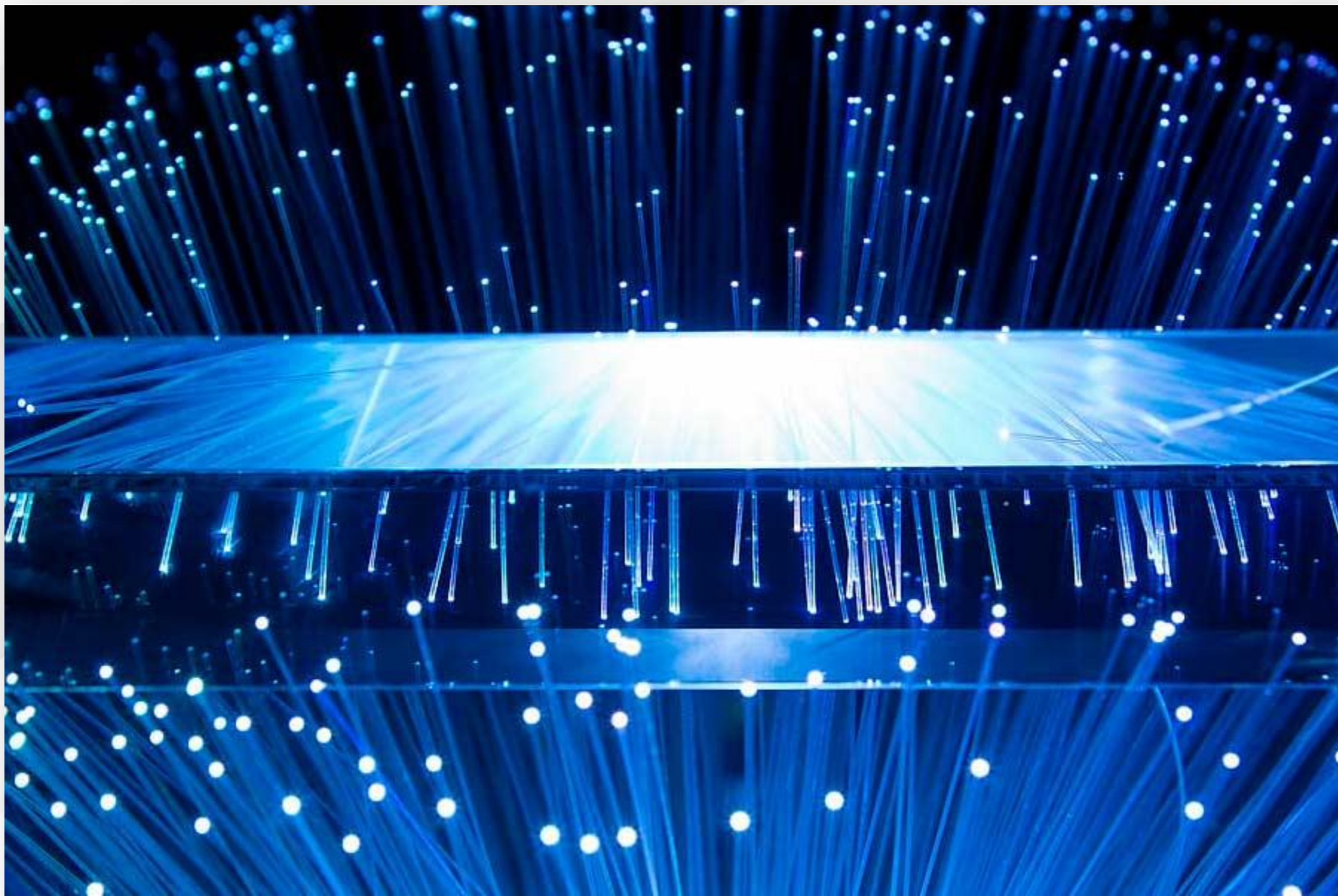


Спасибо за внимание



ЧЕРЕПОВЕЦКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ

История и методология науки в области безопасности труда





Наука

Единая система
знаний

Множество
отраслей
знаний



Наука – область человеческой деятельности, направленная на выработку и систематизацию объективных знаний о действительности.

Основой этой деятельности является сбор фактов, их постоянное обновление и систематизация, критический анализ и, на этой основе, синтез новых знаний или обобщений, которые не только описывают наблюдаемые природные или общественные явления, но и позволяют построить причинно-следственные связи с конечной целью прогнозирования.

Гипотезы, которые подтверждаются фактами или опытами, формулируются в виде законов природы или общества.



Наука и техника – основа жизненного пространства современного человека, неотъемлемая часть его существования в окружающем мире.

- **Научно-технический прогресс** определяет **экономическое развитие** любого отдельно взятого субъекта хозяйствования, в том числе, государства в целом, в значительной степени формирует современное общество, оказывая мощное воздействие без исключения на все его сферы.
- **Наука и техника** – важнейшая черта современной культуры. Сегодня человек **существует благодаря науке и технике** и не представляет без них своей жизни.



«Знание это перемены» – и ускоряющееся
приобретение знаний, питающее великий
двигатель технологии, означает
ускорение преобразований».

- Техника и уровень научных знаний дают представление о конкретном этапе развития человечества.
- Техника существенно преобразует «взгляд на природу и общественные отношения». Таким образом, при изучении любого исторического этапа развития общества необходимо рассмотрение науки и техники, существующей в нем.
- В современном обществе, в связи с беспрецедентным ростом роли науки и техники в жизни человека, такое рассмотрение становится все более актуальным, проблема осмысления последствий развития науки и техники приобретает особую значимость.



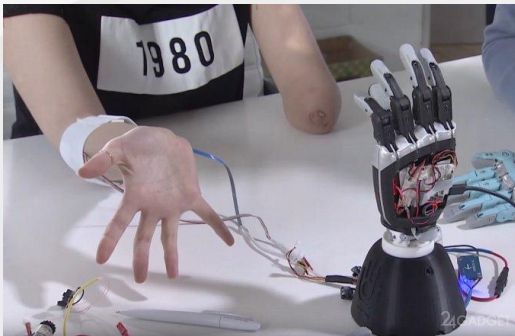
Противоречивый характер научно-технического прогресса становится все более очевидным.

- Перед человечеством встают вызовы, порождённые технологическим развитием:
- экологические проблемы, требующие нового понимания природы и места человека в ней;
- компьютерные и телекоммуникационные технологии, кардинально меняющие все формы деятельности человека и формирующие новую сферу реальности – виртуальную;
- нанотехнологии, означающие обретение человеком ещё большей силы и власти над миром, и обязывающие задуматься как о положительных, так и об отрицательных последствиях обладания этой силой;
- генная инженерия, открывающая ослепительные перспективы, способная на изменение человеческой телесности.



Сегодня **наука и техника** не только преобразовывают окружающий **внешний мир**, но готовы вторгнуться в самую природу человека.

- **Биотехнологии** ускоряют и углубляют эволюцию человека.



- Возможно, на смену **Номо Sapiens** приходит **постчеловек**, что влечёт за собой эволюцию **социальную** и наполняет новым смыслом и актуальностью **этические проблемы**, встающие перед современным человечеством.



История науки – развитие разнообразных наук или история современного научного мировоззрения: картина исторического развития научных учений, фактов и явлений фиксируемых наукой, методологий, представлений, мировоззрений, процессов и проблем, влияние которых может быть прослежено во времени

История современной науки опирается на множество сохранившихся оригинальных или переизданных текстов.

Однако сами **слова «наука» и «учёный»** вошли в употребление лишь в XVIII–XX веках, а до этого естествоиспытатели называли своё занятие **«натуральной философией»**.



- Греческое слово **«история»** в переводе означает **«рассказ об узнанном», «исследование»**.
- В научном языке слово история употребляется в двояком смысле (по В.О.Ключевскому):
 - как движение во времени, процесс;
 - как познание этого процесса.
- Необходимо понимать, что история изучает прошлое, но не следует её понимать исключительно как науку о прошлом. **Это наука о настоящем и о будущем.**



- Известный философский принцип гласит, что **для понимания сущности какого-либо явления** всегда **требуется знание истории его возникновения и развития**. Без анализа динамики явлений, не учитывая их изменения во времени, невозможно рассмотрение мира и понимание окружающей действительности.
- Именно поэтому **история науки и техники** позволяет понять и оценить современную ситуацию, в которой человечество оказалось сегодня.



- **Знания и производственный опыт**, накопленные человечеством в процессе развития общественного производства, **материализованы в технике.**
- **Техника** (греч. искусство, мастерство, умение) – это:
 - ✓ **совокупность технических устройств, артефактов** – от отдельных орудий до сложнейших систем;
 - ✓ **совокупность различных видов деятельности, знаний, способов**, используемых в каком-либо деле, в том числе при создании устройств.



История науки и техники

- **Понятие техники многообразно.** Говоря о технике, могут понимать и пылесос, и автомобиль, и духовную технику йоги.
- Согласно Карлу Ясперсу **смысл техники** – в освобождении человека как животного существа от подчинения природе с её бедствиями, опасностями и ограничениями.
- **Техника способна** усилить зрение, слух, силу человека, преодолеть расстояния, сократить время, она обеспечивает удовлетворение человеческих потребностей. **При этом она создаёт и новые потребности** (например, ещё тридцать лет назад ни у кого не было потребности в Интернете).



- Сегодня с помощью техники люди рождаются, умирают, воюют, общаются, работают, отдыхают, техника обуславливает образ жизни человека.
- **Исторически** человек формировался и развивался «вооружившись» техникой.
- **С создания техники началось становление человека,** то есть техника не просто способ человеческой деятельности, но и способ человеческого бытия



Следует различать технику и технологию.

- **Технология** (греч. слово – знание, изучение) – это совокупность методов и инструментов для достижения желаемого результата, метод преобразования данного в необходимое.



- **Технологию можно понимать** как некоторый алгоритм человеческой деятельности.
- Для технологии существенно не что, а как совершать действия.
- В технологии заключён объём знаний, которые можно использовать для производства товаров и услуг из экономических ресурсов.



- Понятие **«техносферы»** фиксирует определённые моменты взаимоотношений человека, природы и техники, требующих в современных условиях глубокого осмысления.
- **Под техносферой чаще понимают совокупность технических творений человека.**
- Разрастаясь, техносфера замещает, вытесняет биосферу.
- Однако, сегодня не достаточно представление о техносфере как о совокупности технических артефактов.
- **Техносфера** должна пониматься, прежде всего, как **система отношений между человеком и природой**, в которой техника выступает в качестве посредника, а так же как система отношений техники и основ человеческой культуры.



Понятия «наука» и «техника» связаны между собой.

- Возникает закономерный вопрос, **каковы механизмы этой связи** и каким образом наука и техника взаимодействуют друг с другом. **Существуют различные точки зрения на взаимоотношения науки и техники.**
- **Первая** рассматривает **технику как прикладную науку**. За наукой признается производство знания, а технике отводится лишь его применение. Эта точка зрения была популярна в 50–60–е годы прошлого века.
- **Другая** точка зрения исходит из положения, что **развитие науки и техники – автономные, но скоординированные процессы**. Техника задаёт условия для развития науки, а наука – для развития техники. Наука и техника используют друг друга для своих целей.
- **Третья** точка зрения на взаимоотношение науки и техники базируется на тезисе, что в процессе своего развития **наука ориентируется на развитие технического инструментария.**



Методология науки, в традиционном понимании, – это учение о методах и процедурах научной деятельности, а также раздел общей теории познания (гносеологии), в особенности теории научного познания (эпистемологии) и философии науки.

Методология, в прикладном смысле, – это система (комплекс, взаимосвязанная совокупность) принципов и подходов исследовательской деятельности, на которые опирается исследователь (учёный) в ходе получения и разработки знаний в рамках конкретной дисциплины – физики, химии, биологии и других научных дисциплин.

Не следует путать методологию с методикой.



Основная задача методологии науки заключается в обеспечении эвристической формы познания системой строго выверенных и прошедших апробацию принципов, методов, правил и норм.

Овладеть существующей методологией необходимо, потому что **далеко не каждый исследователь может создать собственную, оригинальную методологию научного исследования**, у которой нашлось бы достаточно последователей, чтобы он мог заявить с полным на то основанием о создании собственной научной школы.

Поэтому основная часть исследователей должна примкнуть к существующим направлениям (методикам), используя проверенные методологические приёмы для достижения научных результатов.



Методологической основой науки о безопасности труда является анализ условий труда, технологического процесса, агрегатов, систем и оборудования, применяемых и получаемых веществ с точки зрения возможности возникновения опасных и вредных производственных факторов.

Стратегическими направлениями развития безопасности труда является создание безопасной техники, безопасных технологий и процессов, комплексная автоматизация эксплуатационных процессов и на этой основе обеспечение условий, исключающих травматизм и профессиональные заболевания.



Охрана (безопасность) труда: от античности к современности

Решения вопросов, связанных с безопасностью и охраной труда на производстве **уходят в прошлое тысячелетие**.

Еще во времена Античности **люди старались предупредить об опасности** не только своих друзей, но и врагов.

Например, **розовые шлемы рыцарей Средневековья и ужасающая раскраска лиц американских индейцев** служили сигналом опасности, а **черный пиратский флаг «Веселый Роджер»** позже стал обозначением ядовитых веществ, электрощитов и опасных зон (например, плакаты и надписи «Не влезай! Убьет», «Стой! Напряжение», «Не включать! Работают люди»),



тем самым долгие годы данные обозначения служили людям напоминанием о том, что **существует опасность для жизни человека** и необходимо проявлять особую бдительность при непосредственной близости с данным объектом



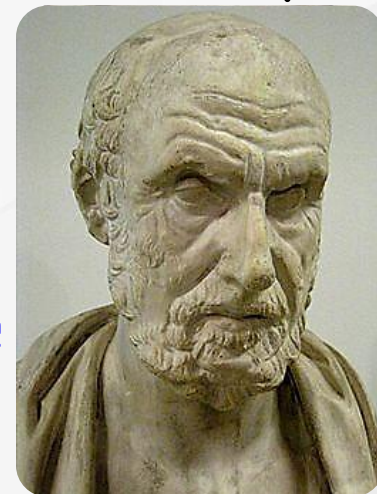
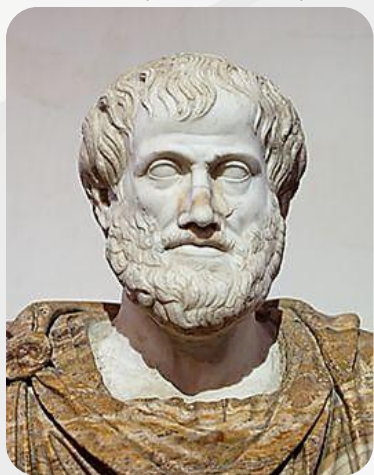
Охрана (безопасность) труда: от античности к современности

Первые труды, посвященные вопросам охраны труда, можно найти в работах **ученых Античности** (Древней Греции и Рима) – Гиппократа, Плиния, Галена, Аристотеля.

Древнеримский врач **Гиппократ** (460–377 до н.э.)

и **Аристотель** (384–322 до н.э.)

описывали условия труда и их влияние на организм человека.



Позднее **Парацельс** (1493–1541)

дал описания опасностей, связанных с работой горняков, каменотесов, и вызванных ими заболеваний.





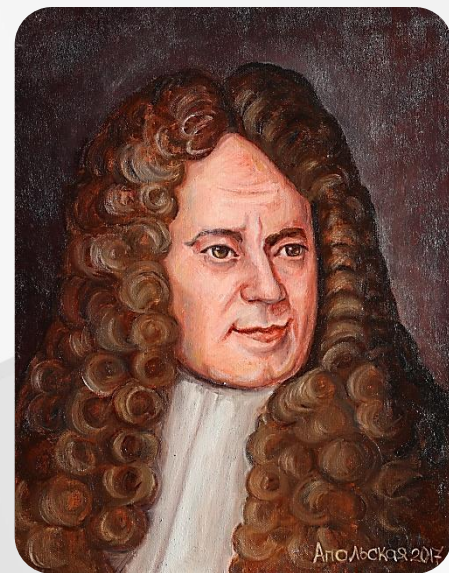
Охрана (безопасность) труда: от античности к современности



В эпоху Возрождения (Ренессанса) и эпоху Просвещения, в XVI–XVIII вв.

естествоиспытатель Георг Агрикола («О горном деле») занимался, в частности, **исследованиями в области условий труда отдельных профессий.**

В 1700 г. вышел труд итальянского ученого, врача **Бернардино Рамаццини** «Рассуждения о болезнях ремесленников», в котором **впервые были систематизированы вопросы гигиены труда и профессиональных заболеваний относительно большого числа профессий.**



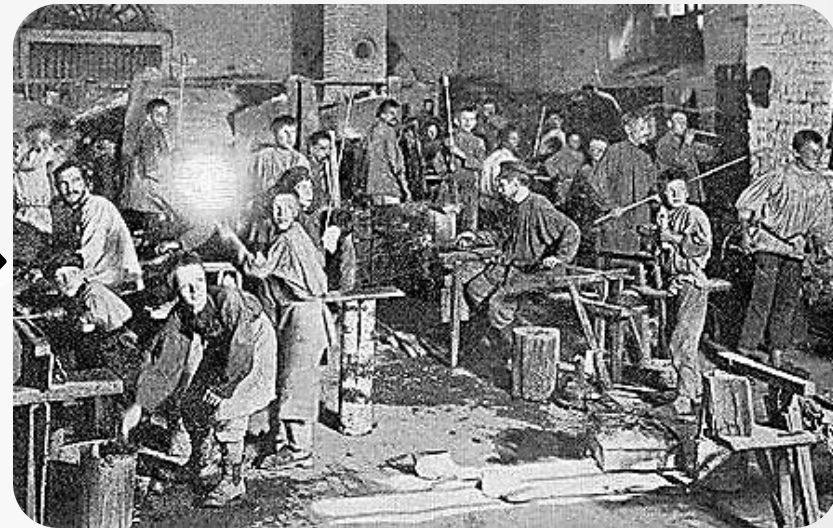


Трудовое законодательство

Экономические реформы Императора Петра I (1672–1725) способствовали созданию новых районов промышленного и мануфактурного производства. Для мануфактуры было характерно разделение ручного труда, в отличие от мелотоварного производства.

Работниками на мануфактурах обычно становились крепостные крестьяне, которые «приписывались» к предприятиям и часть года работали на них. Кроме того, правительство закрепляло за мануфактурами «гулящих» людей.

Труд на заводах и фабриках, особенно на Демидовских рудниках на Урале, на Путиловском заводе в Петербурге и на многих других, был **очень тяжелым и крайне опасным**.

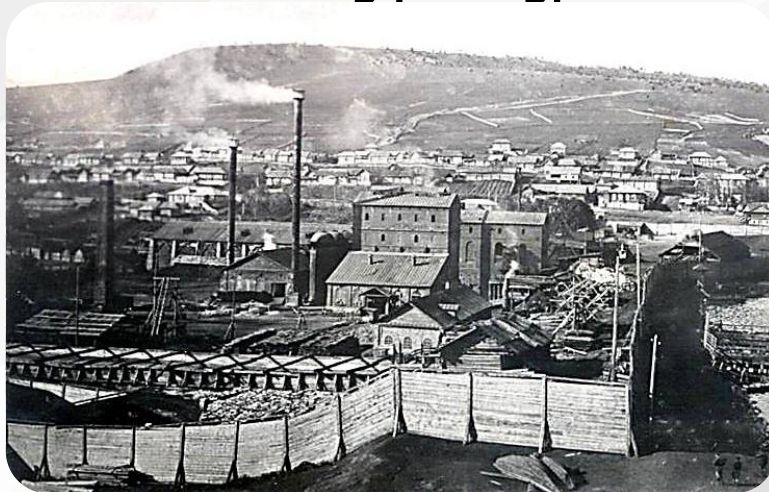




Трудовое законодательство

Многие крестьяне, уходившие из своих деревень на заработки, **погибали** на этих заводах, так появилась русская пословица: «**За ремеслом ходить – землю сиротить**».

Нормальные условия труда в Российской Империи **не существовали**, но в то же время, остро стояли вопросы защиты прав работников, поскольку кроме приписанных крепостных крестьян на заводах и мануфактурах должны были работать «гулящие»*, т.е. вольные люди.



*Общее название вольноотпущенных холопов, беглых крестьян, посадских людей и прочих лиц без определенных занятий и места жительства. Не несли государственных и феодальных повинностей, жили главным образом работой по найму. Разряд населения, состоявший из людей, не приписанных ни к служивым, ни к посадским, ни к крестьянам



Охрана (безопасность) труда: от античности к современности

В России начало разработок по проблемам безопасности труда связывают с работой **М.В. Ломоносова** (1711–1765) "Первые основания металлургии или рудных дел" (1742), в которой он изложил рекомендации о креплении грунта, рабочей одежде, проветривании шахт, последствиях применения детского труда.



Врач А.Н. Никитин (1793–1858) один из первых серьезно задумался о связи профессиональной деятельности человека и его здоровье, вредных факторах на работе и охране труда – и написал книгу-исследование «Болезни рабочих с указанием предохранительных мер» (1847), в которой подробно проанализированы заболевания рабочих и даны рекомендации в зависимости от сферы деятельности.



Трудовое законодательство

Быстрая индустриализация производства на рубеже 19-го века привели к быстрому росту детской занятости, а общество неуклонно становилось все более осведомленным об ужасных условиях, в которых вынуждены были работать дети.



Фабричный закон 1819 года, который запретил принимать на работу детей в возрасте до девяти лет и сократил рабочий день до двенадцати часов.



Трудовое законодательство

К середине XIX в. все существовавшее в России трудовое законодательство определялось положениями «Об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми» (1835) и «О воспрещении фабрикантам назначать трудовые работы малолетним работникам младше 12 лет» (1845).

Первое положение носило общий характер и касалось только оброчных крестьян, которых отпускали для работы на фабрику.

Второй акт запрещал работать на фабриках малолетним детям с 12 часов ночи до 6 часов утра.

Именно эти положения легли в основу будущего трудового законодательства в Российской Империи



Охрана (безопасность) труда: от античности к современности

В XIX веке начались научные сообщения и публикации по вопросам охраны труда.



Фундаментальные исследования по гигиене труда провел Ф.Ф.Эрисман (1842–1915), результаты которых опубликованы в книге “Профессиональная гигиена или гигиена физического и умственного труда” (1877).



В 1982 г. Ф.Ф.Эрисман, которому принадлежат многочисленные труды по коммунальной гигиене, основал кафедру гигиены в Московском университете. Он предложил наиболее популярные в свое время нормы качества питьевой воды.



Охрана (безопасность) труда: от античности к современности

И.М. Сеченов (1829–1905) в своей работе "Рефлексы головного мозга" заложил научные основы физиологического анализа жизнедеятельности человека, в том числе и трудовой деятельности.

В его книге "Очерк рабочих движений человека" (1901) научно обосновано ограничение длительности рабочего дня и исследованы наиболее благоприятные условия отдыха.



Основные труды:

"Рефлексы головного мозга" (1866 г., переиздано в 1961 г.),
"Психологические этюды: сборник статей" (1873 г.),
"Автобиографические записки" (1907 г.), "Физиологические очерки"
в двух частях (1923 г.), "Избранные труды" (1935 г.).



Охрана (безопасность) труда: от античности к современности

И.П. Павлов, как последователь Сеченова, много занимался нервной регуляцией.

Законы высшей нервной деятельности, установленные **И.П. Павловым** (1849–1936), лежат в основе современных представлений о формировании трудовых навыков, развитии причин снижения работоспособности, научного обоснования профилактики утомления на производстве.



Человек — высший продукт земной природы.
Человек — сложнейшая и тончайшая система. Но
для того чтобы наслаждаться сокровищами
природы, человек должен быть здоровым,
сильным и умным.

(Иван Петрович Павлов)



Охрана (безопасность) труда: от античности к современности

В 1882 г. на съезде Технического общества профессор В.Л. **Кирпичев** выступил с докладом "О мерах предосторожности при обращении с машинами и приводами".

Г.В.Холопин (1863–1929) экспериментально изучил действие на организм многих вредных веществ.

Широкую известность получили труды **Л.И.Медведя** (1905–1982) по развитию гигиены сельскохозяйственного производства и токсикологии пестицидов.

Получили признание работы:

– **С.И.Вавилова** (1891–1951) в области промышленного освещения,

– **А.А.Скочинского** (1874–1960) о предупреждении пожаров и взрывов,

– **Н.Н.Семенова** (1896–1986) и **Я.Б.Зельдовича** (1914– 1987) о теории горения, взрыва и детонации.



Охрана (безопасность) труда: от античности к современности



Д.П. Никольский (1855–1918) – русский медик, гигиенист и общественный деятель, доктор медицины впервые в Петербурге начал преподавать курс гигиены труда и первой помощи при несчастных случаях в Горном институте (с 1897 г.), Технологическом институте (с 1902 г.) и Политехническом институте (с 1904 г.).

Никольский Д.П. – автор множества работ по охране здоровья рабочих – организатор первой в России выставки по гигиене и охране труда.

По его инициативе в Обществе охраны народного здоровья была создана комиссия по охране труда.



Охрана (безопасность) труда: от античности к современности

В 1902 г. **земский врач А.В. Позожев** создал первый журнал по гигиене труда «Промышленность и здоровье».

Н.Е. Жуковский является **основоположником современной гидроаэродинамики**, которую используют для расчета работы вентиляторов и систем вентиляции. В 1910 г. он открыл аэродинамическую лабораторию в Московском высшем техническом училище (ныне МГТУ им. Н.Э. Баумана).

Н.Д. Зелинский в 1915 г. **создал первый противогаз**, который стали использовать во время первой мировой войны, и который успешно применяется в настоящее время в качестве средства индивидуальной защиты на химических производствах





ЧЕРЕПОВЕЦКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ

Охрана (безопасность) труда: от античности к современности

В.И. Ленин (1870–1924)
изучал условия труда как
фактор роста
революционного настроения
масс.



В таких **произведениях** как: “Развитие капитализма в России”, “Научная система выжимания пота”, “Закон о вознаграждении рабочих от несчастных случаев” и других, **содержатся основополагающие идеи**, которые составили **фундамент советской системы охраны и безопасности труда**.

ИЗДАНИЕ М. И. ВОДОВОЗОВОЙ.

Владимиръ Ильинъ.

РАЗВИТІЕ КАПИТАЛИЗМА ВЪ РОССІИ.

Процессъ образованія внутренняго рынка для крупной промышленности.

Цѣна 2 р. 50 к.

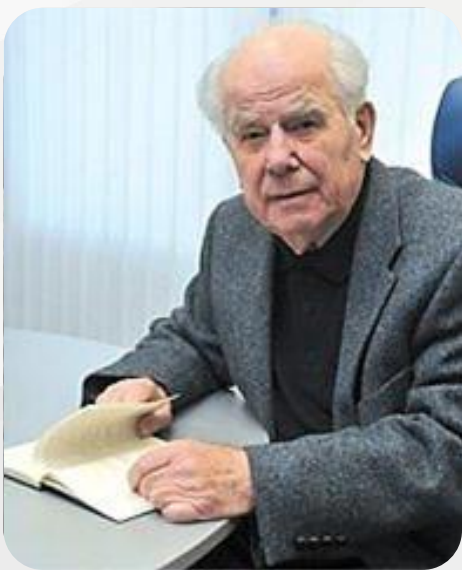
С.-ПЕТЕРБУРГЪ.
Типо-литографія А. Лейферта, Бол. Морская 65.
1899.

1899
Дружеская типография
С.-ПЕТЕРБУРГЪ

Цѣна 2 р. 50 к.



Охрана (безопасность) труда: от античности к современности



Направления научных исследований **Ю.И. Кундиева** (1927–2017) и его учеников охватывают широкий круг **актуальных проблем**: гигиена и физиология труда в сельском хозяйстве, токсикология пестицидов и их безопасное использование, комбинированное действие факторов производственной среды, эпидемиология профессиональных и общих заболеваний, **гигиенические проблемы ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС.**

Значителен вклад ученого как гигиениста широкого профиля **в методологию обоснования гигиенических нормативов, разработку принципов и методов изучения этиологии и патогенеза производственно-обусловленных заболеваний.**



Охрана (безопасность) труда: от античности к современности



Лезасов В.А. (1936–1988), академик РАН – труды по химии плазмы, статьи по развитию и предотвращению аварий в техносфере и методах ликвидации последствий на Чернобыльской АЭС.

Концепция безопасности – важнейшее направление творческой деятельности академика В.А.Лезасова.

Работы **В.А.Лезасова** направлены на доказательство необходимости новой методологии обеспечения безопасности. Крупнейшие катастрофы, исход которых – огромные человеческие жертвы, – трагический симптом нашего времени. Он считал, что необходимо сформулировать новые критерии безопасности и иметь современную методологию её обеспечения.

Совершенствование техносферы должно обеспечить комфортное безопасное процветание людей.



Охрана (безопасность) труда: от античности к современности

В настоящее время **научно-исследовательские работы** ряда институтов гигиены труда и профессиональных заболеваний Минздравсоцразвития России, лабораторий охраны труда отраслевых научно-исследовательских институтов, кафедр БЖД высших учебных заведений **дали научное обоснование действующим санитарно-гигиеническим, противопожарным и другим нормам безопасности**, вошедшим в законодательство по охране труда.

На основе работ институтов разработан ряд ГОСТов, официальных инструкций, правил и норм.

Научно-исследовательская работа в области безопасности труда представляет собой большой **комплекс жизненно необходимых вопросов**, решение которых обеспечивает **здоровый и безопасный труд на производстве**



Охрана (безопасность) труда: от античности к современности

Минтруда РФ и НИИ труда начинают всероссийский проект по разработке и внедрению профессиональных стандартов.

Представители реального сектора экономики к этим инициативам относятся сдержанно, но продолжают упорно искать пути повышения производительности труда.

Все больше компаний внедряют бережливое производство, ЕУ отчитывается о неожиданно высоких темпах роста выручки от проектов по операционной эффективности.

На рынке появляются сильные российские консультанты по бережливому производству.

Начинает возрождаться и становится предметом управленческого консалтинга практика нормирования и организации труда





Задача обеспечения безопасности труда

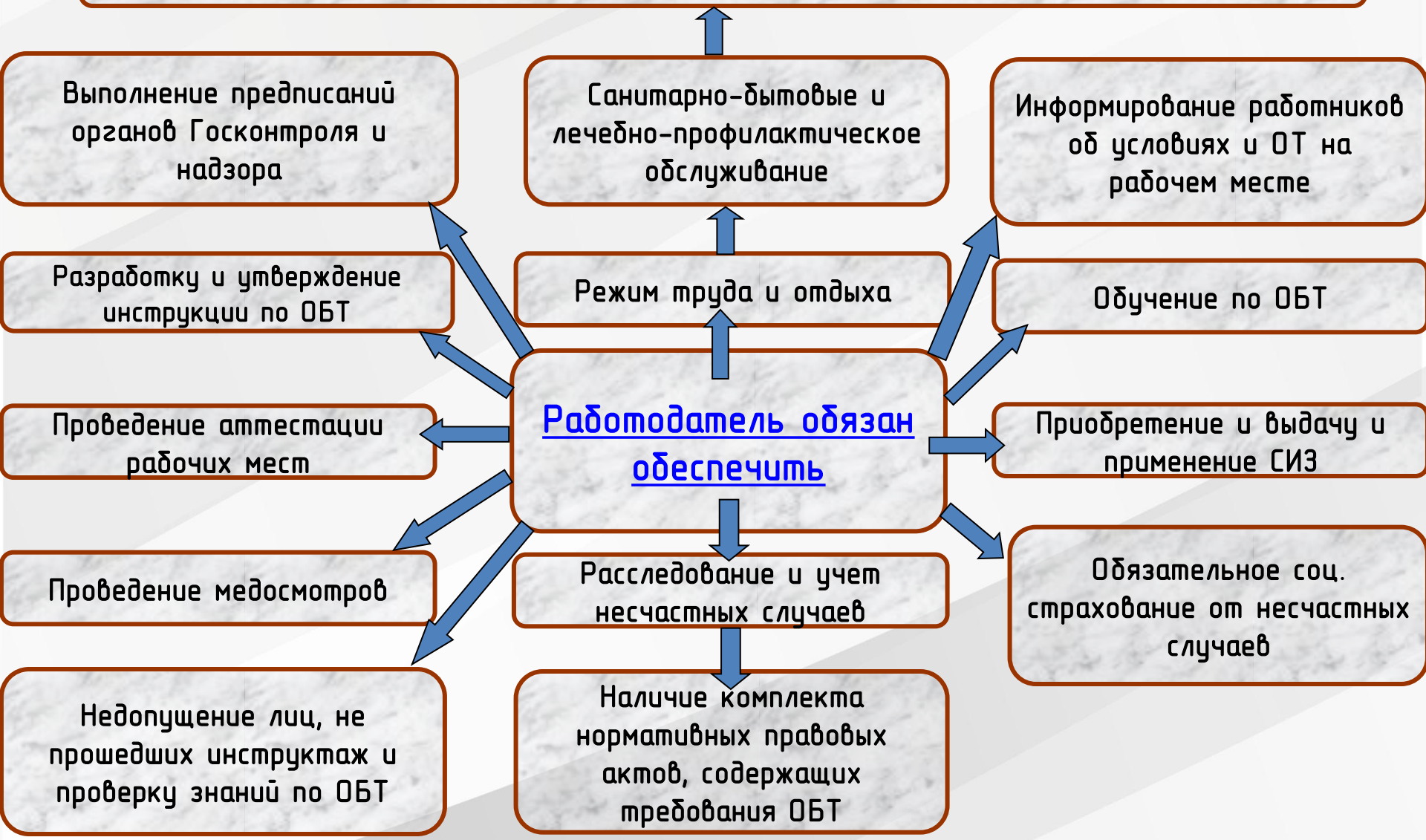
свести к минимуму вероятность поражения или заболевания работающего с одновременным обеспечением комфорта при максимальной производительности труда.

Реальные производственные условия характеризуются опасными и вредными факторами.



Основные обязанности работодателя по обеспечению безопасности труда (ТК РФ ст.212)

Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования





Спасибо за внимание

ЭТАПЫ ИСТОРИИ ОХРАНЫ ТРУДА

Вопросы безопасности производства и охраны труда уходят корнями в далекое прошлое. Еще в древние времена люди старались предупредить об опасности не только своих друзей, но и врагов. Так, розатые каски рыцарей Средневековья, «воинственный» макияж на лицах индейцев Американского континента, черный пиратский флаг с изображением «Веселого Роджера», который позже перекочевал на баночки с ядами и на электрощиты, огораживающие зоны высокого напряжения, надписи и плакаты «Не влезай! Убьет», «Стой! Напряжение», «Не включать! Работают люди» долгие годы служили людям напоминанием о том, что существует опасная для жизни человека зона и необходимо проявлять особую бдительность.

Первые сведения, касающиеся **вопросов охраны труда**, встречаются в работах ученых Древней Греции и Рима Гиппократата, Плиния, Галена.

В XVI–XVIII вв. появились исследования в области условий труда отдельных профессий таких ученых, как Парацельс и Георг Азрикола. В 1700 г. появился труд итальянского ученого, врача Бернардино Рамаццини «Рассуждения о болезнях ремесленников», в котором впервые были систематизированы вопросы гигиены труда и профессиональных заболеваний сравнительно большого числа профессий. Одним из первых, кто начал рассматривать в России безопасность проводимых работ, был выдающийся русский ученый **М.В.Ломоносов**. Еще в 1742 г. в своем труде «Первые основания металлургии и рудных дел» он рассмотрел различные вопросы безопасности и гигиены труда «горных людей», организацию их труда и отдыха, надежность креплений грунта, безопасность переходов по лестницам, рациональность рабочей одежды. Также им были рассмотрены и многие другие вопросы безопасности труда, которые остро стояли в промышленности. В 1847 г. врач А.Н.Никитин издал книгу «Болезни рабочих с указанием предохранительных мер». В ней он описал условия труда 120 профессий.

Преобразования Петра I способствовали созданию новых районов промышленного и мануфактурного производства. Для мануфактуры было характерно, в отличие от мелкотоварного производства, разделение ручного труда. Работниками на мануфактурах в период правления Петра I обычно становились крепостные крестьяне, которые «приписывались» к заводам и вынуждены были часть года работать на них. Кроме того, правительство закрепляло за мануфактурами «гулящих» людей. Все это привело к тому, что в петровскую эпоху произошли грандиозные сдвиги в экономике Российского государства.

Труд на заводах и фабриках, особенно на Демидовских рудниках на Урале, на Путиловском заводе в Петербурге и на многих других, был тяжелым и опасным. Многие люди, уходившие из деревень на заработки, погибали на этих заводах, в связи с чем появилась пословица: «За ремеслом ходить – землю сиротить».

Крестьяне тоже работали «от зари до зари» и о нормальных условиях труда могли только мечтать. В то время, остро стояли вопросы защиты прав работников, поскольку кроме приписанных крепостных крестьян на заводах и мануфактурах были должны работать «гулящие» люди: уголовники, беглые. Промышленное право в Российской империи имело публичный характер и составляло часть полицейского права (административного), но норм по охране труда в тот исторический период времени в России не существовало.

К середине XIX в. все существовавшее в России трудовое законодательство определялось положениями **«Об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми» (1835)** и **«О воспрещении фабрикантам назначать трудовые работы малолетним работникам младше 12 лет» (1845)**. Первое положение носило общий характер и касалось оброчных крестьян, которых отпускали для работы на фабрику. Вторым актом запрещал работать на фабриках малолетним детям с 12 часов ночи до 6 часов утра. Именно эти положения легли в основу будущего трудового законодательства в Российской Империи.

Одновременно в Российской империи была сделана попытка на государственном уровне проанализировать травматизм со смертельным исходом. В 1843 г. в журнале Министерства внутренних дел опубликовали статью «Смертность от неосторожности, исчисленная по всей России за 1842 год». В статье было указано, что смертность обусловлена, в первую очередь, ушибами, утоплением и раздавливанием [3].

Период дикого капитализма в Европе пришелся на 1860–1870 гг., именно тогда во многих странах произошел резкий скачок от феодализма к капитализму. Бурно стала развиваться промышленность, появился слой населения, который стал жить за счет продажи своей трудовой силы. В эти же годы произошли коренные изменения и в России: были проведены экономические, политические реформы и реформы в области образования.

В Европе конца XVIII – первой половины XIX в. либеральными радикалами и социалистами-утопистами многократно предпринимались попытки разработать социальные программы и политику по рабочему вопросу. Наиболее революционная германская социал-демократия в 1875 г. включила в Готскую программу требования об охране труда рабочей молодежи и подростков, основные из которых сводились к следующему: нормальный рабочий день, соответствующий общественным потребностям; запрещение воскресного труда, детского труда и всякого женского труда, наносящего ущерб здоровью и нравственности женщины, законодательная охрана жизни и здоровья рабочих, санитарный надзор за рабочими жилищами, подчинение копеек, рудников, фабричной, ремесленной и кустарной промышленности надзору выбранных рабочими должностных лиц, действующий закон «Об ответственности предпринимателей за несчастные случаи с рабочими».

Основным периодом формирования фабричного законодательства в России

явился период с 80-х гг. XIX в. и до начала XX в. В это время были сделаны первые попытки регламентировать на государственном уровне отношения между рабочими и промышленниками. В большинстве своем они носили характер уступок нарождавшемуся рабочему движению. За этот период в России было принято девять законов, касающихся трудовых правоотношений, которые составили фундамент промышленного (рабочего) права. Первый закон от 1 июня 1882 г. «О малолетних работающих на фабриках, заводах и мануфактурах» положил начало фабричному законодательству в Российской Империи и позволил начать охрану труда самых социальных незащищенных слоев: малолетних детей и женщин. Согласно этому закону было запрещено применение на фабриках и заводах труда детей, не достигших 12 лет. Для надзора за выполнением закона была учреждена фабричная инспекция (20 инспекторов на 17 тыс. предприятий) [1].

Следующий закон от 12 июня 1884 г. «О школьном обучении малолетних, работающих на фабриках, заводах и мануфактурах» рекомендовал и обязывал хозяев открывать школы при фабриках и заводах для повышения образовательного уровня малолетних работников.

Закон от 3 июня 1885 г. «О воспрещении ночной работы несовершеннолетним и женщинам на фабриках» прописывал ограничения по применению труда несовершеннолетних и женщин в ночной период времени.

Закон 1886 г., принятый сразу после Морозовской стачки, определял условия найма и порядок расторжения договоров рабочих с предпринимателями, в частности, запрещал взимание штрафов свыше 5% с рубля, а сами штрафы должны были составлять фонд для выдачи пособий самим рабочим.

Закон 1897 г. ограничивал максимальную продолжительность рабочего дня на предприятиях в России: для взрослых мужчин она не должна была превышать 11,5 часа.

В конце XIX столетия почти половина наемного пролетариата в России (45,6 %) приходилась на молодежь до 23-летнего возраста. Почти две трети всех подростков приходили на завод, фабрику, другие отрасли, не достигнув 15 лет, а одна треть – и 12 лет. В машинном, особенно ткацком производстве, было много видов работ, с которыми вполне могли справиться дети. Однако за одну и ту же работу наниматель платил подростку меньше, чем взрослому.

Несмотря на принятое в России законодательство, тяжелый и изнурительный труд, высокий производственный травматизм заставляли рабочих и крестьян бороться за свои права. Это особенно проявилось при создании и становлении социал-демократического движения в России. Уже на II съезде РСДРП (Российская социал-демократическая рабочая партия), состоявшемся в 1903 г., была принята первая Программа партии, в которой затрагивались вопросы охраны труда и отмечалась необходимость ограничения рабочего дня восьмью часами в сутки для всех наемных рабочих, установление законом еженедельного отдыха, непрерывно

продолжающегося не менее 42 ч для наемных рабочих обоего пола во всех отраслях народного хозяйства, полного запрещения сверхурочных работ, воспрещения ночного труда (от 9 часов вечера до 6 часов утра), воспрещения предпринимателям пользоваться трудом детей в школьном возрасте (до 16 лет) и ограничения рабочего времени подростков (16–18 лет) шестью часами.

В 1913 г. все существовавшие в России законы в области охраны труда были выделены в **Устав «О промышленном труде»** и опубликованы в сборнике законов Российской Империи. Этим действием государственными властями был сделан первый шаг на пути превращения трудового права в самостоятельную отрасль. В этот Устав впервые в России были включены нормы о социальном страховании работников.

Февральская революция 1917 г., в сущности, не изменила ни одного закона об охране труда в интересах молодежи, не создала организованного рынка труда. При этом с 1 марта и по 1 августа 1917 г. в России закрылись 824 предприятия и были уволены 168 тыс. человек. В Петроградской губернии за этот же период времени из общего количества 345 тысяч рабочих осталось на предприятиях только 141 тысяча, или 42%. Такое положение дел приводило к выступлениям и забастовкам работающих и населения. Требования трудящихся сводились к принятию закона о 8-часовом рабочем дне для всех видов наемного труда, введению рабочего контроля над промышленностью в общегосударственном масштабе, учету рабочих сил и созданию при профсоюзах сети бирж труда, государственного страхования от безработицы как части общего закона о социальном страховании, разработке плана организации общественных работ.

Таким образом, социальные вопросы занятости, охраны труда, сокращения рабочего дня, ограничения эксплуатации труда подростков, повышения оплаты за труд в первые два десятилетия XX в. являлись самыми острыми проблемами для большинства трудящихся России. В этот период экономическая борьба трудящихся за право на труд и на жизнь совпала по времени с политической.

После 1917 г. в основу законодательства о труде были положены **требования международного пролетариата**. Основными требованиями были содействие улучшению экономического, политического и правового положения рабочей молодежи, охрана детского труда, обязательное бесплатное обучение молодых работников до 16 лет, сокращение рабочего времени 16–18-летних подростков до 6 часов, запрещение труда подростков (до 18 лет) во вредных отраслях производства, полная отмена ночной работы для подростков (до 18 лет), установление минимума заработной платы для малолетних рабочих и работниц и их обеспечение на случай безработицы и болезни [3].

Приход к власти большевиков подвиг их к активным действиям по реализации своих идей, поэтому одним из первых декретов Советского правительства после Октябрьской революции был **декрет «О восьмичасовом рабочем дне»**, приня-

тый 11 ноября 1917 г. Согласно этому декрету в России продолжительность рабочей недели была ограничена 48 часами труда. Это было сделано впервые в мире. Лишь позже, после принятия международной Конвенции № 1, во многих других странах мира также был установлен 8-часовой рабочий день. Многие страны установили 8-часовой рабочий день значительно позже. 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.

В этот период времени большевики стали активно привлекать общественные массы к управлению государством, что было связано с отсутствием подготовленных кадров. Так, например, в декабре 1917 г. они передали профсоюзам управление социальным страхованием по безработице и болезни.

С изменением государственного строя в России после победы большевиков и появления основного закона государства – Конституции, менялось и совершенствовалось законодательство в области охраны труда. Большое значение в молодой Советской стране уделялось вопросам государственного контроля за производственной безопасностью и охраной труда, для чего был создан Народный комиссариат труда (НКТ).

Кроме того, в России **в декабре 1918 г. был принят «Кодекс законов о труде РСФСР»**, который содержал запрет приема на работу несовершеннолетних (до 16 лет), лиц, не достигших 18 лет, и запрет на работу женщин в ночное время в особо тяжелых и опасных для здоровья отраслях. Естественно, что принятый в короткие сроки КЗоТ имел существенные недостатки, которые потребовали его переработки.

В 1922 г. Всесоюзный центральный исполнительный комитет (ВЦИК) СССР, учитывая недостатки существующего КЗоТа и образование СССР, утвердил новый «Кодекс законов о труде». В этом документе впервые было введено понятие трудового договора, что позволило юридически закрепить принцип свободы труда.

Новый кодекс содержал те же нормы по инспекции труда, и также некоторые нормы общего характера и некоторые другие, которые были посвящены безопасности и гигиене труда. Например, согласно этим нормам нельзя было вводить в эксплуатацию предприятия и оборудование без санкции инспекции труда, обязывалось выдавать специальную одежду рабочим и улучшать условия охраны труда. Впоследствии Наркомтруд издал нормы по технике безопасности, санитарии, правила противопожарной безопасности на производстве, правила эксплуатации паровых котлов, правила очистки сточных вод, правила безопасности горных работ и др. В соответствии с принятым КЗоТ Наркомтруд СССР впервые разрешалось проводить медицинские исследования отдельных групп работников [1].

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. 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 Высший совет народного хозяйства (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 ноября 1924 г., за №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 апреля 1925 г. №107/344).

После Великой Отечественной войны Верховным Советом СССР 15 июля 1970г. были приняты и введены в действие с 1 января 1971 г. «Основы законодательства СССР о труде».

Начиная с 1957 г., в СССР были приняты важные решения, направленные на улучшение условий труда, устранение причин производственного травматизма, предупреждение профессиональных заболеваний. В 1961 г. научно-обоснованную программу оздоровления условий труда принял XXII съезд КПСС.

В 70-е гг. в СССР было принято значительное число документов по охране труда. К ним можно отнести: Положение о правах профсоюзного комитета предприятия (1971), Типовые правила внутреннего распорядка (1972), Положение о порядке рассмотрения трудовых споров (1974), Положение о технической инспекции труда (1977) и др. В это время 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 20 дней для сдачи экзаменационных сессий с сохранением средней заработной платы на I и II курсах и 30 дней на старших курсах [2].

Дальнейшее развитие получило трудовое законодательство в России после принятия в 1993 г. «Основ законодательства Российской Федерации об охране труда». Это был прогрессивный документ в области охраны труда в тот пере-

ходный период времени для нашей страны, но далеко несовершенный. В нем ничего не было сказано о том, что государственное управление охраны труда должно осуществлять свою надзорную и контролирующую деятельность, не только на федеральном и субъектовом уровнях, но и на уровне местного самоуправления. В то же время закон «Об основах местного самоуправления» никак не учитывал социально-трудовые отношения. Кроме того, законодатель указал, что в случае необходимости, на предприятиях могут создаваться специальные службы по охране труда. Работодатели приняли это в качестве рекомендации, а не требования, и, руководствуясь интересами экономики, не видя особой необходимости в службах по охране труда, полностью или значительно сократили количество специалистов. Такая картина наблюдалась и на промышленных предприятиях, и в строительстве, и на транспорте, и в сельском хозяйстве.

Вместе с тем, «Основы законодательства Российской Федерации об охране труда» стали основой для принятия в нашей стране 17 июля 1999 г. нового, ныне действующего Федерального закона №181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации», который существенно повысил защищенность работника в процессе труда, расширил его права, а также обязанности работодателя и создал предпосылки для усиления работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний. В новом федеральном законе все изъяны и недостатки, допущенные в прежнем законе, были исправлены. В нем четко прописаны условия создания служб охраны труда на предприятиях вне зависимости от их форм собственности и Государственная инспекция наделена правом контролировать такие предприятия.

В настоящее время в России действует Трудовой кодекс Российской Федерации, который был принят Государственной Думой 21 декабря 2001 г., и подписан Президентом 30 декабря 2001 г. Он начал действовать на территории нашего государства с 1 февраля 2002 г. В Трудовом кодексе расширены и конкретизированы основные права работников. Так, законодательно закреплено «право отказа работника от выполнения работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья, вследствие нарушений требований охраны труда». При этом в законе гарантировано, что отказ от выполнения трудовых обязанностей в данном случае дисциплинарным проступком являться не будет. Другим примером является право на получение достоверной информации об условиях труда на своем рабочем месте, о состоянии охраны труда на своем рабочем месте. Раньше у работников таких прав не было. Эту информацию работник может получить не только от работодателя, но и от государства и общественных объединений, например, профсоюзов.

Кроме того, в Трудовом кодексе впервые были четко обозначены источники финансирования определенных мероприятий по охране труда. Например, обеспечение работника средствами индивидуальной защиты (спецодежда, спецоборудова-

ние и т.д.) за счет работодателя или обязанность работника обучаться правилам охраны труда и проходить медосмотры за счет работодателя, право работника на профессиональную переподготовку за счет средств работодателя [4].

Достаточно прогрессивным в современном законодательстве является и право запроса работника об условиях своего труда. Работник имеет право просить проведения на своем рабочем месте проверки условий труда, охраны труда органами государственного и общественного надзора и контроля. Он также имеет право на рассмотрение личных вопросов, непосредственно касающихся его жизни и здоровья. К сожалению, часто это право по законодательству реализуется постфактум, т.е. после наступления несчастного случая. При этом работник или члены его семьи имеют право участвовать в расследовании несчастного случая.

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 – за соблюдением требований нормативно-технических и других документов.

Если проанализировать опыт работы в области охраны труда в странах Западной Европы, то можно отметить, что там на каждом предприятии есть служба охраны труда и комитеты по охране труда, включающие в себя представителей работодателей и профсоюзов. В результате получается что-то вроде органа коллективного самоуправления. Государственный надзор и контроль за рубежом практически не вмешивается в повседневную деятельность предприятий и организаций. Государственные органы занимаются, в основном, стратегическими задачами в области охраны труда.

В России законодательно также разрешено иметь на каждом предприятии комитеты (комиссии) по охране труда, состоящие из представителей работодателя и трудового коллектива. Однако реально на большинстве предприятий вопросам охраны труда не уделяется должного внимания, и борьба трудящихся за свои права протекает в настоящее время чрезвычайно вяло и во многих случаях неэффективно.

В условиях рыночной экономики в России эффективность финансового стимулирования деятельности по улучшению условий и охраны труда зависит от того, насколько оно будет влиять на конечный результат хозяйственной деятельности предприятия (прибыль). Руководствуясь этим, многие компании в горнодобывающей отрасли заинтересованы в оптимизации условий труда и оздоровлении персонала, поскольку нетрудоспособность работников приводит к простоям в их профессиональной деятельности и, как следствие, к убыткам для предприятия.

В настоящее время, в эпоху глобализации, отечественные промышленные

компании, связанные с международным рынком, ориентируются в своей деятельности на лучшие стандарты корпоративного управления и социальной ответственности, а значит и на стандарты Международной организации труда.

Международная организация труда (МОТ) была создана для объединения усилий разных стран в 1919 г. МОТ была учреждена для выражения растущей озабоченности по поводу социальной реформы после Первой мировой войны и уверенности в том, что любая реформа должна проводиться на международном уровне. Она является специализированной организацией ООН, созданной согласно Версальскому мирному договору в рамках Лиги Наций.

Цель МОТ – достижение всеобщего, прочного мира и улучшение существующих условий труда на основе социальной справедливости. МОТ выработала такие критерии индустриального общества, как восьмичасовой рабочий день, защита материнства, законодательство, запрещающее использование детского труда, и целый ряд мер, способствующих безопасности на рабочих местах и нормальным трудовым отношениям.

После Второй мировой войны основные цели и принципы МОТ получили активное подтверждение и расширение в Филадельфийской декларации. В этой декларации предвосхищался послевоенный рост национальной независимости и предсказывалось зарождение крупномасштабного технического сотрудничества со странами развивающегося мира.

В 1946 г. МОТ стала первым специализированным учреждением в системе вновь созданной Организации Объединенных Наций. В 1969 г. в связи с 50-летней годовщиной МОТ ей была присуждена Нобелевская премия мира.

Первая Международная конференция труда состоялась в октябре-ноябре 1919 г. в Вашингтоне. На ней были приняты шесть конвенций и шесть рекомендаций.

МОТ имеет уникальную для Организации Объединенных Наций трехстороннюю структуру, в рамках которой представители работодателей и трудящихся – «социальные партнеры» в экономике – имеют равный с представителями правительств голос при разработке ее мер и программ.

МОТ также поощряет подобную трехстороннюю структуру в государствах-членах путем содействия «социальному диалогу» между профсоюзами и работодателями при разработке и, в случае необходимости, применении национальной политики по социальным, экономическим и многим другим вопросам.

Минимальные международные трудовые нормы и широкий круг мер МОТ принимаются на Международной конференции труда, которая проводится ежегодно. Каждые два года Конференция принимает двухгодичную программу деятельности и бюджет МОТ, который финансируется государствами-членами.

Конференция является также международным форумом, на котором обсуждаются трудовые и социальные проблемы, имеющие значение для всего мира. Каж-

дое государство-член МОТ имеет право направить на Конференцию четырех делегатов, два от правительства и по одному от трудящихся и работодателей. Эти делегаты вправе независимо высказываться и голосовать. В период между ежегодными сессиями Конференции деятельностью МОТ руководит Административный совет в составе 28 представителей правительств, 14 представителей трудящихся и 14 представителей работодателей.

Секретариат МОТ, штаб-квартира, исследовательский центр и издательство находятся в Международном бюро труда в Женеве. Администрация и управление осуществляются через региональные, областные и отраслевые бюро, находящиеся более чем в 40 странах, в том числе и в России (в Москве).

МОТ имеет четыре главные стратегические цели:

- развитие и реализация норм и основополагающих принципов и прав в сфере труда;
- создание более широких возможностей для женщин и мужчин по обеспечению достойной занятости;
- расширение охвата и повышение эффективности социальной защиты для всех;
- укрепление трехсторонней структуры и поддержание социального диалога.

Эти цели достигаются разработкой международных мер и программ по содействию осуществлению основных прав человека, улучшению условий труда и жизни и расширению возможностей для занятости; разработкой международных трудовых норм (с уникальной системой контроля над их применением), которые служат руководящими принципами для национальных органов власти при реализации этих мер; реализацией всесторонней программы международного технического сотрудничества.

Таким образом, Международная организация труда является собой, в каком-то смысле, вершину достижений человечества в борьбе за права трудящихся во всем мире, с древнейших времен до наших дней.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бейлихис Г.А. Очерки истории охраны труда и здоровья, рабочих в СССР. М., 1971. 191 с.
2. Голощапанов С.А. Правовые вопросы охраны труда в СССР. М., 1982. 84 с.
3. Карауш С.А., Герасимова О.О. История охраны труда в России. Томск, 2005. 123 с.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации. Официальный текст. М., 2002. 208 с.