

ПРИДНЕСТРОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
им. Т.Г. ШЕВЧЕНКО

Юридический факультет

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ
ОХРАНЫ ТРУДА:
ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

*Материалы
Республиканской научно-практической конференции*

26 апреля 2017 года

Тирасполь, 2017

УДК 349.2(082)
ББК Х405.115я431
П68

Оргкомитет конференции:

Г.И. Сандуца, декан юридического факультета (председатель)

Н.В. Шукина, зав. каф. предпринимательского и трудового права (зам. председателя)

Н.А. Шеленга, ст. преп. каф. предпринимательского и трудового права

Л.П. Кирьякова, спец. каф. предпринимательского и трудового права

П68 Правовое регулирование охраны труда: проблемы и перспективы: Материалы Республиканской научно-практической конференции, 26 апреля 2017 г. – Тирасполь: Изд-во Приднестр. ун-та, 2017. – 128 с. – (в обл.) ISBN 978-9975-3098-9-9

Издание содержит материалы конференции, посвященной Всемирному дню охраны труда, отмечаемому 28 апреля. В материалах отражены актуальные правовые, организационные, социально-экономические проблемы обеспечения охраны труда, а также предложены пути их решения с учетом опыта Международной организации труда и зарубежных стран.

Предназначено для студентов, аспирантов, преподавателей юридических дисциплин, широкого круга читателей, интересующихся проблемами правового регулирования охраны труда.

УДК 349.2(082)
ББК Х405.115я431

Рекомендовано научно-координационным советом ПГУ им. Т.Г. Шевченко

Статьи выражают исключительно точку зрения авторов, которая не обязательно совпадает с позицией редакционной коллегии.

ISBN 978-9975-3098-9-9

© ПГУ им. Т.Г. Шевченко, 2017

ПРЕДИСЛОВИЕ

В Сборник вошли материалы (статьи, тезисы докладов, доклады), представленные участниками ежегодной научно-практической конференции, проводимой на юридическом факультете Приднестровского государственного университета им. Т.Г. Шевченко в рамках научной деятельности кафедры предпринимательского и трудового права, в преддверие Всемирного дня охраны труда, отмечаемого 28 апреля.

Форма научной дискуссии традиционно остается одним из наиболее эффективных и плодотворных способов определения основных проблемных направлений развития отечественного законодательства, а также современных научных тенденций, как в области права, так и смежных наук, затрагивающих проблемы обеспечения охраны труда и промышленной безопасности.

Международная организация труда (МОТ) объявила 28 апреля Всемирным днем охраны труда, или Всемирным днем безопасности и здоровья на рабочем месте (World Day for Safety and Health at Work) в целях содействия предотвращению несчастных случаев и заболеваний на рабочих местах во всем мире. Эта информационно-разъяснительная кампания призвана привлечь внимание общественности к проблемам в области охраны труда и к росту числа травм, заболеваний и смертельных случаев, связанных с трудовой деятельностью. Во всех регионах мира правительства, профсоюзные организации, организации работодателей и специалисты-практики в области охраны труда организуют мероприятия к Всемирному дню. Тема Всемирного дня охраны труда в 2017 году: «Оптимизация сбора и использования данных по охране труда». Стремясь повысить внимание к масштабам и последствиям несчастных случаев и заболеваний, связанных с трудовой деятельностью, МОТ рассматривает охрану труда как один из приоритетных вопросов международной повестки дня и поддерживает на всех уровнях действия, направленные на ее укрепление, рассматривая проводимые мероприятия как направленные на оказание государствам-членам МОТ содействия в

реализации Цели в области устойчивого развития № 8, касающейся достойного труда и экономического роста, и прежде всего в решении сформулированной в ее рамках задачи – «Защищать трудовые права и содействовать обеспечению надежных и безопасных условий работы для всех трудящихся.

Одним из основных направлений обеспечения государственной политики в области охраны труда в Приднестровской Молдавской Республике является принятие и реализация законов и иных нормативных правовых актов ПМР об охране труда (пп. а) п.1 ст. 207 ТК ПМР), а также информирование населения по вопросам охраны труда и профилактика несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Эти и другие вопросы, связанные с обеспечением охраны труда, такие, как система управления охраной труда в республике; управление охраной труда на предприятии, в организации; причины несчастных случаев на производстве; перспективы совершенствования правового регулирования отношений в сфере охраны труда; создание и продвижение культуры охраны труда и др. традиционно являются предметом обсуждения на конференции.

Участниками конференции являются сотрудники юридического, экономического, медицинского, естественно-географического, филологического факультетов, а также факультета общественных наук университета, а также коллеги-ученые из вузов Российской Федерации, Республики Молдова, сотрудники Государственной службы охраны труда ПМР, специалисты в области охраны труда предприятий и учреждений республики, профсоюзные инспектора по охране труда, молодые ученые, студенты и магистранты университета.

Организаторы конференции выражают благодарность всем авторам, представившим свое видение решения проблем правового регулирования отношений по обеспечению охраны труда, а также обеспечения здоровых и безопасных условий труда для всех лиц наемного труда.

Желаем всем участникам конференции активной и плодотворной работы, ярких дискуссий, выработки практических предложений по совершенствованию действующего законодательства!

С уважением,

Наталья Шукина, к.ю.н., доцент, зав. кафедрой предпринимательского и трудового права юридического факультета ПГУ им. Т.Г. Шевченко.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ ПО НАДЗОРУ (КОНТРОЛЮ) В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА: ПРАКТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

В.Н. Ворона,

*начальник государственной инспекции (управления) охраны труда,
Главный государственный инспектор*

В статье представлены материалы по результатам проведения Инспекцией (управлением) охраны труда Службы государственного надзора ПМР мероприятий по контролю (надзору) в сфере охраны труда, указаны характерные нарушения требований трудового законодательства, приведены статистические данные, иллюстрирующие проблемные аспекты деятельности хозяйствующих субъектов в рассматриваемой сфере

Ключевые слова: *охрана труда, надзор (контроль) в сфере охраны труда, контрольные (надзорные) мероприятия, нарушения требований законодательства, несчастный случай на производстве.*

Специалистами Государственной инспекции охраны труда в 2016 году было принято участие в проведении 58 мероприятий по контролю (надзору), при этом выявлено 38 нарушений законодательства об охране труда, для устранения которых работодателям выдано 6 Предписаний, 10 Представлений. При выявлении нарушений требований охраны труда, которые создавали угрозу жизни и здоровью работников, приостановлена работа 8 единиц производственного оборудования, до устранения указанных нарушений.

Проведено 19 внеочередных контрольных (надзорных) мероприятий, из которых:

– 9 по исполнению Предписаний, выданных ГУ «Бендерский центр амбулаторно-поликлинической помощи», ООО «Анаконда», ООО «Фабрика нетканых материалов», ООО «Азук-строй», ТФ НОУ ВПО «МИПП», ООО «Богатырь», ООО «Саната»,

ООО «Астек», ООО «ЕвроДом». 6 предписаний исполнены в полном объеме, по 2 – срок исполнения предписания продлен, по 1 – выдано Предписание о надлежащем исполнении ранее выданного предписания.

– 2 по Поручению Правительства Приднестровской Молдавской Республики:

а) рассмотрено обращение работника ОАО «Молдавский металлургический завод» Крышталевиц В.Н. о наличии вредных условий труда на производстве. По результатам проведенного мероприятия по контролю (надзору) факты, указанные в обращении заявителя, не нашли подтверждения;

б) рассмотрено обращение работника ГУ «Бендерский психоневрологический дом-интернат» Катруцы О.О. о произошедшем несчастном случае с работником ГУ «Бендерский психоневрологический дом-интернат» Мастак М.Е. По результатам проведенного мероприятия по контролю (надзору) факты, указанные в обращении заявителя, не нашли подтверждения.

– 1 рассмотрено обращение Министерства регионального развития Приднестровской Молдавской Республики в части выявленных нарушений законодательства об охране труда в ООО «Триолан». По результатам мероприятия по контролю (надзору) информация о выявленных нарушениях подтвердилась частично, работодателю вручено обязательное для исполнения Представление;

– 1 рассмотрено обращение Министерства иностранных дел Приднестровской Молдавской Республики в части состояния охраны труда в школах с обучением на румынском языке. По результатам мероприятия по контролю (надзору) информация о выявленных нарушениях отражена в информационной справке, представленной в Министерство иностранных дел Приднестровской Молдавской Республики.

– 9 – по обращениям граждан, из них:

а) по жалобе, поступившей в Прокуратуру Приднестровской Молдавской Республики от работника ООО ТПФ «Интерцентр-Люкс» Шутак Т.С., в части невыплаты компенсации за вредные условия труда на рабочем месте. По результатам мероприятия по контролю (надзору) информация о выявленных нарушениях подтвердилась, работодателю вручено обязательное для исполнения Представление;

б) по жалобе, поступившей в Управление Президента Приднестровской Молдавской Республики по обращениям граждан, от работника ОАО «Рыбницкий цементный комбинат» Смирнова С.И. Для проведения совместных мероприятий по контролю (надзору) с Министерством экономического развития Приднестровской Молдавской Республики был делегирован инспектор по охране труда. По результатам мероприятия по контролю (надзору) факты, изложенные в обращении, не нашли подтверждения;

в) по жалобе, поступившей в Министерство регионального развития, транспорта и связи Приднестровской Молдавской Республики, от работника ГОУ «Приднестровский государственный университет им. Т.Г. Шевченко» Сарэу Л.К., в части правомерности снятия доплаты за работу во вредных условиях труда. По результатам мероприятия по контролю (надзору) факты, изложенные в обращении, не нашли подтверждения;

г) по коллективной жалобе работников ГУ «Бендерский центр амбулаторно-поликлинической помощи» (ответ дан Загорян В.И.) в части необеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также невыдачи молока за вредные условия труда. По результатам проведенного мероприятия по контролю (надзору) факты, изложенные в обращении, подтвердились частично. Работодателю выдано обязательное для исполнения Предписание;

д) по коллективной жалобе работников ГУ «Республиканский госпиталь инвалидов Великой Отечественной войны» (ответ дан Черкашину А.Е.) в части непроведения аттестации рабочих мест по условиям труда в отделении гемодиализа. По результатам мероприятия по контролю (надзору) информация о выявленных нарушениях подтвердилась частично, работодателю вручено обязательное для исполнения Предписание;

е) по жалобе бывшего работника ГУП ППР «Лунгский» Рудь В.К. в части получения пособия по возмещению вреда здоровью от несчастного случая. По результатам мероприятия по контролю (надзору) факты, изложенные в обращении, не нашли подтверждения.

ж) по жалобе бывшего работника ОАО «Тираспольский завод металлоизделий им. П.В. Добродеева» Ващенко С.А. в части невыдачи документов, необходимых для представления в Центр соци-

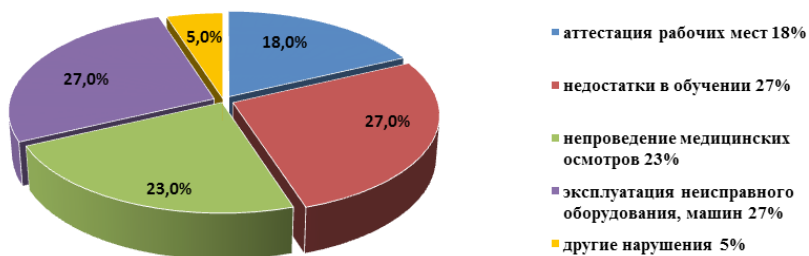
ального страхования и социальной защиты г. Тирасполь с целью предоставления льготного пенсионного обеспечения. По результатам мероприятия по контролю (надзору) заявителю были выданы необходимые документы.

з) по жалобе работника ГУ «Республиканская туберкулезная больница» Чарой В.К. по факту несоблюдения администрацией учреждения коллективного договора, а также в части невыдачи работникам административно-хозяйственной части специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты. По результатам мероприятия по контролю (надзору) информация о выявленных нарушениях подтвердилась частично, работодателю вручено обязательное для исполнения Представление и Предписание;

и) по коллективной жалобе работников ОАО «Бендерский речной порт» по факту нарушения положений коллективного договора по охране труда. По результатам мероприятия по контролю (надзору) факты, изложенные в обращении, не нашли подтверждения.

к) по жалобе гр. Коваленко О.С. по факту нарушения норм и правил по охране труда при проведении строительных работ ООО «Немезида». По результатам мероприятия по контролю (надзору) факты, изложенные в обращении, не нашли подтверждения.

Характерные нарушения требований законодательства в сфере охраны труда



Всего за 2016 год специалистами инспекции составлено 16 протоколов об административных правонарушениях, из них 14 – по пункту 2 статьи 5.31 КоАП ПМР, 2 – по пункту 3 статьи 5.31 КоАП

ПМР. Наложено штрафных санкций на сумму 11680 руб. ПМР, взыскано – 4460 руб. ПМР.

За 2016 год специалистами инспекции рассмотрено и проанализировано 375 (2015 – 210) актов производственного контроля за состоянием охраны труда на предприятиях (в организациях, учреждениях).

За указанный период времени принято участие в 23 специальных расследованиях несчастных случаев, из них:

– **21** со смертельным исходом (МУП «ЖЭУК г. Бендеры», ЗАО «Молдавская ГРЭС», МОУ «Бендерский центр развития ребенка «Волшебная ромашка», ГУ «Рыбницкая центральная районная больница», МОУ ДО «Суклейская детско-юношеская спортивная школа», ГУП «Приднестровье-лес», ОАО «Флоаре», МУП «ЖЭУК г. Тирасполь», МУП «БП РСУ «Спецзеленстрой» г. Бендеры, ООО «Пимес», ЗАО «Бендерский машиностроительный завод», МОУ «Мокрянская русская средняя образовательная школа – детский сад», ЗАО «Рыбницкий насосный завод», ГУП «Приднестровье-лес» г. Рыбница, Филиал «Завод «Прибор» АО «НПЦ газотурбостроения «Салют», МУП «Спецавтохозяйство» г. Тирасполь, ООО «Тираспольтрансгаз-Приднестровье», ГУКП «Приднестровская железная дорога», ГУ «Республиканская туберкулезная больница», ООО «Шериф»).

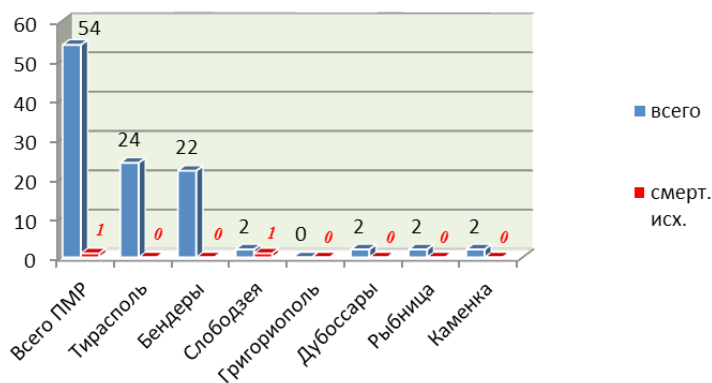
– **1** приведший к тяжелым последствиям (ЗАО «Рыбницкий цементный комбинат»);

– **1** групповой несчастный случай (ГУП «ОК «Днестровские зори»).

Кроме того, проведены 2 расследования несчастных случаев самими инспекторами по охране труда при несогласии с выводами комиссий самих предприятий согласно пункту 12 Положения о расследовании и учете несчастных случаев на производстве, утвержденного Постановлением Правительства Приднестровской Молдавской Республики от 20 декабря 2013 года № 310 «Об утверждении Положения о расследовании и учете несчастных случаев на производстве» (САЗ 13-50) – МДОУ «Ягодка», Слободзейский район, с. Загорное, МУ «Бендерский лечебно-диагностический центр».

Также, принято участие в рассмотрении разногласий по вопросам расследования и учета несчастного случая со смертельным исходом, произошедшего в МУП «ЖЭУК г. Бендеры».

Количество несчастных случаев на производстве, произошедших в 2016 году



Особо стоит отметить, что по состоянию на 1 января 2017 года, не завершены 6 специальных расследований несчастных случаев со смертельным исходом, произошедших в ООО «Халоген», ООО «Энергоспецсервисобслуживание», ООО «Калина», ЗАО «Бендерский пивоваренный завод», ООО «Кентавр», ООО «Оризонт». Данные несчастные случаи будут поставлены на учет в 2017 году.

Вышеизложенные факты свидетельствуют об увеличении количества несчастных случаев на производстве со смертельным исходом, что можно связать с отсутствием должного контроля за соблюдением требований законодательства об охране труда со стороны ответственных лиц организаций, игнорированием требований законодательства об охране труда работодателем и должностными лицами, допуском к исполнению работ необученного персонала и приостановлением проведения плановых мероприятий по контролю (надзору). Растет количество несчастных случаев на производстве, связанных с личностными факторами, неисполнением самими пострадавшими требований правил и инструкций по охране труда.

ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ОХРАНЫ ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ: МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ

Л.П. Кирьякова,

*ПГУ им. Т.Г. Шевченко, юридический факультет,
специалист кафедры предпринимательского и трудового права;*

К.С. Каушан,

к.э.н., доцент, ТФ МАЭП

В статье рассматриваются вопросы и проблемы правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями, а также высказываются предложения по изменению действующего законодательства о труде в части обеспечения трудовых прав женщин. Одновременно рассматриваются задачи по соблюдению принципа равенства при установлении государственных гарантий трудовых прав и свобод работников в контексте обеспечения баланса интересов работодателей и государства.

Ключевые слова: *дискриминация, труд, равенство прав, вознаграждение, охрана труда, семейные обязанности, физиологические особенности, гарантии трудовых прав.*

На протяжении не одного десятилетия государство уделяет пристальное внимание правовому регулированию труда женщин, матерей, а проводимая государством демографическая политика стала причиной новых подходов в решении проблем охраны труда не только женщин, но и лиц с семейными обязанностями.

Именно задачи по соблюдению принципа равенства при установлении государственных гарантий трудовых прав и свобод работников и по обеспечению защиты интересов работодателей и государства обусловили необходимость закрепления в законодательстве о труде наряду с общими нормами права, распространяющимися на всех работников, особых правил регулирования труда отдельных категорий работников.

Создание особой охраны труда женщин и лиц с семейными обязанностями – важная социальная проблема в приднестровском законодательстве, поэтому охрана материнства и детства согласно ст.26 Конституции ПМР находится под защитой государства.

Специальные нормы об охране труда женщин и лиц с семейными обязанностями, закрепленные в главе 41 Трудового кодекса ПМР, предусматривают, во-первых, охрану труда всех работающих женщин, учитывая физиологические особенности женского организма, во-вторых, охрану труда в связи с материнством.

К сожалению, на практике перечисленные факторы делают женщин непривлекательным «товаром» на рынке труда. И в первую очередь это касается беременных женщин и женщин, имеющих малолетних детей.

В ПМР на конституционном уровне закреплено, что общепризнанные принципы и нормы международного права, а также международные договоры ПМР являются основой отношений с другими государствами и составной частью правовой системы (ст.10).¹

Данная норма устанавливает формулу взаимодействия международного права и внутригосударственного права ПМР. Характер взаимодействия двух правовых систем определяется тем, что общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры ПМР включены в состав правовой системы страны. Кроме того, признается преимущественное действие международных договоров ПМР, когда ими устанавливаются иные правила поведения, чем предусмотрено национальным законом.

Следовательно, в правовую систему ПМР включено не международное право в целом, а только те принципы и нормы международного права, которые названы общепризнанными, и международные договоры.

Вопросам правового регулирования труда лиц с семейными обязанностями на международном уровне всегда уделялось повышенное внимание.

Международная организация труда обратилась к этой проблеме с первых дней своего создания. Однако из всех лиц с семейными обязанностями под защитой международных норм были только беременные женщины и женщины с грудными детьми – кормящие

¹ Конституция Приднестровской Молдавской Республики. Принятая на всенародном референдуме 24 декабря 1995 года.

матери (Конвенция МОТ № 4 «О труде женщин в ночное время» – в дальнейшем пересмотрены в 1948, 1952).

Принятая в 1965 г. Рекомендация № 123 «О труде женщин с семейными обязанностями» распространила свое действие на женщин с детьми вообще, а также женщин с больными членами семьи. С 1981 г. в соответствии с Конвенцией МОТ № 156 лицами с семейными обязанностями признаются трудящиеся мужчины и женщины с находящимися на их иждивении детьми либо нуждающимися в уходе другими ближайшими родственниками. Конвенция МОТ № 156 дала начало в международном и национальном законодательстве позитивной тенденции распространения прав и гарантий, ранее предоставляемых только женщинам, на других членов семьи.²

Целый ряд Конвенций МОТ направлен на создание особых условий труда и особой защиты для женщин в условиях опасности, вызываемые определенными вредными веществами или другими факторами на рабочем месте.

Другие конвенции предусматривают социальное обеспечение по беременности и родам. Наиболее явные проявления дискриминации в области труда по признаку пола характеризуются следующими тремя аспектами, на которых и сосредоточено основное внимание МОТ.

Во-первых это сегрегация в области занятий, проявляющаяся в том, что некоторые профессии считаются более «подходящими» для трудящихся того или иного пола.

Профессиональная сегрегация может иметь место «по горизонтали» – в виде ограниченного выбора сфер деятельности и профессий, где высока доля трудящихся женщин, по сравнению с более широким диапазоном видов деятельности, где главным образом трудятся мужчины. Сегрегация «по – вертикали» проявляется в «невидимом барьере», препятствующем женщинам занимать посты, связанные с большой ответственностью и принятием важных решений.³

Во-вторых, это разница в оплате труда мужчин и женщин, являющаяся в значительной степени результатом сегрегации в области знаний, но также включающая неравное вознаграждение мужчин и женщин за труд равной ценности.

² Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран.– М., 2005. С. 44.

³ Лютов Н.Л., Морозов П.Е. Международное трудовое право. - М., 2011. С. 112.

В-третьих, это «двойной рабочий день» для женщин, занятых экономической деятельностью, а также несущих практически в одиночку семейные и домашние обязанности. Это приводит к неравенству в распределении объемов работы между полами, а также ограничивает возможность женщин конкурировать на равных с мужчинами на рынке труда.

Несмотря на возросшее участие женщин в трудовой деятельности за последние 20 лет, они продолжают сталкиваться с большими по сравнению с мужчинами трудностями при приеме на работу и остаются наименее защищенными при увольнении. Преобладающее большинство заняты на местах с низким уровнем квалификации, оплаты труда, социальной защиты и условий труда. Вследствие дискриминации на организованном рынке труда женщины, вынуждены чаще, чем мужчины, трудиться в неформальном городском секторе и заниматься в сельских районах трудом, обеспечивающим лишь прожиточный минимум.⁴

В рамках международного права в области защиты трудовых прав женщин действуют различные международно-правовые акты.⁵ Так, Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (Нью-Йорк, 18 декабря 1979 г.)⁶ устанавливает следующие гарантии в области трудовых прав женщин. В соответствии со ст.11 конвенции государства-участники принимают все соответствующие меры для ликвидации дискриминации в отношении женщин в области занятости, с тем, чтобы обеспечить на основе равенства мужчин и женщин равные права, в частности:

- а) право на труд как неотъемлемое право всех людей;
- б) право на одинаковые возможности при найме на работу, в том числе применение одинаковых критериев отбора при найме;
- в) право на свободный выбор профессии или рода работы, на продвижение в должности и гарантию занятости, а также на пользование всеми льготами и условиями работы, на получение профес-

⁴ Никонов Д.А., Стремоухов А.В. Трудовое право: Курс лекций. – М., 2007. С. 418.

⁵ Конвенция Международной Организации Труда № 156 о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями (Женева, 3 июня 1981 г.)

⁶ Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (Нью-Йорк, 18 декабря 1979 г.)

сиональной подготовки и переподготовки, включая ученичество, профессиональную подготовку повышенного уровня и регулярную переподготовку;

г) право на равное вознаграждение, включая получение льгот, на равные условия в отношении труда равной ценности, а также на равный подход к оценке качества работы;

д) право на социальное обеспечение, в частности в случае ухода на пенсию, безработицы, болезни, инвалидности, по старости и других случаях потери трудоспособности, а также право на оплачиваемый отпуск;

е) право на охрану здоровья и безопасные условия труда, в том числе по сохранению функции продолжения рода.

Для предупреждения дискриминации в отношении женщин по причине замужества или материнства и гарантирования им эффективного права на труд государства-участники принимают соответствующие меры для того, чтобы:

а) запретить, под угрозой применения санкций, увольнение с работы на основании беременности или отпуска по беременности и родам или дискриминацию ввиду семейного положения при увольнении;

б) ввести оплачиваемые отпуска или отпуска с сопоставимыми социальными пособиями по беременности и родам без утраты прежнего места работы;

в) поощрять предоставление необходимых дополнительных социальных услуг, с тем чтобы позволить родителям совмещать выполнение семейных обязанностей с трудовой деятельностью и участием в общественной жизни, в частности посредством создания и расширения сети учреждений по уходу за детьми;

г) обеспечивать женщинам особую защиту в период беременности на тех видах работ, вредность которых для их здоровья доказана.

Законодательство, касающаяся защиты указанных выше прав, периодически рассматривается в свете научно-технических знаний, а также пересматривается, отменяется или расширяется, насколько это необходимо.

В развитие Конвенции была принята Конвенция МОТ № 156 о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями (Женева, 3 июня 1981 г.)

Указанная конвенция распространяется на трудящихся мужчин и женщин, имеющие семейные обязанности в отношении находящихся на их иждивении детей, когда такие обязанности ограничивают их возможности подготовки, доступа, участие или продвижение в экономической деятельности.

Для обеспечения подлинного равенства обращения и возможностей для трудящихся мужчин и женщин одна из целей национальной политики каждого члена Организации заключается в том, чтобы лица с семейными обязанностями, которые выполняют или желают выполнять оплачиваемую работу, могли осуществлять свое право на это, не подвергаясь дискриминации, и насколько это возможно, гармонично сочетая профессиональные и семейные обязанности.

При этом термин «дискриминация» означает дискриминацию в области труда и занятий, как это определено в статьях 1 и 5 Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий.⁷ В соответствии с указанными нормами термин «дискриминация» включает:

а) всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного происхождения или социального происхождения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей в области труда и занятий;

б) всякое другое различие, недопущение или предпочтение, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей в области труда и занятий, определяемое соответствующим Членом по консультации с представительными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, и с другими соответствующими органами.

Любое различие, недопущение или предпочтение в отношении определенной работы, основанных на специфических требованиях таковой, не считается дискриминацией.

Для установления подлинного равенства обращения и возможностей для трудящихся мужчин и женщин принимаются все меры, соответствующие национальным условиям и возможностям, с тем чтобы:

⁷ Конвенция Международной Организации Труда № 111 о дискриминации в области труда и занятий (Женева, 4 июня 1958 г.) // Библиотечка Российской газеты. 1999. Выпуск № 22-23.

1) трудящиеся с семейными обязанностями могли осуществлять свое право на свободный выбор работы;

2) призывались во внимание их потребность в области условий занятости и социального обеспечения.

Следует отметить, что должны приниматься все меры, соответствующие национальным условиям и возможностям, в том числе меры в области профессиональной ориентации и подготовки, которые позволяли бы трудящимся с семейными обязанностями начать или продолжать трудовую деятельность, а также возобновлять ее после отсутствия на работе в связи с этими обязанностями.

Важное значение имеет Конвенция МОТ № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (Женева, 29 июня 1951 г.)⁸. Во исполнение указанной Конвенции была принята Рекомендация Международной организации труда от 29 июня 1951 г. № 90 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности⁹, которая устанавливает, что по консультации соответствующими организациями работодателей и работников должны приниматься меры для обеспечения возможного скорейшего проведения в жизнь принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности во всех других видах занятий, для которых ставки вознаграждения устанавливаются законодательными постановлениями или находятся в ведении государственных органов.

О ночном труде женщин действует Конвенция Международной Организации Труда № 89 о ночном труде женщин в промышленности (пересмотренная в 1948 году) (Сан-Франциско, 17 июня 1948 г.)¹⁰.

В соответствии с указанным международно-правовым актом установлены особенности труда женщин на подземных работах. В частности, установлено, что термин «шахта» означает любое предприятие, государственное или частное по добыче подземных ископаемых богатств.

⁸ Конвенция Международной Организации Труда №100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (Женева, 29 июня 1951 г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. – М., 1991. С. 33.

⁹ Рекомендация Международной организации труда от 29 июня 1951 г. № 90 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференции труда. – М., 1991. С. 52.

¹⁰ Конвенция Международной Организации Труда № 89 о ночном труде женщин в промышленности (пересмотренная в 1948 году) (Сан-Франциско, 17 июня 1948 г.).

Ни одно лицо женского пола, каков бы ни был его возраст, не может быть использовано на подземных работах в шахтах.

В области охраны труда женщин также действует Рекомендация Международной Организации Труда от 29 октября 1919 г. № 4 о защите женщин и детей от сатурнизма¹¹, которая указывает что Генеральная Конференция рекомендует Члена Международной Организации Труда, чтобы женщины и подростки моложе 18 лет, не допускались к работе на определенных производства, ввиду их опасности для функций материнства и для физического развития детей и женщин.

Под источниками правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями принято понимать определенные формы или способы закрепления и выражения права, с помощью которых объективное право обретает свои неотъемлемые черты и признаки: общеизвестность, общеобязательность и т.д.

Трудовое законодательство об охране труда женщин и лиц с семейными обязанностями может применяться лишь в той части, в которой оно соответствует в Конституции ПМР, имеющей не только высшую юридическую силу, но и прямое действие.

В настоящее время в Приднестровье существуют некоторые проблемы правового регулирования труда женщин. В Приднестровье по-прежнему много женщин работают в неблагоприятных условиях, а то и в особо тяжелых и вредных условиях. Работа женщин в таких условиях является одним из существенных факторов снижения уровня здоровья женщин и появления на свет детей с врожденными пороками развития, недоношенностью, возникновения детской инвалидности. Поэтому наряду с сохранением запрета труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, а также предоставлением женщинам наиболее подходящих для них работ, необходимо принятие и других мер, направленных на сохранение их здоровья и предупреждение рождения детей с пороками развития. Такие меры могут состоять в предъявлении повышенных требований к условиям труда беременных женщин.

¹¹ Рекомендация Международной организации труда от 29 октября 1919 г. № 4 о защите женщин и детей от сатурнизма// Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференции труда. – М., 1991.

Литература

1. Конституция Приднестровской Молдавской Республики, принятая на всенародном референдуме 24 декабря 1995 года.
2. Конвенция Международной Организации Труда № 156 о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями (Женева, 3 июня 1981г.).
3. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (Нью-Йорк, 18 декабря 1979 г.).
4. Конвенция Международной Организации Труда № 111 о дискриминации в области труда и занятий (Женева, 4 июня 1958 г.) // Библиотечка Российской газеты. 1999. Выпуск № 22-23.
5. Конвенция Международной Организации Труда №100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (Женева, 29 июня 1951 г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. – М., 1991. С. 33.
6. Конвенция Международной Организации Труда № 89 о ночном труде женщин в промышленности (пересмотренная в 1948 году) (Сан-Франциско, 17 июня 1948 г.).
7. Конвенция Международной Организации Труда № 45 о применении труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода (Женева, 21 июня 1935 г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. – М., 1991. С. 144.
8. Рекомендация Международной организации труда от 29 июня 1951 г. № 90 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. – М., 1991. С. 52.
9. Рекомендация Международной организации труда от 29 октября 1919 г. № 4 о защите женщин и детей от сатурнизма// Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. – М., 1991.
10. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран.– М., 2005.
11. Лютов Н.Л., Морозов П.Е. Международное трудовое право. – М., 2011.
12. Никонов Д.А., Стремouxов А.В. Трудовое право: Курс лекций. – М., 2007.

ПРОФИЛАКТИКА ОХРАНЫ ТРУДА В АГРАРНОМ СЕКТОРЕ

Н.В. Мураховская,

аспирант кафедры «Экономика и управление»

Брянского государственного университета

имени академика И. Г. Петровского,

директор по развитию

Ассоциации производителей фруктов

«Днестровский Фрукт»

г.Тирасполь

Описаны причины травматизма в сельском хозяйстве, рассмотрена инструкция, которая представляет собой практические рекомендации по выполнению положений Конвенции МОТ по химическим веществам, 1990(№ 170) и Рекомендаций МОТ, 1990 (№ 177). Представлены несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учёту, в соответствии со статьёй 224 ТК ПМР. Раскрыты процедуры организации производства сельскохозяйственной продукции, а также работ по внесению органических и минеральных удобрений в соответствии с требованиями к охране труда и технике безопасности.

Ключевые слова: *причины травматизма, несчастные случаи, подлежащие расследованию; процедуры организации производства.*

Значительное развитие плодородства на основе использования современных технологий производства и послеуборочной инфраструктуры приводит к традиционным проблемам техники безопасности и охраны труда. Успешное проведение мероприятий по производству сельскохозяйственной продукции и послеуборочным работам (включая, сортировку, упаковку и хранение) во многом зависит от реализации работодателями организационно-технических мероприятий, включающих мероприятия по обеспечению безопасных условий труда. При этом особое внимание должно уделяться обеспечению безопасности труда на рабочих местах.

Расширение рынка техники в сельскохозяйственном секторе – объект огромного потенциального риска. Неодиначны случаи, когда

из нескольких машин собирается одна, большая часть техники изношена. Проблемой является проведение техосмотра этой техники. В то время, когда степень профессионального риска в аграрном секторе растет, профилактическая работа на низком уровне, финансирование вследствие экономических затруднений минимальное, практически утрачена отраслевая система управления охраной труда.

Опасность травматизма имеет место на самых различных операциях сельскохозяйственных работ по производству фруктов, как в садах, так и на машинно-тракторных станциях и в мастерских РТС. Наибольшая возможность травматизма имеется при работах на различных сельскохозяйственных машинах и орудиях, особенно в случае их неисправности. На тракторе часто причиной травмы бывает неисправность мотора. Отрыв от трактора плохо прикрепленных к нему орудий также может быть причиной различных повреждений. Такое же значение имеют неисправности дороги – ухабы, канавы, бревна и другие препятствия, которые могут вызвать внезапную остановку и в связи с этим разнообразные ушибы. Моментом, усиливающим опасность травматизма при обслуживании машин, является неподходящая одежда рабочих: широкие или длинные рукава, широкие брюки и пр. Во всех приведенных случаях травмы носят чаще характер мелких ранений, порезов, рваных и колотых ран, ушибов, термических ожогов, реже переломов; сами по себе они мало отражаются на трудоспособности рабочих, но нередко, особенно при загрязнении места ранений, что зачастую может происходить в условиях сада, легко инфицируются и служат причиной последующего развития длительных нагноительных заболеваний. К производственным травмам, специфическим для сельского хозяйства, должны быть отнесены ушибы и укусы животных, укусы насекомых (клещей, пчел и пр.).

В связи с внедрением в сельское хозяйство электроэнергии приобретают значение и вопросы предупреждения поражений электрическим током. Обслуживание сельскохозяйственных машин с электрическим приводом должно поручаться только персоналу, прошедшему специальное обучение правилам технической эксплуатации электроустановок и правилам электробезопасности. Серьезное внимание следует уделять правильной организации первой помощи немедленно после получения травмы на месте несчастного случая, вне зависимости от характера травмы.

В связи с развитием современных мер защиты растений, включающих активное использование химических веществ, требуется систематический подход к технике безопасности. В соответствии с решением, принятым Административным Советом МОТ на 250-й Сессии (май-июнь 1991 г.) с 24 марта по 1 апреля 1992 г. в Женеве, были разработаны нормы и правила безопасности при использовании химических веществ в работе. Во встрече принимали участие семь экспертов, назначенных после проведения консультаций с правительствами, семь экспертов, назначенных после проведения консультаций с Группой работодателей, и семь экспертов, назначенных после проведения консультаций с Группой рабочих Административного Совета.

После рассмотрения и окончательного согласования текста, в основу которого был положен проект, подготовленный Бюро МОТ, эксперты приняли инструкцию, которая представляет собой практические рекомендации по выполнению положений Конвенции МОТ по химическим веществам, 1990(№ 170) и Рекомендаций МОТ, 1990 (№ 177).

Практические рекомендации, содержащиеся в данной инструкции, предназначены для использования всеми, кто несет ответственность за технику безопасности при работе с химическими веществами. Настоящая инструкция не преследует цель заменить национальные законодательства, регулирующие акты или принятые стандарты. Она подготовлена как руководство для тех, кто может участвовать в подготовке подобных документов, в частности, для сотрудников государственных или общественных органов, руководителей компаний, поставляющих или использующих химические вещества, служб по чрезвычайным ситуациям. Инструкция также предлагает практические рекомендации для поставщиков, работодателей и профсоюзов.

В соответствии с Законом Приднестровской Молдавской Республики от 3 июня 2008 года № 481-3-IV «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» (САЗ 08-22), в целях дальнейшего совершенствования санитарно-противоэпидемического обеспечения населения Приднестровской Молдавской Республики были введены в действие на территории Приднестровской Молдавской Республики санитарно-эпидемиологические правила и нормативы СанПиН МЗиСЗ ПМР № 1.1.1170-08 «Гигиенические требования к безопасности агрохимикатов».

Настоящие санитарные правила распространяются на удобрения, химические мелиоранты, кормовые добавки, предназначенные для питания растений, регулирования плодородия почв и подкормки животных:

- а) органические удобрения;
- б) минеральные удобрения;
- в) органо-минеральные удобрения;
- г) удобрения на основе осадков сточных вод;
- д) удобрения на основе отходов производства;
- е) мелиоранты и материалы для дренирования почвы;
- ж) почвогрунты, торфогрунты и искусственные субстраты для защищенного грунта;
- з) кормовые добавки для животноводства и птицеводства;
- и) средства для защиты от повреждений древесной растительности, далее – агрохимикаты.

Показатели качества и безопасности агрохимикатов для здоровья населения и среды его обитания обосновываются изготовителем (разработчиком) продукции, исходя из их состава, технологии производства и применения.

При этом учитывается возможность влияния сопутствующих опасных и вредных факторов окружающей среды, в том числе температура и влажность воздуха, ультрафиолетовое излучение.

Регламенты использования агрохимиката (нормы расхода, период и кратность внесения и пр.) разрабатываются изготовителями (разработчиками), исходя из состава продукта и оценки реальной возможности его негативного воздействия на здоровье людей, окружающую природную среду, качество продукции растениеводства и животноводства.

Предлагаемые регламенты оцениваются при токсиколого-гигиенической экспертизе агрохимикатов.

С лицами, участвующими в производстве сельскохозяйственной продукции, в процессе выполнения ими своей трудовой функции могут возникнуть различные несчастные случаи.

В соответствии со ст. 224 ТК ПМР расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены: телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом; тепловой удар; ожог; обморожение; утопление; поражение электрическим то-

ком, молнией, излучением; укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми; повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств, иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших.

Несчастный случай расследуется и учитывается как производственный, если он произошел в течение рабочего времени на территории организации или вне её (в том числе во время установленных перерывов), а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудия производства и одежды перед началом и после окончания работы, при выполнении работ в сверхурочное время, выходные и нерабочие праздничные дни; при следовании к месту работы или с работы на транспорте, предоставленном работодателем (его представителем), либо по соглашению сторон трудового договора.

От подобных несчастных случаев не застраховано ни одно сельскохозяйственное предприятие. Чтобы сузить вероятность появления несчастных случаев, прежде всего работодатель должен следить за тем, чтобы работники соблюдали соответствующие нормы и правила техники безопасности, а также, чтобы каждый работник прошел инструктаж по безопасности своей трудовой деятельности до того, как он приступит к выполнению своих служебных обязанностей. Со стороны работника следует также отметить необходимые условия для предотвращения несчастных случаев. Ответственность и четкое выполнение своих обязанностей с соблюдением правил техники безопасности.

Если же несчастный случай произошел при выполнении производственного задания, то первоочередная ответственность лежит все-таки на работодателе. Он обязан незамедлительно оказать первую медицинскую помощь пострадавшему работнику и организовать доставку его в медицинское учреждение. Если существует такая необходимость, то работодатель должен позаботиться о том, чтобы в связи с данной ситуацией несчастный случай не перерос в аварию или катастрофу.

Следует также отметить, что согласно статье 9 Закона ПМР «О безопасности и охране труда» Работники предприятий подлежат

обязательному страхованию работодателем от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке и на условиях, определяемых законодательством

В условиях сельского хозяйства, когда нередко приходится сталкиваться с отдаленностью места работы от медицинского пункта, большое значение приобретает планомерное обучение рабочих оказанию первой помощи и самопомощи при травмах, снабжение их индивидуальными бинтами, шинами, йодом, бриллиантовой зеленью и ознакомление с правилами транспортировки пострадавших.

В целях обеспечения безопасности труда, профилактики производственного травматизма работников, занятых в аграрном секторе целесообразно проведение семинаров с руководителями и специалистами организаций АПК на основе анализа причин допускаемых ранее нарушений требований безопасности труда, а также обстоятельства и причин происшедших несчастных случаев. Руководителям сельскохозяйственных компаний необходимо организовать производство продукции, а также работ по внесению органических и минеральных удобрений в соответствии с требованиями к охране труда и технике безопасности:

- к работе на машинах, механизмах и оборудовании допускать работников, имеющих соответствующую квалификацию, прошедших в установленном порядке медицинское освидетельствование, производственное обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда;

- перед началом массовых весенне-полевых работ провести с работниками внеплановый инструктаж по охране труда;

- при подготовке к работе машинно-тракторных агрегатов обеспечить безусловное соблюдение требований Правил по охране труда при ремонте, техническом обслуживании и постановке на хранение сельскохозяйственных машин, агрегатов и оборудования;

- не допускать к эксплуатации тракторы, сельскохозяйственные машины и агрегаты, не отвечающие требованиям безопасности, не прошедшие технические осмотры;

- организовать хранение транспортных средств в специально отведенных местах;

- обеспечить работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами, в том числе непосредственно обеспечивающих безопасность труда;

- перевозку работников к месту работы и обратно производить только на специально оборудованных автомобилях;
- оборудовать для работающих в поле специальные места для кратковременного отдыха и приема пищи;
- не допускать к работе (отстранять от работы) в соответствующий день (смену) работников, находящихся в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, не прошедших инструктаж, проверку знаний по охране труда, не использующих выданные им средства индивидуальной защиты, обеспечивающие безопасность труда;
- приостанавливать работы в случаях возникновения угрозы жизни и здоровью работающих;
- выполнение работ с использованием агрохимикатов проводить под руководством агронома или специалиста по защите растений с соблюдением требований соответствующих нормативных правовых актов;
- все места работы с пестицидами и минеральными удобрениями обеспечить медицинскими аптечками;
- производить работы в охранных зонах воздушных линий электропередач с соблюдением установленных требований электробезопасности;
- обеспечить проведение периодического контроля за соблюдением состояния охраны труда.

Литература

1. Трудовой кодекс Приднестровской Молдавской Республики от 19 июля 2002 года № 161-3-III (САЗ ПМР. 02-29).
2. Закон ПМР от 8 июня 1993г. «Об охране и безопасности труда» (СЗМР. 93-2)
3. Закон ПМР от 3 июня 2008 года № 481-3-IV «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» (САЗ ПМР. 08-22)
4. Приказ Министерства здравоохранения и социальной защиты ПМР №623 от 18.12.2008г. URL: <http://pravo.pmr-online.com/View.aspx?id=ZFNuZzvrdvmNm21sJgx3ig%3d%3d&q=санпин>
5. Бабук В., Пештиану А., Гудумак Е., Кумпанич А. Производство яблок. – Кишинёв, 2013.
6. Дмитриев А.В. Логистическая инфраструктура. Учебное пособие. – Изд-во Санкт-Петербургского государственного университета экономики и финансов, 2012.

7. Безопасность труда при работе с химическими веществами.
URL: <http://ohrana-truda.net/bezopasnost-truda-pri-rabote-s-ximicheskimi-veshhestvami/>

8. Информационное письмо об обеспечении безопасности труда и предупреждении несчастных случаев на производстве при подготовке и проведении в 2016 году весенней посевной кампании. URL: <http://soczaschita-volkovysk.gov.by/index.php/en/okhrana-truda1/informatsionnye-pisma/239-v-tselyakh-profilaktiki-neschastnykh-sluchaev>

**ВОПРОСЫ ПРИОРИТЕТА АДМИНИСТРАТИВНОГО И
ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА
НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ
В ПРИДНЕСТРОВСКОЙ МОЛДАВСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ
НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ**

Е.В. Мытник,

*преподаватель кафедры конституционного, административного и
муниципального права, ПГУ имени Т.Г. Шевченко*

Ключевые слова: *государственная гражданская служба, частное и публичное регулирование, административное право, служебное право, трудовое право.*

Вопросы соотношения публичного и частного права представляют интерес со времен деления права на частное и публичное. Данные вопросы проецируются на все институты демократического государства, в том числе и на институт государственной службы, который в Приднестровской Молдавской Республике за последнее пятилетие претерпел существенное реформирование.

В данном исследовании автором заложена цель исследования вопросов соотношения и выбора приоритета законодательства для регламентации государственной гражданской службы и государственно-служебных отношений в Приднестровской Молдавской Республике.

Рассмотрев мнения ученого сообщества, а также исследовав положения действующего законодательства, автором сформированы следующие выводы. В научном сообществе по данному вопросу не сформировано единого мнения. Интерес представляют следующие наиболее обоснованные и выделяющиеся позиции ученых в области трудового и административного права, сформировавшиеся в ходе полемики о путях совершенствования законодательства, регламентирующего вопросы государственной гражданской службы.

В качестве первой можно представить позицию ученых в области трудового права, выражающуюся в том, что правовая регла-

ментация государственной гражданской службы строится на трудовом законодательстве, поскольку отношения государственных гражданских служащих, связанные с поступлением, исполнением и прекращением службы - это трудовые отношения. Следовательно, С.А. Иванов, А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов и др. предлагают применять к государственным служащим общие нормы трудового законодательства, а в специальном законе предусматривать только особенности правового регулирования, исходя из специфики их служебной деятельности.

Суть второй позиции сводится к тому, что государственная служба представляет собой исключительно государственный и административно-правовой институт, а государственно-служебные правоотношения - это правоотношения, связанные с подчинением государственных служащих исключительно государству. В качестве обоснования данной точки зрения известные административисты Г.В. Атаманчук, А.А. Гришковец, А.Ф. Ноздрачев и др. предлагают последовательно, но полно имплементировать нормы и понятия трудового права на специальные термины в законодательстве о государственной гражданской службе¹².

Представители еще одной точки зрения предпочитают рассматривать государственную службу как комплексный институт, включающий в себя нормы многих отраслей, регулирующих государственно-служебные отношения. Например, Ю.Н. Старилов в данном аспекте вводит понятие служебного права, однако признавая его как подотрасль административного права¹³. Б.Н. Габричидзе, А.Г. Чернявский также обосновывают возможность регулирования отношений в сфере государственной гражданской службы нормами служебного права, признавая однако его «несформированность» и рассматривая его в рамках подотрасли административного права.

Вместе с тем, исходя статьи 2 Закона «О государственной гражданской службе Приднестровской Молдавской Республики», государственная гражданская служба Приднестровской Молдавской Республики – вид государственной службы, представляющий собой профессиональную служебную деятельность граждан Приднестровской Молдавской Республики на должностях государственной

¹² Гришковец А.А. Проблемы реформы государственной службы в Российской Федерации. / А.А. Гришковец // Государство и право. – 2001. – № 12. – С. 54–63.

¹³ Старилов Ю.Н. Служебное право. – М., 1996. – С. 253.

гражданской службы Приднестровской Молдавской Республики по обеспечению исполнения полномочий государственных органов и лиц, замещающих государственные должности Приднестровской Молдавской Республики. Нанимателем на государственную гражданскую службу является Приднестровская Молдавская Республика. Представитель нанимателя – руководитель государственного органа либо его представитель, лицо, замещающее государственную должность, либо представитель лица, осуществляющего полномочия нанимателя от имени Приднестровской Молдавской Республики.

Статьей 4 Закона закреплено, что законодательство Приднестровской Молдавской Республики о государственной гражданской службе состоит из Конституции Приднестровской Молдавской Республики, Закона «О государственной гражданской службе Приднестровской Молдавской Республики», иных законов и подзаконных нормативных правовых актов Приднестровской Молдавской Республики¹⁴.

Вместе с тем, законодатель, прямо закрепляет, что в той части, которая не урегулирована Законом «О государственной гражданской службе Приднестровской Молдавской Республики», отношения, связанные с государственной гражданской службой, регулируются нормами трудового законодательства Приднестровской Молдавской Республики.

Бесспорно государственная гражданская служба в нашем государстве является особым видом трудовой деятельности. Посредством норм трудового права в области государственной гражданской службы будут регулироваться такие вопросы как поступление, прохождение, прекращение государственной службы, зачисление стажа и многие другие.

Вместе с тем, такая профессиональная деятельность связана с выполнением функций государственных органов и осуществляется в целях непосредственной реализации государственно-властных полномочий.

Анализ норм приднестровского законодательства, принятых после 2012 года, позволяет сделать вывод о том, что на современ-

¹⁴ Закон Приднестровской Молдавской Республики от 27 апреля 2012 г. № 53-3-V «О государственной гражданской службе Приднестровской Молдавской Республики»//САЗ 12-18.

ном этапе приднестровский законодатель сохраняет возможность обобщения и дополнения частно-правового и публично-правового регулирования данной сферы отношений, что создает трудности для выделения приоритетности отрасли административного или трудового права при регулировании государственно-служебных отношений.

По мнению автора, на данном этапе такой подход позволяет оптимально обеспечить регламентацию рассматриваемой сферы отношений. Возможно, с дальнейшим развитием и совершенствованием административного и служебного права и законодательства, регламентация отношений в сфере государственной гражданской службы получит более «чистое», только «государственно-служебное» закрепление. Однако в настоящее время говорить об этом рано, соответственно определять приоритетность какой-либо отрасли права в регулировании отношений государственной службы преждевременно.

Литература

1. *Гришковец А.А.* Правовое регулирование государственной гражданской службы в Российской Федерации. – М., 2003. – С. 405.
2. *Старилов Ю.Н.* Служебное право. – М., 1996. – С. 253.
3. Закон Приднестровской Молдавской Республики от 27 апреля 2012 г. № 53-3-V «О государственной гражданской службе Приднестровской Молдавской Республики»//САЗ 12-18.

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ КУЛЬТУРЫ ОХРАНЫ ТРУДА

И.И. Погорлецкая,

старший преподаватель ПГУ им. Т.Г. Шевченко

В статье представлен краткий исторический очерк становления законодательства в области охраны и безопасности труда, а также раскрываются проблемы выработки норм и принципов в сфере культуры охраны труда.

Ключевые слова: *охрана труда, культура охраны труда.*

Актуальность вопроса организации охраны и безопасности труда обусловлена тем, что каждый год в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний умирает два миллиона женщин и мужчин. Во всем мире ежегодно регистрируются около 270 миллионов несчастных случаев и 160 миллионов профессиональных заболеваний. Согласно статистическим показателям каждый день вследствие несчастных случаев или заболеваний производственного характера умирает в среднем 5000 человек. Вследствие травм, гибели людей, профессиональных заболеваний, вызывающих нетрудоспособность, отсутствие на работе, необходимость лечения или выплаты компенсации в связи со смертью кормильца во всем мире теряется четыре процента валового внутреннего продукта (1251353 млн. \$ США). Ежегодно на работе погибают 12 тысяч детей¹⁵.

При этом следует отметить, что ни одна официальная статистика и отчетность в системе государственного социального страхования не учитывает такие показатели повреждений здоровья как: снижение иммунитета, ускоренное старение организма работников под воздействием неблагоприятных производственных факторов, устойчивые психологические стрессы работников от осознания высокой вероятности повреждений их здоровья. Данные явления не

¹⁵ Зеркалов Д. В. Безопасность труда: Хрестоматия – К.: Основа, 2009. – С.3-4.

просто свидетельствуют об актуальности проблемы охраны и безопасности труда на производстве, а о насущной потребности в создании действенных механизмов организации условий труда, при которых исключается возможность воздействия вредных и опасных производственных факторов на работников.

История развития человека и человеческого общества представляет собой историю совершенствования и усложнения форм и видов человеческой деятельности. По утверждению Ф. Энгельса, труд создал самого человека. С эволюцией человека происходит эволюция трудовой деятельности, что сопровождается существенным усложнением труда. При этом человек начинает выполнять более сложные и разнообразные трудовые операции, применять более организованные и технически сложные средства труда. В конкретных видах трудовой деятельности определяется отношение человека к природе, степень его господства над ней.

История трудовой деятельности человека во многом является историей осознания, выработки, и усложнения норм, правил поведения, связанных с опасностью в процессе трудовой деятельности. Первые тысячелетия существования человеческого общества характеризуются ведением присваивающего хозяйства, обеспечение жизнедеятельности за счет сбора урожая и охоты. Естественно, что защищенность человека от природных факторов и животных была недостаточной, поэтому травматизм среди людей был высоким: гибель на охоте, отравление неизвестными растениями, заболелания и т.п.

Первые сведения, касающиеся вопросов охраны труда, встречаются в работах ученых Древней Греции и Рима – Гиппократ, Плиния, Галена. В XVI-XVIII вв. появились исследования в области условий труда отдельных профессий таких ученых, как Парацельс и Георг Агрикола¹⁶. В 1700 году итальянский врач Бернардино Рамаццини в труде «Рассуждения о болезнях ремесленников» впервые систематизирует вопросы гигиены труда и профессиональных заболеваний сравнительно большого числа профессий.

В России впервые М.В.Ломоносов начал рассматривать безопасность проводимых работ. В 1742 году в труде «Первые основания металлургии и рудных дел» он рассмотрел различные вопросы

¹⁶ Шабаров А.Н., Коршунов Г.И., Черкай З.Н., Мухина Н.В. Вехи истории охраны труда. // Записки Горного института. С-Пб., 2012. С.268.

безопасности и гигиены труда «горных людей», организацию их отдыха, надежность креплений грунта, безопасность переходов по лестницам, рациональность рабочей одежды.

Преобразования Петра I, сделавшие в 1721 году Россию Российской Империей, привели к тому, что в этот период стали создаваться новые районы промышленного производства (Урал и др.). Параллельно с этим в России создавались мануфактуры в легкой промышленности. В период правления Петра I труд на заводах и фабриках, особенно на Демидовских рудниках на Урале, на Путиловском заводе в Петербурге и на многих других, был тяжелым и опасным.

Промышленное право в Империи в этот период времени имело публичный характер и составляло часть полицейского права (нынешнее административное), поэтому, естественно, что норм об охране труда, вообще как таковых, не существовало.

В 1843 году в журнале Министерства внутренних дел Российской Империи была опубликована статья «Смертность от неосторожности, исчисленная по всей России за 1842 год». Среди семи главных категорий причин (производственные и бытовые) гибели людей были названы: утопленники; погибшие от ушиба; раздавленные; замерзшие; угоревшие; неосторожно застрелившиеся; опившиеся¹⁷.

Как видно из приведенных данных, учитывались травмы, связанные с производством. При этом анализировались причины гибели людей по виду их деятельности, чем они занимались, где проживали, делался анализ травматизма по пропорции отдельных группировок к общему числу «всех смертей от неосторожности» и т.д.

В 1847 году врачом Н.Никитиным была издана книга «Болезни рабочих с указанием предохранительных мер». В ней описывались условия труда 120 профессий.

В России время формирования фабричного законодательства относится к 80-м годам 19-го и началу 20-го века. В этот период делаются первые попытки регламентировать на государственном уровне отношения между рабочими и промышленниками. Закон от 1 июня 1882 года «О малолетних работающих на фабриках, заводах и мануфактурах» положил начало фабричному законодательству в России, и был направлен на защиту труда самых социальных незащищенных слоев: малолетних детей и женщин. Согласно этому

¹⁷ Карауш С.А., Герасимова О.О. История охраны труда в России. Томск, 2005. С.123.

закону было запрещено применение на фабриках и заводах труда детей, не достигших 12 лет¹⁸.

Несмотря на принятое законодательство, тяжелый и изнурительный труд, высокий производственный травматизм заставляли рабочих и крестьян бороться за свои трудовые права. В 1913 году все законы в области охраны труда были выделены в Устав «О промышленном труде» и опубликованы в сборнике законов Российской Империи. Это был первый шаг на пути превращения трудового права в самостоятельную отрасль. В Уставе впервые были закреплены нормы о социальном страховании работников.

11 ноября 1917 года Советским правительством был издан декрет «О восьмичасовом рабочем дне». Согласно декрету в России продолжительность рабочей недели составляла 48 часов. Начиная с 1918 года, Советская власть берет под свой контроль вопросы охраны труда и социальной защиты трудящихся.

В декабре 1918 года 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.

После Великой Отечественной войны, начиная с 1957 года, были приняты различные нормативно-правовые акты, направленные на улучшение условий труда, ликвидацию причин производственного травматизма, а также мер, направленных на предупреждение профессиональных заболеваний. В 1970 году в СССР принимаются «Основы законодательства СССР о труде». Кроме того, в 1971 году принимается Положение о правах профсоюзного комитета предприятия, в 1972 году – Типовые правила внутреннего распорядка, в 1974 году – Положение о порядке рассмотрения трудовых споров, в 1977 году – Положение о технической инспекции труда и др.

На современном этапе развития глобализационных процессов, установления всемирной экономической и правовой интеграции и унификации, изменения структуры мирового хозяйства, международного разделения труда, происходит активная ориентация на стандарты корпоративного управления и социальной ответственности, а значит и на стандарты Международной организации труда. Цель МОТ – достижение всеобщего, прочного мира и улучшение

¹⁸ Бейлихис Г.А. Очерки истории охраны труда и здоровья рабочих в СССР. - М., 1971. С.191.

существующих условий труда на основе социальной справедливости. Данные цели достигаются разработкой международных мер и программ по содействию осуществлению основных прав человека, улучшению условий труда, разработкой международных трудовых норм, которые служат руководящими принципами для национальных законодательств, реализацией программы международного технического сотрудничества.

Тем не менее, реалии современного времени свидетельствуют о том, что зачастую вопросам охраны труда на большинстве предприятий не уделяется должного внимания. В этой связи перед государством и обществом стоит задача повышения не только благосостояния населения, но и качественно нового способа организации труда, комфортности трудовой деятельности, а также повышения общей трудовой культуры производства. Согласно результатам исследований РАМН, здоровье человека обусловлено следующими факторами: образом жизни – на 50%; генетическими (врожденными) факторами – на 15–20%; экологией, включая производственные факторы, – на 20–25%; деятельностью медиков – на 10%.¹⁹

Под культурой охраны и безопасности труда следует понимать совокупность культуры познания и отношения к технической сфере, к собственной безопасности и безопасности других людей. Она трактуется как высокий уровень развития системы сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Практический опыт показывает, что высокий уровень культуры безопасности труда одинаково выгоден как трудящимся, так и работодателям. Доказано, что различные меры профилактики эффективны не только для предотвращения несчастных случаев на рабочем месте, но и для производства в целом. Действующие в настоящее время в ряде стран высокие требования к охране труда являются прямым результатом долгосрочной государственной политики в области охраны и гигиены труда.

При этом следует отметить, что большинство несчастных случаев и заболеваний производственного характера происходит в первичном секторе экономики: сельском хозяйстве, рыболовстве, строительстве, лесной и горнодобывающей отраслях. Низкая пра-

¹⁹ Фролов О.П. Национальная стратегия управления охраной труда в Российской Федерации// Кадры предприятия. 2012. - №3. Электронный ресурс: <http://dis.ru/library/571/29195/>

вовая грамотность населения, недостаточное обучение в области безопасности отдельных видов трудовой деятельности, приводят к высоким показателям смертности.

Культура охраны труда включает как управленческие системы, так и практику, реальное поведение трудящихся на рабочем месте, соблюдение ими всех принципов и правил организации безопасной и здоровой производственной среды. Соответствующие положения Конвенции МОТ о безопасности и гигиене труда 1981 года (№ 155) могут служить необходимой предпосылкой для повышения культуры безопасности и гигиены труда.²⁰

«Руководство по системам управления безопасностью и охраной труда (МОТ-СУОТ 2001)»²¹ является мощным инструментом для установления культуры безопасности и охраны труда предприятия и постоянного улучшения условий труда и окружающей среды. МОТ прилагает большие усилия для более полной реализации норм безопасности и охраны труда путем выработки интегрированного подхода. Этот подход позволяет повысить эффективность всего инструментария, включающего нормотворческий механизм, практические руководства и рекомендации, техническое сотрудничество, международное сотрудничество, статистический анализ с целью более эффективного соблюдения требований безопасности и гигиены труда.

Применительно к Конвенции МОТ № 187 термин «национальная культура профилактики в области безопасности и гигиены труда» означает культуру, в которой право на безопасную и здоровую производственную среду соблюдается на всех уровнях, когда органы исполнительной власти, работодатели и работники принимают активное участие в обеспечении безопасной и здоровой производственной среды посредством системы установленных прав, ответственности и обязанностей, а принципам профилактики придается самый высокий приоритет.²²

²⁰ Конвенция № 155 Международной организации труда «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» (принята в г. Женеве 22.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ) Консультант Плюс http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121449/

²¹ МОТ-СУОТ 2001 Руководство по системам управления безопасностью и охраной труда. Электронный ресурс: <http://document.ua/docs/tdoc3942.php>

²² Конвенция МОТ № 187 и значение ее ратификации для России// Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2011. - № 4. Электронный ресурс: <http://hr-portal.ru/article/konvenciya-mot-n-187-i-znachenie-ee-ratifikacii-dlya-rossii>

Предотвращение несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве начинается на уровне предприятия, однако требует широкого участия правительств, представителей трудящихся и предпринимателей. Применение новых и безопасных методик организации труда, своевременное обучение и информирование трудящихся о возможных факторах риска на производстве, а также регулярная инспекционная деятельность, могут выступить эффективными средствами содействия культуре безопасности и гигиены труда. Внимание работодателей к охране труда играет первостепенную роль. Следует обратить внимание на то, что коллективы, внедрившие систему управления охраной и гигиеной труда, добиваются более высоких показателей.

Особую тревогу вызывает состояние условий труда в России, где более чем каждый пятый работник трудится в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим требованиям. Результаты анализа статистических сведений свидетельствуют, что увеличение относительной численности работников, которым установлен хотя бы один вид компенсаций за работу во вредных или опасных условиях труда, является следствием сложившейся тенденции замены в организациях работы по улучшению условий и охраны труда, предоставлением тех или иных льгот и компенсаций. Тенденция ежегодного увеличения расходов работникам на компенсации фактически свидетельствует об отсутствии улучшения условий труда.²³

По мнению специалистов МОТ, сложившийся механизм льгот и компенсаций, является существенным препятствием к улучшению ситуации в области охраны и безопасности труда. То, что сотрудники не всегда хотят улучшения условий труда, которое привело бы к потере соответствующих льгот, подтверждают данные статистических исследований. При этом анализ причин заболеваемости показывает, что до 40% заболеваний прямо или косвенно связаны с неудовлетворительными условиями труда²⁴.

Своеобразной мерой преодоления сложившейся ситуации выступила Концепция демографической политики до 2015 года, где

²³ Мамытов Е. Г. Социально-трудовые отношения в современной российской экономике: состояние, тенденции развития, регулирование. Электронный ресурс: <http://textarchive.ru/c-2584999-p5.html>

²⁴ Елин А.М. О взаимосвязи условий труда и его производительности. Тезисы выступления на семинаре по производительности труда. Электронный ресурс: <http://otipb.ucoz.ru/publ/2-1-0-511>

особое место отведено вопросам охраны труда и здоровья граждан в РФ²⁵. Это объясняется тем, что из-за плохих условий труда и низкой ответственности субъектов трудовых отношений за соблюдение трудового законодательства, российская экономика лишается квалифицированных кадров.

В экономически развитых государствах все энергичнее ставится и решается вопрос культуры охраны труда, которая становится одним из важнейших элементов управления предприятием. Культуру охраны труда следует отличать от техники безопасности. Культура охраны труда выступает качественно новой концепцией. Ее можно рассматривать как понятие, включающее в себя совокупность теорий, рассматривающих как культурные аспекты охраны труда (отношение к охране труда, поведение в данной системе), а также климат на рабочем месте с точки зрения безопасности труда.

Культура безопасности труда включает в себя ценности, принципы и представления, служащие основой для организации управления общей системой безопасности труда. Внедрение основ культуры безопасности труда достигается посредством правового воспитания (правовое обучение, правовая пропаганда, юридическая практика, самовоспитание).

Кроме того, требуются постоянные публично-государственные усилия, как на пропагандистском, так и на просветительском уровне. К формам такой работы можно отнести: лекции среди населения, пропаганда и просвещение в средствах массовой информации, популяризация знаний в области охраны труда; специальные циклы лекций в трудовых коллективах, преподавание основ безопасности жизнедеятельности в общеобразовательных учебных заведениях, колледжах и вузах; занятия в системе повышения квалификации. Одной из эффективных форм повышения культуры безопасности труда выступает самовоспитание. Оно заключается в формировании у себя глубокого уважения к нормам и предписаниям в сфере охраны и безопасности труда.

Таким образом, внедрение культуры охраны труда означает обеспечение права на безопасные и здоровые условия труда

²⁵ Сафонов А.Л. Доклад на Всероссийском съезде специалистов по охране труда «Государственная политика в области охраны труда в свете Концепции демографической политики в Российской Федерации» Москва, 22 апреля 2008год. Электронный ресурс: <http://gazeta.asot.ru/?arj=50>

на всех уровнях, активное участие работодателей и работников в обеспечении безопасных и здоровых условий труда через четко сформулированную систему прав, обязанностей и сфер ответственности, в которой принцип предупреждения имеет наивысший приоритет.

Литература

1. Бейлихис Г.А. Очерки истории охраны труда и здоровья, рабочих в СССР. – М., 1971.
2. Елин А.М. О взаимосвязи условий труда и его производительности. Тезисы выступления на семинаре по производительности труда.
3. Зеркалов Д. В. Безопасность труда: Хрестоматия – К.: Основа, 2009.
4. Карауш С.А., Герасимова О.О. История охраны труда в России. Томск, 2005.
5. Конвенция № 155 Международной организации труда «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» (принята в г. Женеве 22.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ).
6. Конвенция МОТ № 187 и значение ее ратификации для России// Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2011. № 4.
7. Мамытов Е. Г. Социально-трудовые отношения в современной российской экономике: состояние, тенденции развития, регулирование.
8. МОТ-СУОТ 2001 Руководство по системам управления безопасностью и охраной труда.
9. Сафонов А.Л. Доклад на Всероссийском съезде специалистов по охране труда «Государственная политика в области охраны труда в свете Концепции демографической политики в Российской Федерации» Москва, 22 апреля 2008год.
10. Шабаров А.Н., Коршунов Г.И., Черкай З.Н., Мухина Н.В. Вехи истории охраны труда. // Записки Горного института. СПб., 2012.
11. Фролов О.П. Национальная стратегия управления охраной труда в Российской Федерации// Кадры предприятия. 2012. №3.

ПРОБЛЕМЫ ОХРАНЫ ТРУДА В ПРИДНЕСТРОВЬЕ И РЯД ПРЕДЛОЖЕНИЙ ПО ИХ РЕШЕНИЮ

В.Л. Попескул,

*преподаватель кафедры теории и истории, государства и права
Юридический факультет*

Проблема охраны труда в экономике Приднестровья – это комплексная проблема, решаемая разнообразными методами, среди которых одним из важнейших выступает правовой способ защиты работника от неблагоприятных условий труда. Охрана труда должна быть в числе приоритетных направлений деятельности и органов управления Приднестровья, работодателей и объединений работников.

Ключевые слова: *охрана труда, управление охраной труда, безопасные условия труда, режим труда и отдыха, предложения по решению проблем охраны труда.*

Приднестровье является социальным государством, его политика направлена на создание благоприятных условий, которые должны обеспечить выполнение производственной деятельности при выполнении условия сохранности здоровья работника. В сфере социально-трудовых отношений – охрана труда подразумевает порядок безопасности жизни и состояние здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включая социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-реабилитационные и иные мероприятия. Данное понятие позволяет заметить, что охрана труда считается особенной конфигурацией социальных взаимоотношений людей, которые несут с собой цель обезопасить себя от негативных условий труда и опасностей производственного процесса.

Для любого предпринимателя, трудящегося, сотрудника государственных органов очень важно выявить проблемы охраны труда и постараться их устранить до того, как они приведут к необратимым последствиям. Одним из важнейших принципов организа-

ции производства является создание безопасных, а так же безвредных условий труда на всех стадиях производственного процесса.

Основной проблемой охраны труда является непонимание работодателями необходимости обеспечения действительно безопасных условий труда для своих работников. Большинство работодателей весьма халатно относятся к этому вопросу и не уделяют должное внимание безопасности своих сотрудников, так как считают, что их предприятие защищено от всевозможных экстраординарных ситуаций. Решить эту проблему возможно лишь изменив сознание работодателей, но из практики, работодателю проще заплатить штраф, чем изменить условия работы, однако штраф не устраняет саму проблему, а является всего лишь дополнительной материальной нагрузкой на бизнес, которая ничего не меняет. Главная трудность состоит в том, что сегодня все события в области защиты труда ориентированы на выплату дополнительных компенсаций при негативных обстоятельствах: профилактическое питание, дополнительный отпуск, вероятность преждевременного выхода на пенсию и иные денежные компенсации и другое. Нужно отметить, что работодатели не выражают большого интереса к проблемам усовершенствования условий труда, обеспечения безопасности рабочих мест и сохранения здоровья работников. В большинстве случаев работодатели вспоминают об охране труда, когда кто-либо в процессе трудовой деятельности из работников получает травму. Должно войти в практику, что намного дешевле и спокойней создать систему охраны труда в текущем рабочем варианте, чем устранять накопившиеся проблемы перед приходом государственной инспекции.

Изменение сознания работодателей – долгая и кропотливая работа, требующая больших финансовых влиятий и времени, однако ее необходимо проводить для того, чтобы обеспечить безопасность каждого работника. Особое внимание, должно быть обращено на малый бизнес в Приднестровье, т. к. именно здесь зафиксировано наибольшее количество нарушений охраны труда и случаи травматизма работников. Надо отметить, что органы государственного управления часто ставят задачу по контролю и надзору государственными инспекторами по охране труда, что бы их проводить таким образом, чтобы не мешать бизнесу работать, а помогать и обучать по вопросам охраны труда.

Другой, не менее важной проблемой, является несоответствие государственных стандартов фактическим требованиям безопасности, по причине, что государственный стандарт, как и любой нормативно-правовой акт, всегда будет отставать от развития общественных отношений и науки, он не регулирует многие вопросы, связанные с соблюдением техники охраны труда, что приводит к дополнительным рискам для работников предприятия.

Экономия работодателей на мероприятиях по охране труда, где он не считает необходимым создание квалифицированной службы по охране труда либо считают необязательным привлечение специалиста по охране труда. Таким образом, на предприятиях назначается ответственным за охрану труда руководитель структурных подразделений и как результат все это приводит к неудовлетворительной организации труда.

Реальным способом решения данных проблем может стать введение Закона «об обязательном социальном страховании» от несчастных случаев на производстве. В страховом же случае материальные затраты берет на себя фонд страхования. Сегодня работодатели, в случае травмы на производстве, несут административную, уголовную, материальную ответственность, в зависимости от тяжести вреда здоровью пострадавшего и допущенных нарушений, которые привели к травме. Работодатели не несут ответственности за дальнейшее самочувствие, здоровье, материальное положение работника, пострадавшего на производстве, или семьи, потерявшей кормильца.

Политика Приднестровья в области охраны труда должна быть направлена на совершенствование системы охраны труда работников на производстве и на создание системы медико-профилактического обслуживания работников. Содействуя данным направлениям, предполагается обеспечить средствами работодателей ежегодное сокращение количества работников, которые погибли или потерпевшие травму, получивших тяжелое заболевание впоследствии несчастных случаев, а также занимающихся на рабочих местах с вредоносными для здоровья орудиями и предметами труда.

По данным Государственной инспекции охраны труда в ПМР за 2015 год тенденция снижения травматизма в Приднестровье сохраняется. Но это снижение не означает, что число рабочих мест с опасными и вредными условиями труда уменьшилось. В услови-

ях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, в основных отраслях экономики республики работают более 14% работающих. В каких бы трудных экономических и финансовых условиях предприятия не находились, экономия на охране труда не допустима. Безопасные условия труда экономически выгодны, мировой опыт подсказывает, что снижение затрат в сфере охраны труда требует впоследствии трехкратного увеличения расходов на социальные цели. Европейские специалисты, занимающиеся проблемой экономики и охраны труда, пришли к важному выводу, что несчастный случай на производстве и профессиональное заболевание не только оказывают психофизиологическую нагрузку на самого пострадавшего, не только требуют дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию, но приводят к весьма значительным прямым и косвенным экономическим потерям для всего предприятия в целом.

Анализируя состояние охраны труда в Приднестровье, можно сделать вывод, что за последние годы обозначилась тенденция снижения внимания к проблемам охраны труда, что неизбежно приведет к ухудшению состояния условий и охраны труда и в конечном итоге к росту производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Чтобы устранить эту тенденцию, предлагается принять меры:

1. Предложить Правительству сформировать Правительственный совет по охране труда и промышленной безопасности, в состав которого должны войти Министерство здравоохранения, Министерства социальной защиты и труда, Министерство промышленности и регионального развития, Министерство юстиции с участием объединений работодателей и профсоюзов.

2. В условиях, когда общественные объединения в Приднестровье играют важную роль, то в вопросах охраны труда, необходимо активизировать деятельность организаций, занимающихся решением вопросов охраны труда: научных структур, профсоюзов, обучающих организаций и других, где одним из основных направлений их деятельности должно стать оказание всесторонней помощи государственным органам всех уровней, а также работодателям и трудовым коллективам в организации работы по охране труда.

3. Объединениям работодателей и профсоюзов необходимо усилить внимание к развитию социального партнерства в вопросах

охраны труда на всех уровнях, повышать ответственность и спрос с работодателей и руководителей за обеспечение безопасных условий труда и соблюдение требований законодательства об охране труда. Трудовые коллективы должны создавать обстановку нетерпимости к нарушителям техники безопасности и повышение требований к работодателям за выполнение коллективных договоров и соглашений по охране труда. Необходимо, чтобы ни одно обращение работников предприятий по вопросам охраны труда не оставалось без внимания, а каждый произошедший несчастный случай должен предметно рассматриваться с разбором причин случившегося и наказанием виновных.

4. Достаточно важным аспектом в управлении охраной труда работников на современных предприятиях является ответственность работодателя. Следует подчеркнуть, что руководители должны соблюдать трудовое законодательство и иные нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права, где в качестве обязанности работодателя обеспечение безопасности и условий труда. Следовательно, за любые нарушения ответственность несет работодатель, а за повторное нарушение законодательства об охране труда последствия для руководителя должны быть достаточно серьезными. В целом становится весьма очевидным актуальность проблемы формирования социально ориентированного и социально ответственного поведения работодателей на рынке труда. Вместе с тем оценку работодателей по реализации управления охраной труда работников можно осуществлять по таким показателям, как: затраты на охрану труда; охват работников медицинскими осмотрами; уровень производственного травматизма; проведение аттестации рабочих мест по условиям труда; профессиональное обеспечение охраны труда. Таким образом, управление охраной труда как системой обеспечения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности не может рассматриваться отдельно, так как она находится во взаимосвязи с состоянием экономики и основных фондов, охраной окружающей среды и техническим уровнем производства, лечебно-профилактического обслуживания и обеспечения коллективной и индивидуальной защиты работающих.

5. Одним из важнейших направлений совершенствования системы управления охраной труда должно стать повышение качества соответствующих образовательных услуг – должны быть

применение современных обучающих технологий (модульное или дистанционное обучение), деловых игр, компьютерных обучающих программ, тренажеров для отработки безопасных приемов выполнения работ.

В заключение нужно отметить, что основой любой системы управления охраной здоровья и безопасностью труда выступает идентификация опасностей и предупреждение аварийных ситуаций или иных негативных последствий. Практическим инструментом служит оценка условий труда на рабочем месте с выявлением вредных производственных факторов по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда. Важное значение имеет оценка состояния здоровья персонала, с учетом результатов, которой должны осуществляться мероприятия по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями, а также профилактика профессиональных заболеваний работников.

Вопросы охраны труда должны быть в числе приоритетных направлений деятельности органов власти, работодателей и объединений работников и только согласованными действиями, возможно, решить задачи по охране труда, созданию достойных условий труда и быта, снижению травматизма на производстве. Без отлаженного механизма управления охраной труда, участия и заинтересованности в нем органов исполнительной власти, без взаимодействия и социального партнерства с профсоюзами и работодателями, органами государственного надзора невозможно создать правильную систему государственного регулирования и обеспечения охраны труда. На сегодняшний день существует огромное количество проблем, связанных с охраной труда, но определяющим для решения проблем в области охраны труда является развитие социального партнерства. Лишь тогда, когда не материальные блага, не денежные средства, а человеческая жизнь станет тем эталоном ценности, вокруг которого будет построена вся политика государства, большинство проблем охраны труда будет устранено. Беречь жизнь и здоровье работников должно стать главной целью работодателя и государства.

Литература

1. Трудовой кодекс ПМР, Ликрис, Тирасполь 2016 год.
2. ЗАКОН ПМР « ОБ ОХРАНЕ И БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА» 8.06. 1993 г. (СЗМР 93-2)

3. Асадуллина А.А. Проблемы охраны труда в Российской Федерации и пути их решения // Гуманитарные научные исследования. 2015. № 2 [Электронный ресурс]. URL: <http://human.snauka.ru/2015/02/9831> (19.11.2016).

4. Антонова В.Л. Трудовая деятельность как основная категория эргономики / А.А. Рабцевич, В.Л. Антонова // Молодой ученый. – 2014. – №3. С. 515–516.

5. Беляков Г.И. Безопасность жизнедеятельности. Охрана труда: учебник / Г.И. Беляков. – М.: Юрайт, 2013. – 572 с.

6. Валиулина Р.Р. Государственная политика в области охраны труда: сущность, направления / Р.Р. Валиулина, А.А. Рабцевич // Молодой ученый. – 2014. – №3. С. 385.

7. Попов Ю.П. Охрана труда / Ю.П. Попов. – М.: КноРус, 2013. – 224 с.

8. Фролов О.П. Современные проблемы повышения качества системы обучения работников в области охраны труда // Кадры предприятия. 2011. № 7. С. 34–39.

ИНТЕРНЕТ КАК ФАКТОР САМОРЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖИ ПРИДНЕСТРОВЬЯ

Н.Р. Райлян,

*преподаватель кафедры социологии, факультета общественных наук,
ПГУ им. Т.Г. Шевченко*

На основе данных социологического исследования автор приводит интересную статистику того, как молодёжь относится к развитию Интернет-технологий. Кроме того в статье описано как молодое поколение адаптируется в обществе переходного периода, коим является Приднестровье. В статье также рассмотрены возможности самореализации молодёжи, используя Интернет-технологии.

Ключевые слова: *самореализация, социализация, молодёжь Приднестровья, студенчество, Интернет, Сеть, молодое поколение, общество переходного периода, социальный институт, личность, социальные сети.*

В обществе переходного периода молодое поколение более чутко, чем другие возрастные группы населения, относится к социальным трансформациям, так как достаточный опыт ещё не накоплен, а «защитные механизмы» от социальных трудностей пока что отсутствуют. Очень часто молодёжь начинает делать ставку на семью, т.к. считает, что государство не проявляет должной заботы о ней («о нас забыли»). Сегодня именно семья и ее материальный фундамент становятся поддержкой и надеждой в начальных возможностях поколения.

Усложнение социальной структуры, эволюционирование форм и содержания социализации шаг за шагом дифференцировали социализующие процессы. Всё это содействовало появлению специальной деятельности, а позднее особого института социализации – системы образования. Вследствие чего такие традиционные структуры социализации, как семья и окружение, остались за пределами этой системы, тем не менее, по-прежнему продолжая свое дело по традиционной социализации молодежи. В самом начале своего пути образование являлось инновационной формой со-

циализации, так как в образовательных учреждениях складывалась и развивалась специализированная деятельность, осуществляемая профессионалами. Но со временем и оно постепенно превращалось в общественную традицию. Данные международных исследований и опыт различных стран свидетельствуют о том, что новые подходы к проблемам социализации молодежи особенно необходимы в странах, переживающих переходный период, где экономический рост в огромной степени зависит от людских ресурсов, а общественный прогресс зачастую не имеет достаточно прочного фундамента.²⁶ Процесс социализации реализуется через систему определенных социальных институтов, призванных корректировать формирование социальных качеств личности в соответствии с общественно значимыми ценностями, ограничивать или активизировать воздействие каких-либо факторов.

Ведущим институтом вторичной социализации в XX веке стало образование. Оно превратилось ныне в мировую систему гигантских масштабов. Это огромная социальная машина, в которой над миллионными контингентами людей на протяжении десятилетий идет образовательная работа. В образование сейчас человек включается чаще всего с 3-х лет, а большинство не покидает его практически всю жизнь²⁷.

В связи с утратой старых социальных институтов необходима выработка новых технологий социализации и самореализации молодёжи, внедрение которых способствовало бы, во-первых, удовлетворению потребностей личности, группы, общества в целом; во-вторых, обучению человека осмысленно «обрабатывать» механизм реализации своего поведения, адекватного общим социальным условиям или конкретной социальной ситуации, в которой человек находится. Одной из таких новых технологий и доступнейшим средством социализации и самореализации сегодня становится интернет.

Наличие компьютера с выходом в интернет в каждом доме за последнее десятилетие стало чем-то обыденным, скорее удивляешься от того, что компьютера у кого нет. Кроме того, развитие технологий позволяет войти в мировую паутину и при помощи обычных

²⁶ Выготский Л.С. Проблема возраста // Собр. Соч. – М.: Педагогика, 1984. – Т.4.

²⁷ Иваненков С.П. Проблемы социализации современной молодежи. Монография. Изд. 2-е, дополненное. СПб, 2003. С. 261.

мобильных телефонов или КПК. Информационные возможности интернета, общение – теперь доступно практически каждому. Огромнейший плюс интернета заключается в том, что пообщаться можно с человеком на каком бы большом расстоянии друг от друга вы ни находились. А тот кладёзь знаний, который есть в сети до недавнего времени рассматривался только с положительной стороны. По данным исследования проведенным кафедрой социологии, факультета общественных наук, ответы респондентов на вопрос «Как вы относитесь к развитию Интернет-технологий» распределились следующим образом: положительно к этому феномену относятся 89,6%, отрицательно – всего лишь 1,7% опрошиваемых, 8,3% – относятся к развитию интернета равнодушно и 0,4% – затруднились найти ответ на данный вопрос.

Но так ли всё хорошо и безоблачно? Не стали ли плюсы минусами?

Пребывание в Сети становится доминирующим типом проведения досуга у значительной части населения (а особенно молодёжи и подростков) развитых (и даже не слишком) стран. Если же добавить к этому всевозрастающее количество людей, исполняющих «он-лайн» собственные служебные обязанности, то удельный вес «погружающихся с головой в виртуальную реальность» окажется в высшей степени весомым. В ходе исследования выяснилось, что пользователями сети Интернет являются 81,7% опрошиваемых. А наиболее посещаемыми среди молодёжи, являются сайты, которые предоставляют различную информацию, способствующую повышению успеваемости (для подготовки рефератов, докладов и научных работ), а также развлекательные и информационные порталы. При этом 85% опрошенных отметили что зачастую интернет только помогает найти нужную информацию, над которой ещё предстоит поработать, а не предоставляет готовое решение. «Опытный преподаватель сразу отметит, скачал ли ты доклад с какого-либо ресурса, либо тщательно проработал найденный материал», – отметил один молодой человек.

Безусловно, важное достоинство интернета – здесь есть всё. Если хорошенько поискать, то на бескрайних просторах сети можно найти абсолютно любую информацию. Мы так привыкли к этому, что, даже встречая какое-нибудь незнакомое слово, сразу же «гуглим» его – обращаемся к многочисленным электронным словарям и

справочникам. Точно так же мы поступаем, когда ищем какую-либо информацию, пишем рефераты, интересуемся подробностями биографий знаменитостей, раздумываем, что бы стоящего почитать, посмотреть или послушать. Новости, погода, свежие сплетни, каких угодно вещей и подарков – всё как на ладони.

И, конечно, Интернет имеет и развлекательную сторону. В сети можно слушать радио, смотреть каналы, которые порой не доступны в данном регионе нашей страны. Заказывать товары, которые у нас не продаются. Просматривать кино, играть в игры по сети, объединяясь в большие группы. Это подтверждают ответы на вопрос «Цели посещения сети Интернет»: новости – 34,4%; рефераты, курсовые и контрольные работы – 73,4%; игры, развлечения, досуг – 44,5%; общение – 40,2%; знакомства – 16,6%; работа – 12%; почта – 39,1%; поиск информации – 64,4%; ведение своей страницы, блог – 3,7%.

Но информация и развлечения – только одна часть Интернет. Вторая, и пожалуй, главная – общение. В сети можно найти массу всяких клубов по интересам, побеседовать, обменяться посланиями. Кроме того, интернет помогает преодолевать расстояния в тысячи километров. В сети можно найти бывших одноклассников, потерявшихся когда-то из виду. И всегда быть на связи с близкими, независимо от того где ты находишься, в другом городе или в другой стране. При ответе на вопрос «К каким социальным последствиям приведёт развитие интернет-технологий» самый большой процент голосов был отдан варианту «увеличению возможности коммуникации» (74,2%).

Но кроме положительных сторон Интернета есть и отрицательные. Например, быстрое привыкание – человека начинает притягивать к компьютеру, ему необходимо находиться в Интернете, иначе он начинает чувствовать себя плохо, появляется неудовлетворенность. Данный факт признают 11,6% опрошенных, но также 44,4% респондентов вообще не задумывались над этим вопросом. Можно предположить, что эта группа потенциально зависимых от интернета. Также мы выяснили сколько опрошенные проводят время в сети: меньше одного часа – 27%; от 1 часа до 3 – 25,7%; от 3 часов до 5 – 10,8%; более 5 часов – 25,3% и не ответили на этот вопрос – 10,8% респондентов.

Еще одной отрицательной стороной является непроверенная информация. Порой статьи находящиеся на некоторых сайтах про-

сто выдуманы и не имеют ничего общего с реальностью. Большое количество сайтов содержат ненормативную лексику или порнографические материалы, находящиеся в свободном доступе, что даёт возможно представить как всемирная паутина влияет на ещё неокрепшую психику и ум ребёнка. Так же распространены сайты с различным мусором, которые довольно часто стоят в первых строчках поисковых систем, но не обладают той информацией, по которой был сделан запрос. Зато вместо этой информации появляется множество баннеров различного содержания, всплывающие окна, а иногда и вирусы.

Отдельным пунктом Интернета значатся социальные сети. Вот тут действительно сложно ответить добро или зло данный феномен. Это связано с тем, что социальные сети в жизни многих современных людей начали играть серьёзную роль. Развернулось огромное количество споров о том, чем хороши и чем плохи подобные сервисы, как они влияют на общество, зачем они вообще нужны и т. д.

С точки зрения пользователей большим плюсом социальных сетей является возможность найти своих знакомых, друзей, сослуживцев, коллег. Можете найти вы, а могут найти и вас. Мне кажется, очень важно в современном мире поддерживать общение друг с другом, потому что в постоянном потоке событий, дел и забот легко потерять контакты со знакомыми и близкими людьми.

Социальные сети дают возможность обзавестись новыми знакомствами, а это, в свою очередь, шанс найти единомышленников, людей с такими же интересами. Достаточно вступить в нужную группу, которая привлекла внимание, а остальное – дело техники. Можно просто общаться в сети, но кто знает, может, виртуальное общение перейдёт в реальное? Таким образом, социальная сеть – один из новых методов, позволяющих завести знакомства. Но будут ли они нужными и полезными – решать только вам.

Соцсети дают возможность просматривать файлы, видео и фотографии других пользователей, оставлять комментарии, обмениваться сообщениями. Конечно, такое общение никогда не заменит живого эмоционального и открытого диалога, но поможет расслабиться, поднять себе настроение или просто «убить время».

С одной стороны это неплохо. Но с другой... Опасность заключается в том, что виртуальное общение постепенно вытесняет реаль-

ное, становится преобладающим в жизни человека, и это уже минус. В особенности данная проблема (снова) касается детей и подростков. В социальной сети всё просто и безлико, напечатал сообщение, отправил его, получил ответ. Здесь отсутствуют мимика, движение, контакт глаз, нет реальных эмоций. Человек, который длительное время в сети, общается виртуально, отвыкает от простого человеческого общения, становится зависимым от компьютера и самой сети. Он теряет навык реального контакта с себе подобными в жизни, где без этого не обойтись, ему будет трудновато. Это прямой путь к аутизму. И это серьезная проблема современного общества, особенно молодежи. Постепенно появляется зависимость, которую человек не хочет признавать. Посещение личной странички становится ежедневным обрядом, неоднократно в течение дня человек заходит на свою страничку в надежде увидеть там какие-то изменения. Другие стремятся добавить как можно больше «друзей» на спор или просто так. Зачастую люди безрезультатно и неоправданно тратят личное время, совершая действия «на автомате». Подростки становятся раздражительными и замкнутыми, если компьютер находится не под рукой, возникают непонимание с родителями, конфликты, что, естественно, отражается на психическом здоровье ребенка и его взаимоотношениях с окружающими. Такое пристрастие к виртуальному общению подростков объяснимо – там тебя никто не заставит контактировать с неприятным собеседником, никто не читает морали и не учит жить. В реальной жизни не все так просто. Надо также понимать, что социальные сети сами по себе не порождают такие недостатки, в основном возникновение «минусов» обусловлено человеческим фактором, поведением отдельно взятой личности.

У этого информационно-коммуникативного ресурса, безусловно, большое будущее. Из года в год социальных сетей становится все больше, а границы их действия расширяются и открывают все новые возможности. Но всему должна быть мера. Это привлекает, вызывает интерес, подобного рода общение затягивает. Поэтому реальную жизнь с её объятиями, улыбками, похлопываниями по плечу, крепкими рукопожатиями, поцелуями нам не заменит никакая, даже самая популярная социальная сеть.

Таким образом, исключив все отрицательные факторы в итоге, мы получим, что интернет несет, прежде всего, пользу. И именно на пользу он был нацелен изначально. А также, радует тот факт, что

92% опрошенных всё-таки выбрали общение в реальной жизни, а не в виртуальной!

Ведь большую часть социальных ценностных ориентаций молодое поколение сегодня вынуждено вырабатывать самостоятельно, зачастую не обращая внимания на опыт старших поколений. Транзитивное общество привело к кризису ценностного сознания, «расколу и поляризации» ценностных ориентаций. Молодой человек – это «человек на распутье», «расколотый человек в своих духовно-нравственных исканиях и ценностных ориентациях». С одной стороны, он уповает на «сильное авторитарное государство», верит «в мудрого справедливого вождя», архаичные ценности еще недавнего прошлого, а с другой – сталкивается с жестокой реальностью формирующихся рыночных отношений, в которых невозможно удовлетворить потребности, опираясь на традиционные ценности (добросовестный труд и учеба, занятия творческой и научной деятельностью и т. п.). Подтверждением этому может являться интернет-культура, под влиянием которой происходит формирование принципиально новых ценностных ориентаций и установок, влияющих на большую часть социальных действий молодёжи (обучение, труд, социальные взаимосвязи и т.д.).

Сегодняшнее молодое поколение, выросшее в условиях кризисного социума и нарастающей глобализации, одним из средств которой является интернет, совершенно по-иному оценивает традиционные ценности своих отцов и дедов. В стандартизированном интервью (опрошено 87 выпускников приднестровских школ) наши респонденты отвечали: «Мы в отличие от старших поколений знаем, как можно зарабатывать деньги не самым честным путем», «как можно устроиться в сегодняшней жизни», но не знаем – «как реализовать свои способности», «глубокого чувства ответственности», «моральных принципов в отношениях друг к другу». Они не любят «никаких ограничений», «слишком напрягаться», «физический труд», «хаос, жестокость», «коммунистические уравнилельные идеалы».

Исходя из таких жизненных взглядов, позиций и принципов молодежь полагает, что со старшими поколениями их «уже почти ничего не объединяет, мы абсолютно разные».

В условиях всеохватывающих перемен, происходящих в настоящее время в нашем обществе, нарушено равновесие в механизме успешной социализации молодого поколения, предполагающем, с

одной стороны, адаптацию человека к обществу, а с другой – обособление (отчуждение) человека от общества. Кардинальные перемены в различных сферах жизни привели к изменению функций и удельного веса различных институтов социализации, исчезновению некоторых из них (не стало, например, всесоюзных детских и юношеских организаций) и появлению новых.

Детство сегодняшней молодежи пришлось на период бурных политических и исторических перемен, охвативших Советский Союз и Восточную Европу. Постсоветские преобразования двояко отразились на жизни подростков и молодых людей. С одной стороны, рыночные и демократические преобразования открывают все более широкие возможности для восприимчивой к новым идеям и новым условиям молодежи. С другой – адаптация молодого человека в обществе постоянных перемен затруднена, человек не успевает за стремительным ходом событий.

Молодые люди вынуждены выступать в новых ролях, искать новое место и положение, видоизменяется характер прав и обязанностей, жизнь протекает в новых социальных механизмах, практически неизвестных их родителям и учителям. Таким образом, переходное общество, открывая новые возможности, несет в себе и подводные камни. Так, среди опрошенной молодежи 44% считают, что реформирование, несмотря на все трудности, в целом позитивно, 23% респондентов считают, что реформы проводятся непродуманно и положительных результатов пока не дают, видят в реформах только отрицательные стороны – 15 % опрошенных.²⁸ Видимо, реформы переходного периода отвечают интересам молодежи, но отсутствует внимание к молодым людям, которое должно проявляться, прежде всего, в политике государства и в частных инициативах. Сегодня в мире растет понимание того, что молодежь – отдельная часть общества и успех молодых людей связан с успешностью переходного периода.

Литература

1. Выготский Л.С. Проблема возраста // Собр. Соч. – М.: Педагогика, 1984.

2. Иваненков С.П. Проблемы социализации современной молодежи. Монография. Изд. 2-е, дополненное. СПб. 2003.

Отчет НЦАИ «Новый Век» за октябрь 2015 г.

²⁸ Отчет НЦАИ «Новый Век» за октябрь 2015 г.

**ПЕРСПЕКТИВЫ УНИВЕРСАЛИЗАЦИИ
И УНИФИКАЦИИ МЕЖДУНАРОДНОГО ПРАВА
КАК ПРОЦЕСС СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ
МЕХАНИЗМОВ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ
В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА**

А.С. Салкуцан,

*доцент кафедры предпринимательского и трудового права
ПГУ им. Т.Г. Шевченко,
начальник отдела проверки судебных решений в порядке надзора
по гражданским делам Верховного суда ПМР*

О.А. Салкуцан,

*аспирант Европейского Университета Молдовы,
советник председателя Верховного суда ПМР,
ст. преподаватель ТФ НОУ ВПО «МАЭП» ПМР г. Тирасполь*

Процессы глобализации поставили перед человечеством задачу: создание новой модели права – мировой глобальной правовой системы, затрагивающей все стороны жизни человеческого сообщества, что потребует выработки новых взглядов и концепций, новых подходов к универсализации и унификации права. Учеными – правоведами формируются новые направления и отрасли в развитии права, вводятся новые понятия в области права. В этой статье излагается авторская идея Геоправа, которая представляет собой совокупность взаимосвязанных и взаимообусловленных элементов, состоящих из главного звена – международного права и центрального звена – национальных правовых систем. Геоправо имеет определенную иерархию и структурную организацию, в него включаются правовые конструкции наднационального и транснационального права, основополагающие принципы и нормы мирового правопорядка, а в его правовую систему входит механизм их правового регулирования. Особенное значение приобретают вопросы охраны труда в стремительном развитии и формировании новых условий труда, обусловленных бурным развитием современных технологий и на их основе развитием новых трудовых отношений.

Ключевые слова: *глобализация, правовая глобалистика, глобальная юриспруденция, юридическая глобализация, международное право, уни-*

версализация и унификация права, интеграция, регионализация, правовые системы, геоправо, правовое регулирование, трудовые отношения, охрана труда.

Особенностью развития современного мира и общества являются происходящие в нем бурные процессы развития глобализации, этого по своей сути противоречивого явления, влекущего за собой как позитивные, так и негативные последствия, которые оказывают существенное влияние на все мировые интеграционные процессы в том числе на модернизацию и модификацию права в самом широком смысле этого слова.

Мировая динамика тенденции многополярных связей образует новую сложную мировую систему – единое мировое сообщество. Рост глобальной взаимозависимости очевиден. Интеграционные процессы, происходящие в политической, экономической, информационной, духовной сферах, связи и других средствах жизнедеятельности общества, вызывают потребность в более тесном взаимодействии правовых систем, в регулировании которых способны стать только международно-правовые нормы, что «в конечном итоге отражается на эволюции и тенденциях развития права».²⁹

В современном обществе активно разворачиваются дискуссии о месте и роли правовой системы, права и закона в обеспечении функционирования государственных и общественных институтов.

Среди тенденций глобального и регионального уровней следует выделить, прежде всего, тенденцию универсализации и унификации права.³⁰

По мнению многих ученых-правоведов универсализация права, проявляющаяся в стремлении выработки общего и всеобъемлющего подхода к праву и его унификация, означающая «введение в правовые системы государств единообразных норм», – явления не новые в государственно-правовой жизни различных стран.³¹

На нынешнем этапе развития современных правовых отношений ряд ученых-правоведов, исследуя право как сложный соци-

²⁹ Марченко М.Н. Государство и право в условиях глобализации: моногр. - М.: Проспект, 2013. С. 279-280.

³⁰ Новак А., Рычъ К. Глобализация и транснациональная интеграция // Философия хозяйства. Альманах Центра общественных наук и экономического факультета МГУ. -2006.- № 3 (45). С. 146.

³¹ Правовая система России в условиях глобализации и региональной интеграции: теория и практика / отв. ред. С.В.Поленина. – М., 2006. С.21.

альный феномен, формируют новые направления, новые отрасли в развитии права. Так Мещерякова О.М. считает, что «Наука международного публичного права отреагировала на вызовы глобализации...развитием нового направления – интеграционного права, которое приобретает все большую значимость в современном публичном праве...».³² Хаустова М.Г. – ведет речь о формировании так называемого «глобального права», рассматривает эту проблему в виде горизонтальных и вертикальных взаимосвязей правовых систем современных государств и подчеркивает, что «в формирующейся глобальной системе возникают два важных компонента, вокруг которых ведется полемика, – право транснациональное и наднациональное».³³

К.В. Агамиров предлагает ввести такое понятие как «универсальное право».³⁴

Растет в праве и интерес к униформизму. Самостоятельным научным направлением предлагается выделить унификацию в виде «науки унификации права», которая призвана «вести систематическое изучение условий и способов унификации и которая могла бы также исследовать правовые результаты уже осуществленных унификаций».³⁵

В западной юридической литературе в последнее время разрабатывается концепция формирования в современном мире единой, «глобальной юриспруденции». Авторы этой концепции – Г. Кларк и Л.Б. Сон.

Безусловно, каждое государство с учетом общих интересов других государств имеет право на развитие и осуществление собственной политики, что воплощено во многих резолюциях Генеральной Ассамблеи ООН и актах международных организаций.

Вместе с тем необходимо отметить, что неизбежен процесс трансформации, так как нынешний устав и структура ООН, которые возникли в середине XX века, уже не соответствуют началу

³² Мещерякова О.М. Глобализация и ее влияние на развитие международного права // Правовая инициатива. 2014. № 4.

³³ Хаустова М.Г. Тенденции развития права в условиях глобализации // Проблемы законности. 2013. № 124.

³⁴ Агамиров К.В. Универсальное право // <http://agamirow.ru/2016/06/15/universalnoe-pravo/>

³⁵ Ансель М. Сравнительное право и унификация права // Очерки сравнительного права / Составление, перевод и вступительная статья В.А.Туманова. М., 1981.

третьего тысячелетия, в связи с чем возникает необходимость перевода глобальных процессов на путь устойчивого развития (УР), для чего необходима выработка необходимых условий. Новая цивилизационная формация требует формирования не только международных отношений, а и новых – глобально-устойчивых отношений, институтов и форм управления, для которых необходимы новые универсальные стандарты, нормы и принципы, составляющими новую систему права – ГЕОПРАВО.

Геоправо – это междисциплинарный синтез, некая надстройка, новое достижение научной мысли, совокупность взаимосвязанных и взаимообусловленных элементов (частей), состоящих из главного звена – международного права и центрального звена – национально-правовых систем. Геоправо формируется на фундаменте новых правовых традиций современной цивилизации. Предпосылками к появлению геоправа являются образование и закрепление новых юридических дисциплин: «правовая глобалистика», «глобальная юриспруденция», «юридическая глобалистика». В мироустройстве происходит глобализация содержания норм права, в т. ч. введение в право новых правовых актов, имеющих регулятивное воздействие на целый ряд возникших в последнее время вопросов, связанных с психологическим воздействием, стрессовыми ситуациями и др. Принцип универсальности норм, к примеру, может быть направлен на усиление акцента на единообразном их применении (усвоении общих принципов) в мировом масштабе. Фундамент современного международного права заложен в Уставе ООН, в котором сформированы общепризнанные государствами основные принципы, особенности и цели международного права. Геоправо будет иметь новую и отличную от заложенных в современном международном праве систему принципов. В современном международном праве заложены принципы, направленные в основном в адрес государства, формирующееся же Геоправо будет ориентировано на смещение акцентов в сторону всего человечества в целом и соответственно в сторону других участников международных отношений, в сторону умножающихся субъектов права. Права человека – фундамент всех принципов, заложенных в Геоправе, т.е. Геоправо сконцентрировано на человеке, в то время, как международное право – на государстве, т.е. в Геоправе меняются субъекты права.

Произойдет процесс отделения права, как такового, от государства, т.е. в новом, современном понимании право будет носить общемировой, общецивилизационный характер. Цивилизация переходит к устойчивому развитию, следовательно, Геоправо будет формироваться через закрепление его принципов, обусловленных целями устойчивого развития. В основу Геоправа могут быть заложены принципы глобальности и цивилизационности. Цель Геоправа – обеспечение безопасности и УР всей цивилизации, в т. ч. и сохранение биосферы. Геоправо будет носить опережающий характер касаясь выработанных принципов и норм, позволит расширить пространственный охват правового поля, в результате чего произойдет процесс футоризации права, т.е. связь пространства и времени в будущем изменится. Задачи Геоправа: все силы и факторы направить на процесс взаимодействия и ориентирования, на переход к УР. Следствием социально-экономического, технического и политического развития цивилизации является космизация, т.е. выход в космос станет закономерным следствием. Ныне космическое право выступает, как соединение космоглобалистических и космоэкономических идей и принципов, они имеют распространение на рассеяемое земное и космическое пространство. Мы говорим, что сегодня происходит разворачивание пространственно-временных параметров через УР в ходе глобальных эволюционных процессов развития. Геоправо направлено на обеспечение возможности выживания, а также на длительное существование человечества. Сегодня обеспечить безопасность только военно-техническими средствами – невозможно, т.к. в мире сложился ядерно-космический баланс, поэтому требуется выработка через новое мышление нового взгляда на мир и нового подхода к проблемам национальной и международной безопасности.

В Геоправо должны быть заложены и моральные принципы, т.е. оно должно позиционироваться как идейно – правовое начало через призму международной морали. На наш взгляд Геоправо должно обладать высшей юридической силой в глобальном масштабе, впоследствии нормы Геоправа должны приобрести императивный и регулятивный характер, тем самым иметь приоритет над нормами международного и национального права. Геоправо необходимо для экономической и политической стабильности, обеспечения прав человека, для защиты окружающей среды, обе-

спечение безопасных условий и охраны труда и т.д. Этого требует и развитие в целом общей теории права. Поэтому с учетом новых тенденций перехода правовой доктрины цивилизации мирового сообщества на инновационный путь развития необходимо разработать современные модели правового регулирования этих процессов.

Международная организация труда (МОТ), являясь специализированным учреждением ООН, на протяжении всего периода своего существования приняла более 180 конвенций в области охраны труда, в которых заложена социальная справедливость и международное признание прав человека и труда. Международные нормы о труде содержатся в различных международных многосторонних и двусторонних договорах, соглашениях, а также актах рекомендательного характера. Очевидно, что безопасность и охрана труда должны быть в числе приоритетных направлений социальной политики государства и улучшение положения в этой области позволит существенно сократить человеческие, моральные и материальные потери. Вместе с тем, необходимо отметить, что не все страны, в т. ч. и Российская Федерация, ратифицировали даже приоритетные конвенции, которые являются для них актуальными, но почему-то оказались «забыты».³⁶ Конечно, не все конвенции являются сегодня в равной степени актуальными, применимы и отвечают современным потребностям общества. Происходящие мировые процессы глобализации, научно-технический прогресс, меняющееся мировоззрение, миграционные процессы, развитие новых технологий, оказывают существенное влияние на характер и условия труда, требуют выработки новых подходов к пониманию и формированию принципов и универсализации права в области охраны труда, приоритетов в профилактике нервно-эмоциональных перегрузок и стрессов на работе.

Понятно, что при этом нужна новая модель правового регулирования в области трудовых отношений и охраны труда. Важным представляется усовершенствование и приведения к уровню международных стандартов нормативной базы и безопасности труда, создание информационных центров агитации и пропаганды по вопросам охраны труда, безопасных и здоровых условий труда. Ведь

³⁶ Лютов Н.Л. Перспективы ратификации Россией конвенций МОТ // Трудовое право. 2010. №2.

здоровое общество – это, прежде всего, здоровье каждого члена общества. Для здоровья человека решающее значение имеют экологически безопасная среда обитания, условия труда, быта и отдыха, характер питания, социально-психологический климат в отношениях с окружающими обществом и государством.

Литература

1. Агамиров К.В. Универсальное право // <http://agamirow.ru/2016/06/15/universalnoe-pravo/>
2. Ансель М. Сравнительное право и унификация права // Очерки сравнительного права / Составление, перевод и вступительная статья В.А.Туманова. М., 1981.
3. Лукашук И. И. Глобализация, государство, право, XXI век / И. И. Лукашук. -М. : Спарк, 2000.
4. Лукашук И.И. Глобализация и право // Государство и право. – 2005.– № 12.
5. Лушникова М.В. Влияние процессов правовой глобализации на стратегию заимствования зарубежного и международного опыта правового регулирования правовых отношений // Юридическая техника. 2005. №9.
6. Лютов Н.Л. Перспективы ратификации Россией конвенций МОТ // Трудовое право. 2010. №2
7. Марченко М.Н. Государство и право в условиях глобализации: моногр. – М.: Проспект, 2013.
8. Мещерякова О.М. Глобализация и ее влияние на развитие международного права // Правовая инициатива. 2014. № 4.
9. Нерсесянц В.С. Процессы универсализации права и государства в глобализирующемся мире // Государство и право. 2005. № 5.
10. Новак А., Рычъ К. Глобализация и транснациональная интеграция // Философия хозяйства. Альманах Центра общественных наук и экономического факультета МГУ. 2006. № 3 (45).
11. Правовая система России в условиях глобализации и региональной интеграции: теория и практика. / отв. ред. С.В.Поленина. – М., 2006.
12. Хаустова М.Г. Тенденции развития права в условиях глобализации // Проблемы законности. 2013. № 124.

УГОЛОВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ПРАВИЛ ОХРАНЫ ТРУДА

С.П. Слав,

*к.ю.н., ст. преп. кафедры уголовного права,
уголовного процесса и криминалистики,
ПГУ им. Т.Г. Шевченко*

Приводится уголовно-правовой анализ преступления, предусмотренного ст. 139 УК ПМР.

Ключевые слова: *нарушение правил техники безопасности, жизнь и здоровье человека, охрана труда, обязанности работодателя.*

Преступления в области охраны труда нарушают общественные отношения по обеспечению безопасного труда граждан. Данное правонарушение включает два объекта, один из которых – жизнь и здоровье потерпевшего.

Уголовное законодательство динамически изменяется в сторону ограничения сферы своего влияния по принципу «от охраны – к защите». В пользу этого говорит исключение из диспозиции ст. 139 указания на причинение средней тяжести вреда здоровью человека. Таким образом Уголовный кодекс защищает лишь часть общественных отношений сферы охраны труда, ориентируясь именно на защиту, а не охрану трудовых прав. Как отметила А.И. Ставцева, понятие защиты трудовых прав намного уже понятия охраны, которая включает и предотвращение, недопущение нарушений, и эффективное восстановление нарушенных прав, а также возмещение материального ущерба и морального вреда³⁷.

Право на безопасные условия труда закреплено во многих международных правовых актах, а также в Конституции ПМР, законах и подзаконных нормативных правовых актах ПМР.

Приоритет этого императива в национальном законодательстве, а главное – соблюдение его на практике – показатель цивили-

³⁷ Ставцева А.И. Трудовые споры и право на судебную защиту // Журнал российского права. - 1998. - № 8. - С. 20-21.

зованности общественных отношений. Пренебрежение необходимостью обеспечивать гражданам безопасный труд – свидетельство социальной деградации.

Объективная сторона преступления состоит в:

а) нарушении правил техники безопасности или иных правил охраны труда, совершенном лицом, на котором лежали обязанности по соблюдению этих правил;

б) причинении в результате этого тяжкого вреда здоровью (ч. 1 УК ПМР) или смерти человека (ч. 2 УК ПМР);

г) причинной связи между указанным нарушением и наступившими последствиями.

Как видим, ст. 139 УК ПМР в каждой своей части содержит материальный состав преступления с бланкетной диспозицией. Это означает, что для наступления уголовной ответственности важно установить, какие конкретно правила техники безопасности или иные правила охраны труда нарушены. Формулируя обвинение, следует указать пункты нарушенных правил.

Правила техники безопасности и иные правила охраны труда многочисленны и обусловлены спецификой производства, особенностями технологических процессов и проведения работ в различных сферах³⁸. Поэтому во всех случаях причинения тяжкого вреда здоровью или наступления смерти на рабочем месте необходимо обращаться к правилам, регулирующим безопасность проведения работ. Таких правил огромное количество, многие из них носят ведомственный характер. При этом нельзя не учитывать нормативные правовые акты, регулирующие порядок расследования несчастных случаев на производстве.³⁹

В диспозиции ч. 1 ст. 139 УК ПМР говорится о нарушении не только правил техники безопасности, но и иных правил охраны

³⁸ См, напр.: Постановление Гостехнадзора Российской Федерации от 27 мая 2003 г. № 42 «Об утверждении правил безопасности лакокрасочных производств» // Рос. газета (спец. выпуск). - 2003. - 21 июня; Постановление Гостехнадзора Российской Федерации от 10 июня 2003 г. № 83 «Об утверждении правил безопасной эксплуатации факельных систем» // Там же; Постановление Гостехнадзора Российской Федерации от 9 июня 2003 г. № 78 «Об утверждении правил безопасности при производстве фосфора и его неорганических соединений» // Там же.

³⁹ Постановление Правительства Российской Федерации от 3 июня 1995 г. № 558 «Об утверждении Положения о порядке расследования и учета несчастных случаев на производстве» // Собрание законодательства Российской Федерации. - 1995. - № 24 - Ст. 2285.

труда. Правила охраны труда тракуются гораздо шире правил техники безопасности, поскольку включают помимо сферы производства также профилактические и реабилитационные мероприятия. Так, трудовое законодательство устанавливает обязанность работодателя по осуществлению аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда.⁴⁰

Вместе с тем объективную сторону преступления составляют нарушения только тех правил, которые приводят (и могут привести) к наступлению вредных последствиями. Ведь среди нормативных актов и правил по охране труда имеются такие, которые, будучи направлены на дальнейшее облегчение и оздоровление условий труда и обеспечение его безопасности, не создают в случае их нарушения непосредственной угрозы для жизни или здоровья работника, следовательно, не образуют состава преступления. На некоторых предприятиях горячие цеха литейного, кузнечного и другого профиля не обеспечиваются газированной соленой водой, что не создает опасности наступления тяжкого вреда здоровью и жизни рабочих, а значит, не имеет уголовно-правовых последствий⁴¹.

Субъект преступления – специальный. Им является лицо, на котором лежат обязанности по соблюдению правил техники безопасности или иных правил охраны труда.

В постановлении Пленума Верховного Суда РСФСР «О судебной практике по делам о нарушениях правил охраны труда и безопасности горных, строительных и иных работ» (в ред. от 25 октября 1996 г.) заявлено, что предусмотренная законом ответственность за нарушение правил охраны труда для лиц, обязанных обеспечивать соблюдение этих правил, наступает независимо от формы собственности предприятий, в которых они работают. Согласно постановлению ответственность за нарушение правил охраны труда могут нести граждане России, иностранные граждане, а также лица без гражданства, на которых в силу их служебного положе-

⁴⁰ Постановление Минтруда Российской Федерации от 14 марта 1997 г. № 12 «О проведении аттестации рабочих мест по условиям труда» // Бюллетень Минтруда Российской Федерации. - 1997. - № 5; Постановление Минтруда Российской Федерации от 24 апреля 2004 г. «О создании системы сертификации работ по охране труда в организациях» // Рос. газета. - 2002. - 13 авг.

⁴¹ Потапова Н.Л. Основание возбуждения уголовного дела при расследовании преступных нарушений правил охраны труда // Рос. следователь. - 2003. - № 2. - С. 28.

ния или по специальному распоряжению непосредственно возложена обязанность обеспечивать соблюдение правил охраны труда на определенном участке работ. Также в число ответственных входят руководители предприятий и организаций, их заместители, главные инженеры, главные специалисты, если они не приняли мер по ликвидации заведомо известных нарушений либо дали указания, противоречащие правилам охраны труда, или, взяв на себя непосредственное руководство отдельными видами работ, не обеспечили соблюдение тех же правил. Халатность, выражающаяся в непринятии мер по разработке соответствующих инструкций, по созданию условий для выполнения правил охраны труда, по осуществлению надлежащего контроля за их соблюдением), является составом должностного преступления во всех других случаях.

В постановлении Пленума указано, что если нарушение правил по технике безопасности, промышленной санитарии или иных правил охраны труда допущено работником, не являвшимся должностным лицом, и повлекло последствия, указанные в ст. 139 УК, содеянное должно рассматриваться как преступление против личности независимо от того, имеет ли потерпевший отношение к данному производству или нет.⁴²

При установлении субъекта преступления принципиальным вопросом является наличие документированных должностных обязанностей в сфере охраны труда. О необходимости разработки соответствующих правил работодателя часто не имеют понятия и весьма удивляются штрафам, которые следуют за нарушениями. Инструкции по технике безопасности, о правилах эксплуатации электроприборов и другие документы по охране труда должны быть составлены и доведены под роспись до сведения работников независимо от характера деятельности хозяйственного общества, даже в случае отсутствия производственного цикла. Инструктажи по технике безопасности должны быть систематизированы и оформлены в виде журнала.

⁴² Постановление Пленума Верховного Суда РСФСР от 23 апреля 1991 г. № 1 «О судебной практике по делам о нарушениях правил охраны труда и безопасности горных, строительных и иных работ» // Сборник Постановлений Пленума Верховного Суда Российской Федерации (1961-1993 гг.); Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 25 октября 1996 г. № 10 «Об изменении и дополнении некоторых постановлений Пленума Верховного Суда Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. - 1997. - № 1. - С. 5.

При установлении виновных в делах о нарушении правил охраны труда и безопасности работ необходимо досконально изучить предполагаемую причинно-следственную связь между нарушениями и наступившими вредными последствиями. Процесс и результат исследования должен быть раскрыт в приговоре. Кроме того, суд обязан указать, какие именно пункты действующих правил безопасности работ и охраны труда, были нарушены, что привело к полученным последствиям.

Нередко нарушитель и пострадавший – одно лицо. Причина тому – незнание мер предосторожности или их игнорирование, например, в состоянии алкогольного опьянения. Ввиду возможного влияния подобных факторов при установлении причинной связи между нарушениями и наступившими вредными последствиями следует выяснять также роль потерпевшего в происшествии. Если обнаружится, что несчастный случай на производстве произошел по вине пострадавшего, суд должен решить вопрос о вынесении оправдательного приговора в отношении подсудимого, а в случае признания его виновным – учитывать при назначении наказания факт небрежности, допущенной потерпевшим.

Субъективную сторону преступления определяет неосторожное отношение виновного к вероятности наступления вредных последствий в случае нарушения правил техники безопасности или иных правил охраны труда.

В п. 5 постановления Пленума Верховного Суда РСФСР сказано, что в случае, если нарушение было совершено сознательно с корыстной целью, содеянное надлежит рассматривать как умышленное преступление по соответствующей статье Уголовного кодекса. Если же виновник в результате нарушения указанных правил намеревался причинить одни последствия, а отношение его к наступлению иных последствий характеризовалось как неосторожная вина, содеянное следует квалифицировать как преступления, совершенные умышленно и по неосторожности.

Ст. 139 конкурирует со ст. 214, 215 и 234 УК ПМР, предусматривающими уголовную ответственность за нарушение правил на объектах атомной энергетики, при производстве горных, строительных и иных правил безопасности, нарушение правил на взрывоопасных объектах, а равно нарушение санитарно-гигиенических правил. В этих случаях согласно положениям теории квалификации, при-

ритет в применении имеют специальные нормы. Применение конкретной нормы определяется в зависимости от предмета регулирования.⁴³

Разграничение между ст. 139 УК ПМР осуществляется по объективной стороне – характеру наступивших последствий. Отсутствие таковых, причинение легкого или средней тяжести вреда здоровью предусматривают ответственность за административное правонарушение.

Литература

1. Постановление Правительства Российской Федерации от 3 июня 1995 г. № 558 «Об утверждении Положения о порядке расследования и учета несчастных случаев на производстве» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1995. – № 24 – Ст. 2285.

2. Постановление Минтруда Российской Федерации от 14 марта 1997 г. № 12 «О проведении аттестации рабочих мест по условиям труда» // Бюллетень Минтруда Российской Федерации. – 1997. – № 5; Постановление Минтруда Российской Федерации от 24 апреля 2004 г. «О создании системы сертификации работ по охране труда в организациях» // Рос. газета. – 2002. – 13 авг.

3. Постановление Ростехнадзора Российской Федерации от 27 мая 2003 г. № 42 «Об утверждении правил безопасности лакокрасочных производств» // Рос. газета (спец. выпуск). – 2003. – 21 июня; Постановление Ростехнадзора Российской Федерации от 10 июня 2003 г. № 83 «Об утверждении правил безопасной эксплуатации факельных систем» // Там же; Постановление Ростехнадзора Российской Федерации от 9 июня 2003 г. № 78 «Об утверждении правил безопасности при производстве фосфора и его неорганических соединений» // Там же.

4. Постановление Пленума Верховного Суда РСФСР от 23 апреля 1991 г. № 1 «О судебной практике по делам о нарушениях правил охраны труда и безопасности горных, строительных и иных работ» // Сборник Постановлений Пленума Верховного Суда Российской Федерации (1961-1993 гг.). – М.: Юрид. лит., 1994. – С. 363; Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от

⁴³ См.: Кучерков И.А. Ответственность за преступные нарушения правил безопасности при ведении строительных работ // Правовые вопросы строительства. – 2003. – № 1. – С. 23.

25 октября 1996 г. № 10 «Об изменении и дополнении некоторых постановлений Пленума Верховного Суда Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. – 1997. – № 1. – С. 5.

5. Кучерков И.А. Ответственность за преступные нарушения правил безопасности при ведении строительных работ // Правовые вопросы строительства. – 2003. – № 1. – С. 23.

6. Потапова Н.Л. Основание возбуждения уголовного дела при расследовании преступных нарушений правил охраны труда // Рос. следователь. – 2003. – № 2. – С. 28.

7. Ставцева А.И. Трудовые споры и право на судебную защиту // Журнал российского права. – 1998. – № 8. – С. 20-21.

**О НЕКОТОРЫХ ПРОБЛЕМАХ ПРИМЕНЕНИЯ
ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАРУШЕНИЕ
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА,
РЕГУЛИРУЮЩЕГО ОХРАНУ ТРУДА**

Б. Сосна,

*доктор права, и.о. профессора Европейского университета Молдовы,
ведущий научный сотрудник ИЮПИ АНМ,
доцент Комратского государственного университета*

В. Валкан,

*эксперт по национальным вопросам Правительства Москвы,
председатель общества гагаузов*

Актуальность данной темы обусловлена необходимостью обеспечить реализацию прав работников на обеспечение здоровых и безопасных условий труда.

Авторы освещают юридическую ответственность за нарушение законодательства об охране труда, обращают внимание на правовые нормы, которые препятствуют защите прав работников на здоровые и безопасные условия труда и вносят предложения по совершенствованию этих норм.

Ключевые слова: *охрана труда, здоровые условия труда, безопасные условия труда, юридическая ответственность.*

Юридическая ответственность является одним из важнейших правовых средств, обеспечивающих исполнение законодательства.

Законодательство, регулирующее охрану труда, имеет задачу обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда.

Нарушение законодательства, регулирующего охрану труда, нередко приводит к повреждению здоровья либо к смерти работников.

Законодательство, регулирующее охрану труда, имеет отдельные недостатки, которые создают условия, способствующие нарушению прав работников на жизнь и физическую и психическую неприкосновенность.

Юридическую ответственность принято рассматривать как институт права, как правоотношение и как санкцию за нарушение законодательства.

Как институт права юридическая ответственность за нарушение правил охраны труда представляет собой совокупность правовых норм, которые устанавливают основания, условия, порядок и сроки применения установленных законами санкций за нарушение законодательства об охране труда, а также порядок и сроки обжалования решений компетентных органов о применении санкций.

Юридическая ответственность за нарушение законодательства об охране труда как санкция представляет собой ограничения личного и/или имущественного характера, которые применяются к нарушителю законодательства об охране труда в установленном законом порядке.

В результате нарушения законодательства об охране труда возникает охранительное правоотношение, один из участников которого – нарушитель – обязан претерпеть установленные законом неблагоприятные правовые последствия в виде ограничений личного или имущественного характера.

Санкция – это установленные законом ограничения, которые обязан претерпеть правонарушитель.

Юридическая ответственность в зависимости от отраслевой принадлежности подразделяется на трудовую, гражданскую, административную и уголовную ответственность.

Охрана труда как институт трудового права представляет собой систему правовых мероприятий и средств обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности на производстве, в том числе и правовых норм по оздоровлению и улучшению условий труда.⁴⁴

Нарушение законодательства об охране труда влечёт дисциплинарную, материальную, административную и уголовную ответственность.

Дисциплинарная ответственность рабочих и служащих за нарушение трудовой дисциплины, в том числе и за нарушение законодательства об охране труда, установлена ст. 206-211 Трудового ко-

⁴⁴ Капша Т., Сосна Б., Захария С., Трудовое право Молдовы. Учебно-практическое пособие, Германия, 2016. С. 279

декса Республики Молдова (далее – ТК РМ) № 154-XV от 28.03.2003 года.⁴⁵

Согласно части (1) ст. 206 ТК РМ за нарушение трудовой дисциплины работодатель вправе применить к работнику следующие дисциплинарные взыскания:

- a) предупреждение;
- b) выговор;
- c) строгий выговор;
- d) увольнение (по основаниям, предусмотренным пунктами g) – r) части (1) ст. 86).

Часть (4) ст. 206 ТК РМ запрещает применять за один и тот же дисциплинарный проступок более одного дисциплинарного взыскания.

Часть (5) ст. 206 ТК РМ обязывает работодателя при наложении дисциплинарного взыскания учитывать тяжесть совершенного проступка и другие объективные обстоятельства.

Одним из необходимых условий законности примененного дисциплинарного взыскания является применение дисциплинарного взыскания уполномоченным на это органом, указанным в ст. 207 ТК РМ.

Согласно части (1) ст. 207 ТК РМ дисциплинарное взыскание применяется органом, которому предоставлено право приема на работу (избрания, утверждения или назначения на должность) данного работника.

Согласно части (2) ст. 207 ТК РМ дисциплинарные взыскания на работников, несущих дисциплинарную ответственность в соответствии с дисциплинарными уставами или положениями и иными нормативными актами, могут налагаться также органами, вышестоящими по отношению к указанным в части (1).

Порядок применения дисциплинарных взысканий установлен ст. 208 ТК РМ.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен письменно затребовать от работника объяснение в письменной форме о совершенном проступке. Объяснение о совершенном проступке может быть представлено работником в течение пяти рабочих дней со дня затребования. В случае отказа работника дать затребованное объяснение составляется соответствующий акт, который подписывается представителем работодателя и представителем работников.

⁴⁵ Официальный монитор РМ № 159-182 от 29.07.2003 г.

При определенной степени тяжести проступка, совершенного работником, работодатель может организовать и служебное расследование, продолжительность которого не может превышать одного месяца. В ходе служебного расследования работник вправе объяснить свою позицию и представить лицу, уполномоченному вести расследование, все доказательства и обоснования, которые считает необходимыми.

Необходимым условием законности примененного дисциплинарного взыскания является соблюдение пресекательных сроков, установленных частями (1) и (2) ст. 209 ТК РМ.

Согласно части (1) ст. 209 ТК РМ дисциплинарное взыскание применяется, как правило, сразу же после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня обнаружения, без учета времени нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном или медицинском отпуске.

Согласно части (2) ст. 209 ТК РМ дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-экономической деятельности – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Пропуск любого из сроков, предусмотренных частями (1) индивидуального трудового договора (2) ст. 209 ТК РМ, является основанием для признания примененного к работнику дисциплинарного взыскания незаконным.

Дисциплинарное взыскание, в том числе и дисциплинарное взыскание за нарушение законодательства об охране труда, применяется в порядке, установленном ст. 210 ТК РМ.

Согласно части (1) ст. 210 ТК РМ дисциплинарное взыскание объявляется в приказе (распоряжении, решении, постановлении), в котором в обязательном порядке указываются:

- а) фактические причины и правовые основания применения дисциплинарного взыскания;
- б) срок обжалования взыскания;
- с) орган, в который можно обжаловать взыскание.

Согласно части (2) ст. 210 ТК РМ приказ (распоряжение, решение, постановление) работодателя, за исключением дисциплинарного взыскания в виде увольнения согласно пункту d) части (1) ст.

206, которое применяется с соблюдением части (3) ст. 81, объявляется работнику под расписку не позднее чем в течение пяти рабочих дней со дня издания, а в случае, когда он работает в одном из структурных подразделений предприятия (филиал, представительство, децентрализованная служба и др.), расположенном в другой местности, не позднее чем в течение 15 рабочих дней, и влечет последствия со дня объявления. Отказ работника подтвердить подписание объявления приказа оформляется соответствующим актом, который подписывается представителем работодателя и представителем работников.

Согласно части (3) ст. 210 ТК РФ приказ (распоряжение, решение, постановление) о применении дисциплинарного взыскания может быть обжалован работником в судебную инстанцию в порядке, предусмотренном статьей 355 ТК РФ.

Работник, к которому применено дисциплинарное наказание за нарушение законодательства об охране труда, вправе обратиться в суд первой инстанции по месту нахождения работодателя с заявлением о разрешении индивидуального трудового спора о признании незаконным приказа (распоряжения, решения, постановления) работодателя о применении дисциплинарного взыскания.

При этом согласно пункту а) части (1) ст. 355 ТК РФ работник должен обратиться в суд до истечения 3-месячного срока исковой давности.

Полагаем, что пункт а) части (1) ст.355 ТК РФ следует изменить, установив одногодичный срок исковой давности для обжалования дисциплинарных взысканий, в том числе дисциплинарных взысканий в виде увольнения за нарушение трудовой дисциплины.

До вступления в силу закона РФ № 168 от 09.07.2010 года срок исковой давности на обжалование незаконного применения дисциплинарного взыскания, в том числе в виде увольнения, был равен одному году. Законом РФ № 168 от 09.07.2010 года одногодичный срок обжалования дисциплинарных взысканий и увольнений был без приведения каких-либо аргументов сокращен до 3 месяцев.

Полагаем, что установление 3-месячного срока пунктом а) части (1) ст.355 ТК РФ противоречит принципу равенства субъектов трудовых правоотношений. Согласно части (4) ст. 344 ТК РФ в случае возникновения разногласий относительно порядка возмещения

ущерба стороны вправе обратиться в судебную инстанцию в течение 1 года со дня установления размера ущерба.

Полагаем, что срок исковой давности по заявлениям работников об обжаловании дисциплинарных взысканий, в том числе и увольнении, должен составлять не менее одного года.

Срок действия и последствия применения дисциплинарного взыскания установлен ст. 211 ТК РМ, которая гласит: «Срок действия дисциплинарного взыскания не может превышать одного года со дня его применения. Если в течение этого срока работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель, применивший дисциплинарное взыскание, вправе снять его до истечения года по собственной инициативе, по просьбе работника, по ходатайству представителей работников или непосредственного руководителя работника.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания к работнику, на которого оно наложено, не могут применяться поощрения, предусмотренные ст. 203 ТК РМ».

Следует иметь в виду, что поощрение, предусмотренное пунктом б части (1) ст. 203 ТК РМ в виде премирования следует отличать от премий, которые предусмотрены системой оплаты труда конкретного предприятия в соответствии со ст. 137 ТК РМ.

Данные премии выплачиваются всем без исключения работникам, в том числе и подвергнутым дисциплинарным взысканиям.

В случае, если в результате нарушения законодательства об охране труда работнику причинен материальный и/или моральный ущерб, работодатель привлекается к юридической ответственности в виде возмещения материального и морального ущерба, в соответствии со ст. 196. 327-329, 331, 332 ТК РМ, законом РМ «О страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» № 756-XIV от 24.12.1999 года⁴⁶, законом РМ «Об охране здоровья и безопасности труда» № 186-XVI от 10.07.2008 года.⁴⁷

В соответствии с частью (1) ст. 196 ТК РМ в случае повреждения здоровья или смерти работника вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания работнику возмещается упущенный заработок (доход), а также связанные с повреждением

⁴⁶ Официальный монитор РМ № 31 от 28.03.2000 г.

⁴⁷ Официальный монитор РМ № 143-144 от 05.08.2008 г.

здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию или семье умершего возмещаются соответствующие расходы в связи со смертью работника.

В соответствии с частью (2) ст. 196 ТК РМ размер и условия предоставления гарантий и компенсаций, предусмотренных частью (1) ст. 196 ТК РМ, устанавливаются действующим законодательством.

Часть (2) ст. 196 ТК РМ является отсылочной нормой, т.к. предусматривает, что размер и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, пострадавшим от нарушения законодательства об охране труда, устанавливаются действующим законодательством.

Установленную ст. 196 ТК РМ обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, конкретизируют ст. 1418-1420 Гражданского кодекса Республики Молдова (далее – ГК РМ) № 1107-XV от 06.06.2002 года⁴⁸ и ст. 18 закона РМ «Об охране здоровья и безопасности труда», ст. 9, 15, 16 закона РМ «О страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Установленная ст. 196 ТК РМ в общей форме обязанность работодателя возместить работнику, пострадавшему вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, конкретизирована ст. 1418-1420 ГК РМ

Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный увечьем или иным повреждением здоровья работника при исполнении им своих трудовых обязанностей, установлена ст. 1418 ГК РМ.

В случае увечья или иного повреждения здоровья причинитель вреда обязан возместить потерпевшему заработок (доходы), упущенный им в результате утраты или снижения трудоспособности, а также расходы, вызванные повреждением здоровья (на лечение, дополнительное питание, протезирование, посторонний уход, приобретение специальных транспортных средств, подготовку к другой профессии и др.).

Определение заработка (доходов), упущенного потерпевшим вследствие увечья или иного повреждения здоровья, осуществляется в соответствии с законом.

⁴⁸ Официальный монитор РМ № 82-86 от 22.06.2002 г.

При определении заработка (доходов), упущенного потерпевшим, не учитываются пенсия по ограничению возможностей, назначенная потерпевшему в связи с увечьем или иным повреждением здоровья, а также другие пособия и выплаты, произведенные по линии государственного социального страхования.

Законом или договором может быть увеличен размер возмещения, причитающегося потерпевшему в соответствии со ст. 1418 ГК РМ.

Кроме этого, работник, который утратил частично трудоспособность вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, имеет право на единовременное пособие в соответствии со ст. 18 закона РМ «Об охране здоровья и безопасности труда» № 186-XVI от 10.07.2008 года

В соответствии с частью (1) ст. 18 закона РМ «Об охране здоровья и безопасности труда» № 186-XVI от 10.07.2008 года работнику, которому установлен процент сохранения трудоспособности в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, выплачивается за счет предприятия, виновного в несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании, помимо установленного законом возмещения ущерба, единовременное пособие из расчета среднемесячной заработной платы по стране за каждый процент утраты трудоспособности, но не менее среднегодовой заработной платы пострадавшего.

Юридическая ответственность за смерть физического лица, в том числе за смерть работника, установлена ст. 1419 ГК РМ.

Согласно части (1) ст. 1419 ГК РМ в случае смерти потерпевшего вследствие тяжкого увечья или иного повреждения здоровья право на возмещение вреда имеют:

а) нетрудоспособные лица, состоявшие на иждивении умершего или имевшие ко дню его смерти право на получение от него содержания;

б) ребенок умершего, родившийся после его смерти;

с) один из родителей, супруг или другой член семьи умершего, независимо от трудоспособности, который не работает и занят уходом за находившимися на иждивении умершего его детьми, братьями и сестрами, не достигшими четырнадцати лет либо хотя и достигшими указанного возраста, но по заключению уполномоченного медицинского органа нуждающимися по состоянию здоровья в постороннем уходе;

д) лица, состоявшие на иждивении умершего и ставшие нетрудоспособными в течение пяти лет после его смерти.

Согласно части (2) ст. 1419 ГК РФ право на возмещение вреда признается:

а) за несовершеннолетними – до достижения 18 лет;

б) за учащимися и студентами в возрасте 18 лет и старше – до окончания учебы (за исключением учебы на заочном отделении) в учебных заведениях, но не более чем до 23 лет;

в) за женщинами старше 55 лет и мужчинами старше 60 лет – пожизненно;

д) за лицами с ограниченными возможностями;

е) за одним из родителей, супругом, другим членом семьи умершего, занятым уходом за находившимися на иждивении умершего его детьми, братьями и сестрами, – до достижения ими 14 лет либо улучшения состояния здоровья, подтвержденного заключением уполномоченного медицинского органа.

Возмещение вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья либо смертью работника, производится в соответствии со ст. 1420 ГК РФ.

Согласно части (1) ст. 1420 ГК РФ возмещение вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья либо связанного со смертью лица, осуществляется в виде ежемесячных платежей.

Согласно части (2) ст. 1420 ГК РФ возмещение расходов, которые будут понесены в связи с увечьем или иным повреждением здоровья, может быть установлено предварительно на основании заключения уполномоченного медицинского органа, в том числе при необходимости предварительной оплаты требуемых услуг и вещей (приобретение путевки в санаторий, оплата проезда, приобретение специальных транспортных средств и т.п.).

Согласно части (3) ст. 1420 ГК РФ при наличии обоснованных причин судебная инстанция по требованию лица, имеющего право на возмещение вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья либо связанного со смертью лица, с учетом возможностей ответственного за вред лица, может установить выплату возмещения в виде единовременного платежа, исчисленного за период не более 3 лет.

Наследники работника, умершего вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания,

имеют право также на единовременное пособие, предусмотренное частью (2) ст. 18 закона РМ «Об охране здоровья и безопасности труда».

В случае смерти работника, наступившей в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, предприятие, виновное в несчастном случае или профессиональном заболевании, возмещает материальный ущерб лицам, имеющим на это право, в порядке и размерах, установленных законом, а также выплачивает за счет собственных средств единовременное пособие из расчета среднегодовой заработной платы умершего, помноженной на число полных лет, не дожитых им до возраста 62 лет, но не менее 10 среднегодовых заработных плат.

В соответствии с частью (4) ст. 18 закона РМ «Об охране здоровья и безопасности труда» если ограничение трудоспособности или смерть работника в результате несчастного случая на производстве наступили по вине не только предприятия, но и пострадавшего, применяется в соответствии с законом смешанная ответственность и размер единовременного пособия уменьшается в зависимости от степени вины пострадавшего.

Полагаем, что часть (4) ст. 18 закона РМ «Об охране здоровья и безопасности труда» следует дополнить абзацем вторым, согласно которому степень вины работника не должна превышать 25 %.

Согласно части (5) ст. 18 закона РМ «Об охране здоровья и безопасности труда» выплата единовременного пособия лицам, имеющим на это право, производится предприятием, виновным в несчастном случае или профессиональном заболевании, в порядке, установленном Правительством.

Работники, пострадавшие от несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний, имеют право требовать от Национальной кассы социального страхования компенсаций, предусмотренных законом РМ «О страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» № 756-XIV от 24.12.1999 года.

В соответствии с частью (1) ст. 9 закона РМ «О страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» застрахованные лица имеют право на следующие страховые услуги и пособия:

- а) услуги по медицинской реабилитации;

- b) услуги по восстановлению трудоспособности;
- c) услуги по профессиональной реабилитации;
- d) пособие по временной нетрудоспособности;
- e) пособие в связи с временным переводом на другую работу;
- f) пособие по ограничению возможностей;
- g) пособие по случаю смерти.

Кроме возмещения работнику утраченного заработка вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания работодатель обязан в соответствии с пунктом к) ст. 5, пунктом р) части (2) ст. 10, ст. 329 ТК РМ, ст. 1422 и 1423 ГК РМ возместить работнику моральный ущерб, причиненный увечьем или иным повреждением здоровья.

При этом размер морального ущерба определяется судом в соответствии со ст. 1423 ГК РМ.

Согласно части (1) ст. 1423 ГК РМ размер возмещения морального вреда определяется судебной инстанцией в зависимости от характера и тяжести причиненных потерпевшему нравственных или физических страданий, степени вины причинителя в случае, когда вина является условием ответственности, и степени, в которой это возмещение может удовлетворить потерпевшего.

Полагаем необходимым изменить ст. 1423 ГК РМ, установив минимальные и максимальные пределы морального ущерба, причиненного повреждением здоровья или смертью работника.

В соответствии с частью (1) ст. 15 закона РМ «О страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» право на пособие в связи с временным переводом на другую работу имеют застрахованные лица в случае, если они, будучи переведены на другую работу из-за несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, имеют застрахованную заработную плату меньшую, чем их средняя застрахованная заработная плата за последние 6 месяцев, предшествовавших месяцу, в котором произошел несчастный случай или установлено профессиональное заболевание.

Согласно части (2) ст. 15 этого закона размер пособия в связи с временным переводом на другую работу составляет разницу между средней застрахованной заработной платой застрахованного лица за последние 6 месяцев, предшествовавших месяцу, в котором про-

изошел несчастный случай или установлено профессиональное заболевание, и месячной застрахованной заработной платой застрахованного лица на новой работе.

В соответствии со ст. 16 закона РМ «О страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» работники, потерявшие трудоспособность полностью или как минимум на 25 % вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, имеют право на ежемесячное пособие по инвалидности.

Согласно части (3) ст. 16 закона РМ «О страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» размер пособия по ограничению возможностей застрахованному лицу с тяжелым или выраженным ограничением возможностей определяется как разница между 2/3 среднемесячной застрахованной заработной платы застрахованного лица за последние 6 месяцев, предшествовавших месяцу, в котором произошел несчастный случай на производстве или было установлено профессиональное заболевание, и размером пенсии по ограничению возможностей, выплачиваемой ему через государственную систему социального страхования.

В случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания наследники работника имеют право на пособие по случаю смерти.

Согласно части (1) ст. 18 закона РМ «О страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» в случае смерти застрахованного лица вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания на пособие по случаю смерти имеют право:

- а) дети застрахованного лица, которые на день его смерти:
 - не достигли 18 лет или достигли этого возраста, но не старше 23 лет, и обучаются на дневных отделениях средних, средних специальных и высших учебных заведений;
 - являются лицами с установленной степенью ограничения возможностей, независимо от возраста;
- б) супруг застрахованного лица, который на день его смерти:
 - является лицом с установленной степенью ограничения возможностей;
 - достиг пенсионного возраста;

с) супруг, или один из родителей умершего застрахованного лица, или другое лицо, которые на день его смерти не работают и осуществляют уход за его детьми в возрасте до 3 лет.

Согласно части (2) ст. 18 закона РМ «О страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» пособие по случаю смерти выдается единовременно в фиксированной сумме соответственно числу и категории лиц, находившихся на иждивении застрахованного лица, в следующем порядке:

а) детям, не достигшим 18 лет или достигшим этого возраста, но не старше 23 лет, и обучающимся на дневных отделениях средних, средних специальных и высших учебных заведений, детям с ограниченными возможностями независимо от возраста:

– в сумме, эквивалентной 5 заработным платам, рассчитанным как средняя месячная застрахованная заработная плата умершего застрахованного лица за последние 6 месяцев, предшествовавших месяцу, в котором произошел несчастный случай на производстве или установлено профессиональное заболевание, но не менее 5 средних месячных заработных плат по экономике за год, предшествовавший году, в котором произошел страховой случай, – на одного ребенка;

– в сумме, эквивалентной 8 заработным платам, рассчитанным как средняя месячная застрахованная заработная плата умершего застрахованного лица за последние 6 месяцев, предшествовавших месяцу, в котором произошел несчастный случай на производстве или установлено профессиональное заболевание, но не менее 8 средних месячных заработных плат по экономике за год, предшествовавший году, в котором произошел страховой случай, – на двух детей;

– в сумме, эквивалентной 12 заработным платам, рассчитанным как средняя месячная застрахованная заработная плата умершего застрахованного лица за последние 6 месяцев, предшествовавших месяцу, в котором произошел несчастный случай на производстве или установлено профессиональное заболевание, но не менее 12 средних месячных заработных плат по экономике за год, предшествовавший году, в котором произошел страховой случай, – на трех и более детей;

б) супругу застрахованного лица, который на день его смерти является лицом с установленной степенью ограничения возможностей или достиг пенсионного возраста, – в сумме, эквивалентной

3 заработным платам, рассчитанным как средняя месячная застрахованная заработная плата умершего застрахованного лица за последние 6 месяцев, предшествовавших месяцу, в котором произошел несчастный случай на производстве или установлено профессиональное заболевание, но не менее 3 средних месячных заработных плат по экономике за год, предшествовавший году, в котором произошел страховой случай;

с) супругу, или одному из родителей умершего застрахованного лица, или другому лицу, которые на день его смерти не работают и осуществляют уход за его детьми в возрасте до 3 лет, – в сумме, эквивалентной 3 заработным платам, рассчитанным как средняя месячная застрахованная заработная плата умершего застрахованного лица за последние 6 месяцев, предшествовавших месяцу, в котором произошел несчастный случай на производстве или установлено профессиональное заболевание, но не менее 3 средних месячных заработных плат по экономике за год, предшествовавший году, в котором произошел страховой случай.

Административная ответственность за нарушение законодательства об охране труда установлена ст. 55 и 58 Кодекса о правонарушениях Республики Молдова (далее – КоП РМ) № 218-XVI от 24.10.2008 года.⁴⁹

Согласно части (1) ст. 55 КоП РМ нарушение трудового законодательства, законодательства об охране здоровья и безопасности труда влечет наложение штрафа на физических лиц в размере от 60 до 84 условных единиц, на должностных лиц в размере от 120 до 210 условных единиц и на юридических лиц в размере от 210 до 270 условных единиц.

Согласно части (2) ст. 55 КоП РМ те же действия, совершенные в отношении несовершеннолетнего, влекут наложение штрафа на физических лиц в размере от 72 до 90 условных единиц, на должностных лиц в размере от 150 до 210 условных единиц и на юридических лиц в размере от 240 до 288 условных единиц.

Несовершеннолетними считаются лица, не достигшие возраста 18 лет.⁵⁰

⁴⁹ Официальный монитор РМ № 3-6 от 16.01.2009 г.

⁵⁰ Сосна Б., Черба В. Административная ответственность за правонарушения, предусмотренные ст. 542, 55, 551, 56-60 Кодекса о правонарушениях Республики Молдова, журнал «Закон и жизнь», 2015, № 11, стр. 6

Согласно ст. 58 КоП РМ допуск несовершеннолетнего на рабочие места, представляющие опасность для его жизни и здоровья, или привлечение несовершеннолетнего к работам, запрещенным законодательством, влечет наложение штрафа на физических лиц в размере от 60 до 90 условных единиц, на должностных лиц в размере от 150 до 240 условных единиц и на юридических лиц в размере от 240 до 300 условных единиц с лишением или без лишения во всех случаях права осуществлять определенную деятельность на срок от 6 месяцев до 1 года.

Уголовная ответственность за нарушение правил охраны труда установлена ст. 183 Уголовного кодекса Республики Молдова (далее – УК РМ) № 985-XV от 18.04.2002 года.⁵¹

Согласно части (1) ст. 183 УК РМ нарушение должностным лицом либо лицом, управляющим коммерческой, общественной или иной негосударственной организацией, правил техники безопасности, производственной гигиены или других правил охраны труда, приведшее к несчастным случаям среди людей или к иным тяжким последствиям, наказывается штрафом в размере от 550 до 850 условных единиц, или неоплачиваемым трудом в пользу общества на срок от 100 до 200 часов, или лишением свободы на срок до 2 лет.

Согласно части (2) ст. 183 УК РМ то же действие, повлекшее по неосторожности смерть лица, наказывается лишением свободы на срок от 2 до 6 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет.

Литература

1. Трудовой кодекс Республики Молдова № 154-XV от 28.03.2003 года. Официальный монитор РМ № 159-182 от 29.07.2003 г.
2. Уголовный кодекс Республики Молдова № 985-XV от 18.04.2002 года. Официальный монитор РМ № 72-74 от 14.04.2009 г.
3. Гражданский кодекс Республики Молдова № 1107-XV от 06.06.2002 года. Официальный монитор РМ № 82-86 от 22.06.2002 г.
4. Кодекс о правонарушениях Республики Молдова № 218-XVI от 24.10.2008 года. Официальный монитор РМ № 3-6 от 16.01.2009 г.
5. Закон РМ от 10.07.2008 г. № 186-XVI «Об охране здоровья и безопасности труда» // Официальный монитор РМ № 143-144 от 05.08.2008г.

⁵¹ Официальный монитор РМ № 72-74 от 14.04.2009 г.

6. Закон РМ от 24.12.1999 г. № 756-XIV а. «О страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // Официальный монитор РМ № 31 от 28.03.2000 г.

7. Капша Т., Сосна Б., Захария С., Трудовое право Молдовы. Учебно-практическое пособие, Германия, 2016.

8. Сосна Б., Черба В. Административная ответственность за правонарушения, предусмотренные ст. 54², 55, 55¹, 56-60 Кодекса о правонарушениях Республики Молдова // Закон и жизнь. 2015. № 11.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА

А. Сосна,

*доктор права, преподаватель юридического факультета
Молдавского государственного университета,
ст. научный сотрудник ИЮПИ АНМ*

Актуальность темы обусловлена тем, что право на жизнь и здоровье, которое является одним из важнейших прав человека, гарантированным Конвенцией о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950 года, нередко нарушается.

Актуальность темы обусловлена также увеличением количества потенциально опасных производственных факторов и существенным вредом, причиняемым работникам в результате нарушения правил, регулирующих охрану здоровья и безопасности труда работников.

Ключевые слова: *охрана труда, жизнь, здоровье, безопасность труда, гигиена труда.*

В результате перехода к рыночной экономике в Республике Молдова появилось много частных предприятий. Отдельные частные предприятия, стремясь сэкономить прибыль, не выделяют средства, необходимые для надлежащего обеспечения здоровых и безопасных условий труда, в том числе и на модернизацию устаревшего оборудования. Несоблюдение правил охраны здоровья и безопасности труда нередко приводит к повреждению здоровья или смерти работников в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

По неполным данным в производстве используются около 500 тысяч химических веществ и соединений, из которых менее половины прошло токсикологические испытания.

Уже в конце XX века было идентифицировано около 350 химических веществ, являющихся канцерогенными, с которыми люди сталкиваются на работе. Это в том числе широко применяемые на производстве деготь, сажа, хром, бензол, асбест и др. Даже в Европейском союзе из более 190 млн. наёмных работников около 16 млн. подвержены влиянию вредных факторов.

По современным оценкам Международной организации труда (далее – МОТ) в мире ежедневно происходило свыше 250 млн. несчастных случаев (по другим данным – свыше 330 млн.), а профессиональными заболеваниями заболевают около 160 млн. человек. Ежегодно в мире от несчастных случаев и заболеваний, связанных с трудовой деятельностью, гибнут более 2 млн. человек.⁵²

Отдельные учёные рассматривают охрану труда как охрану здоровья и безопасности труда.

Охрану труда в широком смысле определяют как систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающую правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Охрана здоровья и безопасности труда в узком смысле определяется как система правовых мероприятий и средств обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности на производстве, в том числе и правовых норм по оздоровлению и улучшению условий труда. Вся система таких мероприятий представляет собой институт охраны труда трудового права.⁵³

Отдельные учёные рассматривают охрану труда как:

1. один из принципов трудового права, получивший закрепление в законодательстве (обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на справедливые условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены),

2. один из институтов трудового права, который включает в себя:

а) нормы по технике безопасности и гигиене труда, а также правила, регулирующие охрану труда,

б) нормы, регламентирующие деятельность органов государственного контроля и надзора в области охраны труда;

3. как одно из основных трудовых прав – право на здоровые и безопасные условия труда.⁵⁴

⁵² Лушников А.М., Лушникова М.В. Охрана труда и трудовправовой контроль (надзор): научно-практическое пособие. – М., 2015. С.45.

⁵³ Капша Т., Сосна Б., Захария С. Трудовое право Молдовы. Учебно-практическое пособие. - Германия, 2016. С. 279.

⁵⁴ Лушников А.М., Лушникова М.В. Охрана труда и трудовправовой контроль (надзор): научно-практическое пособие. – М., 2015. С. 94.

Охрана труда тесно связана с контролем и надзором за соблюдением трудового законодательства, а также с юридической ответственностью за нарушение правил охраны труда.

Как отмечают Лушников А.М. и Лушникова М.В., законодательство по охране труда становится собранием благих пожеланий в случае отсутствия эффективного контроля и надзора за его исполнением.⁵⁵

По нашему мнению, законодательство об охране труда будет собранием благих пожеланий и в случае отсутствия санкций за нарушение этого законодательства.

Поэтому мы полагаем, что охрана труда как институт трудового права представляет собой совокупность правовых норм, регулирующих создание и сохранение здоровых и безопасных условий труда, контроль и надзор за соблюдением законодательства об охране труда, а также правовых норм, регулирующих основания, условия, порядок и сроки применения санкций за нарушение законодательства об охране труда.

Институт охраны труда является комплексным правовым институтом, т.к. юридическая ответственность за нарушение законодательства об охране труда установлена не только нормами трудового законодательства (Трудовым кодексом), но и нормами гражданского, административного и уголовного законодательства.⁵⁶

В институт охраны труда, в частности, входят следующие законы и подзаконные нормативные акты:

1. Конституция РМ, принятая 29.07.1994 года,⁵⁷
2. Трудовой кодекс РМ (далее – ТК РМ) № 154-XV от 28.03.2003 года,⁵⁸
3. Гражданский кодекс РМ (далее – ГК РМ) № 1107-XV от 06.06.2002 года,⁵⁹
4. закон РМ «О страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» № 756-XIV от 24.12.1999 года,⁶⁰

⁵⁵ Лушников А.М., Лушникова М.В. Указ. соч. С. 3

⁵⁶ Лушников А.М., Лушникова М.В. Указ. соч. С. 95-96

⁵⁷ Официальный монитор РМ № 1, 1994 г.

⁵⁸ Официальный монитор РМ № 159-182 от 29.07.2003 г.

⁵⁹ Официальный монитор РМ № 82-86 от 22.06.2002 г.

⁶⁰ Официальный монитор РМ № 31 от 28.03.2000 г.

5. закон РМ «Об охране здоровья и безопасности труда» № 186-ХVI от 10.07.2008 года,⁶¹

6. Кодекс о правонарушениях Республики Молдова (далее – КоП РМ) № 218-ХVI от 24.10.2008 года,⁶²

7. Уголовный кодекс РМ № 985-ХV от 18.04.2002 г.,⁶³

8. закон РМ «Об охране здоровья» № 411-ХIII от 28.03.1995 года,⁶⁴

9. постановление Правительства РМ № 1361 от 22.12.2005 года «Об утверждении Положения о порядке расследования несчастных случаев на производстве».⁶⁵

Кроме того, охрана труда регулируется Конвенциями МОТ, а также подзаконными нормативными актами.

Согласно ст. 6 закона РМ «Об охране здоровья и безопасности труда» нормативные акты об охране здоровья и безопасности труда утверждаются Правительством.

Согласно части (2) ст. 7 этого закона РМ «Об охране здоровья и безопасности труда» Министерство труда, социальной защиты и семьи выполняет следующие основные функции в области охраны здоровья и безопасности труда:

а) организует разработку проектов нормативных актов по охране здоровья и безопасности труда и представляет их на утверждение Правительству после консультации с патронатами и профсоюзами;

б) обеспечивает мониторинг применения законодательства по охране здоровья и безопасности труда;

с) организует разработку типовых инструкций по охране здоровья и безопасности труда для определенных занятий или для выполнения некоторых сложных работ;

д) дает заключения по проектам типовых инструкций по охране здоровья и безопасности труда;

е) обеспечивает ежегодное опубликование информации о принятых мерах по реализации политики государства в области охраны здоровья и безопасности труда, о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

⁶¹ Официальный монитор РМ № 143-144 от 05.08.2008 г.

⁶² Официальный монитор РМ № 3-6 от 16.01.2009 г.

⁶³ Официальный монитор РМ № 128-129 от 13.09.2002 г.

⁶⁴ Официальный монитор РМ № 34 от 22.06.1995 г.

⁶⁵ Официальный монитор РМ № 9-12 от 20.01.2006 г.

f) обеспечивает поддержание связей с международной информационной сетью в области охраны здоровья и безопасности труда;

g) представляет государство в международных отношениях в области охраны здоровья и безопасности труда.

Обязанности работодателя по обеспечению охраны здоровья и безопасности труда работников установлены частью (2) ст. 10 ТК РМ, ст. 9-17 закона РМ «Об охране здоровья и безопасности труда».

В частности, согласно пункту h) ст. 13 закона РМ «Об охране здоровья и безопасности труда» работодатель обязан обеспечивать разработку инструкций по охране здоровья и безопасности труда.

Статья 16 закона РМ «Об охране здоровья и безопасности труда» обязывает работодателя создать комитет по охране здоровья и безопасности труда. Согласно части (4) ст. 16 этого закона Положение об организации и функционировании комитета по охране здоровья и безопасности труда утверждается Правительством.

Согласно части (1) ст. 17 закона РМ «Об охране здоровья и безопасности труда» работодатель должен обеспечить условия, при которых каждый работник получает достаточную, адекватную, теоретическую и практическую подготовку в области охраны здоровья и безопасности труда, в частности, в виде информации, инструкций и/или лекций в следующих случаях:

- a) при приеме на работу – общее вводное обучение и обучение на рабочем месте;
- b) при изменении места работы, переводе или перемещении;
- c) при вводе нового рабочего оборудования или изменения действующего оборудования;
- d) при внедрении новой технологии или методов работы;
- e) при выполнении специальных работ.

Обязанности работников установлены ст. 19 закона РМ «Об охране здоровья и безопасности труда».

Согласно части (1) ст. 19 этого закона каждый работник должен осуществлять свою деятельность в соответствии с профессиональной подготовкой, обучением и инструкциями по охране здоровья и безопасности труда, полученными от работодателя, таким образом, чтобы не подвергать опасности травмирования или профессионального заболевания себя и других лиц, которые могут быть затронуты его действиями или упущениями во время работы.

Согласно части (2) ст. 19 этого закона для реализации положений части (1) работники обязаны:

а) правильно использовать машины, аппараты, орудия, опасные вещества, транспортное оборудование и другие средства производства;

б) правильно пользоваться предоставленными им индивидуальными средствами защиты, а после использования возвращать или складывать их в местах хранения;

в) воздерживаться от самостоятельного отсоединения, изменения или перемещения защитных устройств, установленных на машинах, аппаратах, орудиях, установках, зданиях и других сооружениях, а также правильно использовать эти устройства;

г) немедленно информировать работодателя и/или назначенных работников о любой производственной ситуации, в отношении которой они имеют веские основания считать наличие серьезной угрозы для безопасности и здоровья, а также о любых неисправностях в системах защиты;

д) информировать непосредственного руководителя и/или работодателя о любом заболевании на рабочем месте или любом несчастном случае на производстве, происшедшем с ними;

е) сотрудничать с работодателем и/или назначенными работниками в течение времени, необходимого для выполнения любых мер или требований, предписанных инспекторами труда, либо для того, чтобы дать работодателю возможность убедиться, что производственная среда безопасна и работники при осуществлении своей деятельности не подвергаются профессиональному риску;

ж) освоить и соблюдать инструкции по охране здоровья и безопасности труда.

Права работников в области охраны труда установлены пунктом д) ст. 5, частью (1) ст. 9 ТК РМ, ст. 20 закона РМ «Об охране здоровья и безопасности труда». Согласно ст. 20 закона РМ «Об охране здоровья и безопасности труда» каждый работник вправе:

а) иметь рабочий пост, соответствующий нормативным актам по охране здоровья и безопасности труда;

б) получать от работодателя достоверную информацию об условиях работы, существующем профессиональном риске, а также о мерах защиты от воздействия факторов профессионального риска;

с) отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни или здоровья до устранения такой опасности;

д) быть обеспеченным за счет работодателя индивидуальными средствами защиты;

е) обучаться и проходить профессиональную переподготовку в области охраны здоровья и безопасности труда за счет средств работодателя;

ф) обращаться к работодателю, в профсоюзы, центральные и местные органы публичного управления, судебные инстанции для разрешения вопросов, касающихся охраны здоровья и безопасности труда;

г) участвовать лично или через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем посту, в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или наступившего профессионального заболевания;

h) проходить в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередной медицинский осмотр с сохранением за ним на это время места работы и средней заработной платы.

Трудовое законодательство предусматривает повышенную защиту труда женщин и несовершеннолетних.

Согласно части (1) ст. 248 ТК РФ запрещается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением работ по санитарному и бытовому обслуживанию и работ, не требующих физического труда.

Согласно части (2) ст. 248 ТК РФ запрещается подъем и перемещение вручную женщинами тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Согласно части (3) ст. 248 ТК РФ перечень тяжелых работ, работ с вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, а также предельные нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении вручную тяжестей утверждаются Правительством после консультаций с патронатами и профессиональными союзами.

Список производств, профессий и работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых запрещается применение тру-

да женщин и нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную, утверждены постановлением Правительства РМ № 624 от 06.10.1993 года.⁶⁶

Повышенная охрана труда несовершеннолетних работников установлена ст. 253-256 ТК РМ.

Согласно части (1) ст. 253 ТК РМ работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, принимаются на работу только после предварительного медицинского осмотра. В дальнейшем до достижения ими возраста восемнадцати лет они проходят медицинские осмотры ежегодно.

Согласно части (1) ст. 254 ТК РМ для работников в возрасте до восемнадцати лет норма труда устанавливается исходя из общих норм труда пропорционально сокращенному рабочему времени, установленному для этой категории работников.

Согласно части (2) ст. 254 ТК РМ работникам в возрасте до восемнадцати лет, принятым на работу после окончания гимназий, лицеев, средних общеобразовательных школ, многопрофильных профессиональных и ремесленных училищ, работодателем устанавливаются сокращенные нормы труда в соответствии с действующим законодательством, коллективными соглашениями и коллективным трудовым договором.

Согласно части (1) ст. 255 ТК РМ запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на тяжелых работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственности (азартные игры, работа в ночных заведениях, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами). Не допускается подъем и перемещение вручную указанными лицами тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Согласно части (2) ст. 255 ТК РМ перечень тяжелых работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы подъема и перемещения тяжестей для данной категории лиц утверждаются Правительством после консультаций с патронатами и профессиональными союзами.

⁶⁶ Официальный монитор РМ № 10, 1993 г.

Перечень тяжелых работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет, и предельные нормы подъема и перемещения тяжестей вручную, допустимых для лиц в возрасте до 18 лет, утверждены постановлением Правительства РМ № 541 от 07.07.2014 года.⁶⁷

Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе и законодательства об охране труда, регулируется ст. 371-386 ТК РМ, законом РМ «О Государственной инспекции труда» № 140-XV от 10 мая 2001 года⁶⁸, законом РМ «О безопасном осуществлении ядерной и радиологической деятельности» № 132 от 08.06.2012 года⁶⁹ и другими законами.

Согласно ст. 371 ТК РМ надзор и контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективных соглашений и коллективных трудовых договоров на всех предприятиях осуществляются:

- a) Государственной инспекцией труда;
- b) Государственной санитарно-эпидемиологической службой;
- c) Министерством экономики;
- d) Служба гражданской защиты и чрезвычайных ситуаций;
- e) другими органами, наделенными функциями надзора и контроля в соответствии с законом;
- f) профессиональными союзами.

Среди государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, особое место занимает Государственная инспекция труда.

Согласно части (1) ст. 372 ТК РМ Государственная инспекция труда является административным органом, подведомственным Министерству труда, социальной защиты и семьи и осуществляющим государственный контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективных соглашений и коллективных трудовых договоров на всех предприятиях, работодателями – физическими лицами, а также в центральных и местных органах публичной власти.

Согласно ст. 383 ТК РМ государственный надзор за выполнением мер, обеспечивающих безопасное обслуживание электри-

⁶⁷ Официальный монитор РМ № 185-199, ст.590, от 18.07.2014 г.

⁶⁸ Официальный монитор РМ № 68-71 от 29.06.2001 г.

⁶⁹ Официальный монитор РМ № 229-233 от 02.11.2012 г.

ческих и теплоиспользующих установок, осуществляется органом государственного энергетического надзора в соответствии с установленными законом пределами, требованиями и процедурой.

Согласно ст. 384 ТК РМ государственный надзор за соблюдением санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемических норм на всех предприятиях осуществляется Государственной санитарно-эпидемиологической службой в соответствии с установленными законом пределами, требованиями и процедурой.

Согласно части (2) ст. 386 ТК РМ в целях осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и других нормативных актов, содержащих нормы трудового права, профессиональные союзы или, по обстоятельствам, их представители вправе:

а) создавать собственные инспекции труда, назначать уполномоченных по охране здоровья и безопасности труда, осуществляющих свою деятельность на основе соответствующих положений, утвержденных национально-отраслевым и национально-межотраслевым профсоюзными органами;

б) осуществлять контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов, касающихся рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, охраны здоровья и безопасности труда и других условий труда, а также за выполнением коллективных трудовых договоров и коллективных соглашений;

в) беспрепятственно посещать и обследовать предприятия и их подразделения, на которых работают члены профсоюза, для определения соответствия условий труда нормам охраны здоровья и безопасности труда и представлять работодателю обязательные для исполнения предложения по устранению выявленных недостатков с указанием возможных путей их устранения;

г) самостоятельно проводить экспертизу условий труда и обеспечения безопасности на рабочих местах;

д) запрашивать и получать от работодателей сведения и правовые акты, принятые на уровне предприятия, необходимые для проведения контроля;

е) принимать участие в составе комиссий в расследовании несчастных случаев на производстве и случаев профессиональных заболеваний и получать от работодателей информацию о состоянии охраны здоровья и безопасности труда, в том числе об имевших

место несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

g) защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам, касающимся охраны здоровья и безопасности труда, предоставления льгот, компенсаций, других социальных гарантий в связи с воздействием на работников вредных производственных и экологических факторов;

h) участвовать в качестве независимых экспертов в составе комиссий по приемке в эксплуатацию производственных объектов и оборудования;

i) обжаловать в установленном порядке нормативные акты, ущемляющие трудовые, профессиональные, экономические и социальные права работников, предусмотренные действующим законодательством.

Нарушение законодательства об охране труда влечёт применение мер юридической ответственности.

Согласно ст. 23 закона РМ «Об охране здоровья и безопасности труда» должностные лица и работники, виновные в нарушении настоящего закона и других нормативных актов по охране здоровья и безопасности труда, несут материальную, дисциплинарную, административную и уголовную ответственность в соответствии с законом.

Дисциплинарная ответственность установлена ст. 206-211 ТК РМ, а материальная ответственность установлена ст. 333-347 ТК РМ.

Имущественная ответственность предприятий за вред, причиненный повреждением здоровья или смертью работника установлена ст. 196 ТК РМ и ГК РМ.

Согласно части (1) ст. 196 ТК РМ в случае повреждения здоровья или смерти работника вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания работнику возмещается упущенный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию или семье умершего возмещаются соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Согласно части (2) ст. 196 ТК РМ размер и условия предоставления гарантий и компенсаций, предусмотренных частью (1) ст. 196 ТК РМ, устанавливаются действующим законодательством.

Согласно части (1) ст. 1418 ГК РМ в случае увечья или иного повреждения здоровья причинитель вреда обязан возместить потерпевшему заработок (доходы), упущенный им в результате утраты или снижения трудоспособности, а также расходы, вызванные повреждением здоровья (на лечение, дополнительное питание, протезирование, посторонний уход, приобретение специальных транспортных средств, подготовку к другой профессии и др.).

Согласно части (2) ст. 1419 ГК РМ в случае смерти потерпевшего вследствие тяжкого увечья или иного повреждения здоровья право на возмещение вреда имеют:

а) нетрудоспособные лица, состоявшие на иждивении умершего или имевшие ко дню его смерти право на получение от него содержания;

б) ребенок умершего, родившийся после его смерти;

с) один из родителей, супруг или другой член семьи умершего, независимо от трудоспособности, который не работает и занят уходом за находившимися на иждивении умершего его детьми, братьями и сестрами, не достигшими четырнадцати лет либо хотя и достигшими указанного возраста, но по заключению уполномоченного медицинского органа нуждающимися по состоянию здоровья в постороннем уходе;

д) лица, состоявшие на иждивении умершего и ставшие нетрудоспособными в течение пяти лет после его смерти.

Кроме этого, работники имеют право на услуги по медицинской реабилитации, предусмотренные ст. 10 закона РМ «О страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» № 756-XIV от 24.12.1999 года и на услуги по восстановлению трудоспособности. Согласно части (1) и (2) ст. 10 этого закона застрахованные лица имеют право на медицинское обеспечение, соответствующее повреждению здоровья, причиненному несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием:

а) амбулаторное лечение;

б) медицинские анализы и медикаменты;

с) скорая медицинская помощь;

д) медицинские услуги в специализированных больницах и клиниках;

е) услуги по пластической и восстановительной хирургии;

ф) услуги по физиотерапии.

Страховщик обязан возместить расходы на медицинские услуги, оказываемые с целью лечения или реабилитации застрахованного лица, пострадавшего вследствие наступления страхового случая, и предоставляемые дополнительно к услугам, предусмотренным действующим законодательством.

Кроме того, ст. 18 закона РМ «Об охране здоровья и безопасности труда» предусмотрена выплата единовременного пособия.

Согласно части (1) ст. 18 этого закона работнику, которому установлен процент сохранения трудоспособности в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, выплачивается за счет предприятия, виновного в несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании, помимо установленного законом возмещения ущерба, единовременное пособие из расчета среднемесячной заработной платы по стране за каждый процент утраты трудоспособности, но не менее среднегодовой заработной платы пострадавшего.

Согласно части (2) ст. 18 этого закона в случае смерти работника, наступившей в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, предприятие, виновное в несчастном случае или профессиональном заболевании, возмещает материальный ущерб лицам, имеющим на это право, в порядке и размерах, установленных законом, а также выплачивает за счет собственных средств единовременное пособие из расчета среднегодовой заработной платы умершего, помноженной на число полных лет, не дожитых им до возраста 62 лет, но не менее 10 среднегодовых заработных плат.

Административная ответственность за нарушение охраны труда установлена ст. 55 КоП РМ

Согласно ст. 55 КоП РМ нарушение трудового законодательства, законодательства об охране здоровья и безопасности труда влечет наложение штрафа на физических лиц в размере от 60 до 84 условных единиц, на должностных лиц в размере от 120 до 210 условных единиц и на юридических лиц в размере от 210 до 270 условных единиц.

Те же действия, совершенные в отношении несовершеннолетнего, влекут наложение штрафа на физических лиц в размере от 72 до 90 условных единиц, на должностных лиц в размере от 150 до 210 условных единиц и на юридических лиц в размере от 240 до 288 условных единиц.

Уголовная ответственность за нарушение правил охраны труда установлена ст. 183 Уголовного кодекса РМ, согласно нарушение должностным лицом либо лицом, управляющим коммерческой, общественной или иной негосударственной организацией, правил техники безопасности, производственной гигиены или других правил охраны труда, приведшее к несчастным случаям среди людей или к иным тяжким последствиям, наказывается штрафом в размере от 550 до 850 условных единиц, или неоплачиваемым трудом в пользу общества на срок от 100 до 200 часов, или лишением свободы на срок до 2 лет.

То же действие, повлекшее по неосторожности смерть лица, наказывается лишением свободы на срок от 2 до 6 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет.

Литература

1. Конституция РМ. Официальный монитор РМ № 1, 1994 г.
2. Трудовой кодекс РМ № 154-XV от 28.03.2003 года. Официальный монитор РМ № 159-182 от 29.07.2003 г.
3. Уголовный кодекс РМ № 985-XV от 18.04.2002 г. Официальный монитор РМ № 128-129 от 13.09.2002 г.
4. Гражданский кодекс РМ № 1107-XV от 06.06.2002 года, Официальный монитор РМ № 82-86 от 22.06.2002 г.
5. Кодекс о правонарушениях Республики Молдова № 218-XVI от 24.10.2008 года. Официальный монитор РМ № 3-6 от 16.01.2009 г.
6. Закон РМ от 08.06.2012 года № 132 «О безопасном осуществлении ядерной и радиологической деятельности», Официальный монитор РМ № 229.
7. Закон РМ от 10 мая 2001 года № 140-XV «О Государственной инспекции труда». Официальный монитор РМ № 68-71 от 29.06.2001г.
8. Закон РМ от 24.12.1999 года № 756-XIV «О страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Официальный монитор РМ № 31 от 28.03.2000 г.
9. Закон РМ от 10.07.2008 года № 186-XVI «Об охране здоровья и безопасности труда». Официальный монитор РМ № 143-144 от 05.08.2008 г.
10. Закон РМ от 28.03.1995 года № 411-XIII «Об охране здоровья». Официальный монитор РМ № 34 от 22.06.1995 г.

11. Постановление Правительства РМ № 1361 от 22.12.2005 года «Об утверждении Положения о порядке расследования несчастных случаев на производстве». Официальный монитор РМ № 9-12 от 20.01.2006 г.

12. Постановление Правительства РМ № 541 от 07.07.2014 года. Официальный монитор РМ № 185-199, ст.590, от 18.07.2014 г.

13. Постановление Правительства РМ № 624 от 06.10.1993 года. Официальный монитор РМ № 10, 1993 г.

14. Капша Т., Сосна Б., Захария С. Трудовое право Молдовы. Учебно-практическое пособие. – Германия, 2016.

15. Лушников А.М., Лушникова М.В. Охрана труда и трудовая инспекция (надзор): научно-практическое пособие. – М., 2015.

ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОХРАНЫ ТРУДА ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ

Т.А. Чекап,

студентка 4 курса 401 группы

А.С. Чухненко,

студентка 4 курса очного отделения 401 группы

Приднестровский Государственный Университет им. Т.Г. Шевченко

В статье изложено правовое положение дистанционных работников в РФ, проблемы охраны труда дистанционных работников, проблема совершенствования законодательства, касающаяся деятельности дистанционных работников в ПМР, предложены пути решения данных проблем.

Ключевые слова: *дистанционные работники, трудовой договор, работодатель, работник.*

Развитие информационных технологий, постоянный рост количества граждан, пользующихся Интернетом уже давно обусловили увеличение на рынке труда количества дистанционных работников, осуществляющих трудовую функцию в удалении от работодателя. До недавнего времени такой удаленный труд не имел специального регулирования в трудовом законодательстве, и работодатели либо использовали его без надлежащего оформления, либо пытались заключить трудовой договор, ориентируясь на гл. 49 Трудового кодекса Российской Федерации, касающуюся надомников.

В Российской Федерации дистанционно трудится порядка 2,5 миллионов человек. Указанная тенденция была воспринята российским законодателем, который дополнил Трудовой кодекс Российской Федерации главой 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников», установившей правовые основания для применения дистанционной работы.

Дистанционная работа представляет собой работу, которая выполняется по трудовому договору согласно указаниям работодателя и в его интересах и осуществляется на дому или в иных помещениях, выбираемых самим работником или по согласованию

с ним, но не находящихся под прямым или косвенным контролем работодателя, более половины рабочего времени.⁷⁰

Можно выделить преимущества и недостатки данного вида работы:

Преимуществами дистанционной работы для работников являются возможность обеспечения баланса между работой и отдыхом; отсутствие производственных и личностных конфликтов на работе; возможность работать по специальности сразу на нескольких работодателях; минимизация дополнительных расходов (на проезд, питание, бензин и т.п.).

Недостатками для них являются отвлекающие факторы, которые могут отрицательно сказаться на качестве и сроках выполнения работы (дети, домашние дела); отсутствие возможностей для профессионального общения и обмена мнениями с коллегами; отсутствие профессионального и карьерного роста, профессиональной конкуренции.

Для работодателей преимуществами выступают экономия на аренде помещений и на коммунальных расходах, возможность уменьшения площадей, занимаемых под офис; возможность перенаправления сэкономленных денежных средств на расширение бизнеса.

Недостатками – отсутствие контроля над сотрудниками, исполнением ими своих должностных обязанностей; дополнительные расходы, связанные с организацией дистанционных рабочих мест, вопросы, связанные с налогообложением.

Можно выделить следующие проблемы, касающиеся «удаленных» работников и работодателей в Российской Федерации:

1) Законом установлено, что трудовые отношения возникают с момента оформления трудового договора. При этом в ТК РФ указано, что даже тогда, когда договор не был заключен в письменном виде, он считается действующим, если работник фактически приступил к исполнению своих обязанностей. При дистанционной форме труда начинаются трудности: установить момент начала работы бывает сложно, а это прямым образом связано с установлением факта трудовых отношений. Как следствие, работодатель всегда имеет возможность заявить о том, что работник не имеет к нему отношения. К примеру, если работник потребует от руководителя

⁷⁰ Трудовой кодекс Российской Федерации” от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017)

возместить ему затраты на лечение, он может получить с отказ и услышать заявление работодателя о том, что данный человек для него никакой работы не выполнял.

2) Вопросы возникают при необходимости ознакомить работника с требованиями по безопасности труда. При удаленной форме работы отпадает необходимость проводить инструктаж сотрудников на рабочем месте или оценку рабочих мест по условиям труда, поэтому порядок ознакомления сотрудника остается неясным. Также могут возникнуть сложности при попытке работодателя доказать, что он ознакомил сотрудника с необходимыми требованиями.

3) При дистанционной форме работы существуют и иные факторы, не отраженные в законе, с которыми работник вынужден сталкиваться в процессе выполнения трудовых обязанностей и которые могут оказывать на него неблагоприятное воздействие. К ним можно отнести, к примеру, жилищные условия, соседей, домашних питомцев и т.п.

4) Сложности возникают и в ситуациях, когда дистанционные работники получают травму на производстве или у них обнаруживаются профзаболевания. В данных случаях проблему представляет собой проведение необходимого расследования. Основная сложность дистанционного работника заключается в предоставлении убедительных доказательств того, что травма возникла при выполнении возложенных на него трудовых функций. Как правило, работодатели, скорее, стремятся найти для несчастного случая какое-либо иное обоснование, нежели связать его с производством.

6) Законодатель предусмотрел исключения в части обязательной специальной оценки условий труда для некоторых категорий работников. В их число вошли и дистанционные работники (ч. 3 ст. 3 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»). Следовательно, раз нет необходимости проводить специальную оценку условий труда, с работодателя автоматически снимается обязанность прописывать в трудовом договоре с дистанционным работником такие пункты, как: «гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда» и «условия труда на рабочем месте».

7) Еще один немаловажный вопрос: как выстроить рабочий график при удаленном контроле? Здесь все зависит от того, насколько

ко работодателю важны временные рамки, в которых работник будет выполнять свою трудовую функцию. В том числе это связано и с тем, каким образом поставлен учет рабочего времени: работодатель будет вести его самостоятельно или же доверит работнику отмечать часы работы путем самостоятельного составления табеля.⁷¹

Проблемой в Приднестровской Молдавской Республике является отсутствие каких-либо законодательных актов, регулирующих данный вид деятельности.

Однако в ПМР 8 июля 2013 года был разработан проект закона «О внесении дополнений в Трудовой кодекс Приднестровской Молдавской Республики», инициатором которого являлся депутат Верховного Совета С.В.Чебан.

Данный законопроект был разработан *в целях* совершенствования трудового законодательства и установления правового регулирования труда работников, работающих вне места расположения работодателя (дистанционные работники), а также с учетом принятого курса гармонизации законодательства Приднестровской Молдавской Республики с законодательством Российской Федерации.⁷²

Благодаря принятию данного закона увеличатся не только количество занятых, но и налоговые поступления в бюджет», – подчеркнул Сергей Чебан, при этом добавив, что для него, как для автора инициативы, принципиальным является необходимость сделать первый шаг в вопросе урегулирования существующего законодательного пробела в этой сфере.

Теоретически у нас существует такой вид деятельности, однако законодательно он не урегулирован. Вопрос о том почему данный законопроект не вступил в силу остается неизвестным до сих пор. Правительство Приднестровья направило отрицательное заключение на этот законопроект. Оно считает инициативу преждевременной, так как новые нормы трудно будет исполнять. Министерство по социальной защите и труду считало, что принятие закона может повлечь нарушения, например, с заполнением трудовых книжек. Выход из ситуации видится в дальнейшем развитии трудового за-

⁷¹ Степанов В. Дистанционные работники - новая категория работников в российском трудовом праве // Трудовое право. 2013. N 6.

⁷² Проект закона Приднестровской Молдавской Республики «О внесении дополнений в Трудовой кодекс Приднестровской Молдавской Республики» от 19 июля 2002 года № 161-3-III (САЗ 02-29) с изменениями и дополнениями, внесенными законами Приднестровской Молдавской Республики.

конодательства, которое, на наш взгляд, должно пойти по следующему пути: Поставить на повестку дня обсуждение данного законопроекта и все-таки внести изменения в трудовой кодекс ПМР в части внесения дополнения в Трудовой Кодекс ПМР новой главы «Особенности регулирования труда дистанционных работников».

Необходимо внести норму, которая будет предусматривать контроль за исполнением дистанционным работником должностных обязанностей режим рабочего времени, порядок направления заданий, порядок предоставления отчетов. Эта норма будет определяться сторонами в трудовом договоре или в Положении об особенностях регулирования труда дистанционных работников. Возможно, тогда данный вид деятельности будет реализовываться на практике.

Дистанционная работа повышает деловую активность и занятость населения, поскольку у людей есть возможность трудиться, не покидая дома или иного удобного расположения. Выгоды работодатели при этом очевидны: привлекать работников без затрат на оборудование рабочих мест, и в то же время получать доход от их продуктивной деятельности.⁷³

Законодатель формулируя понятие дистанционный работник, недостаточно полно выразил его существенные признаки, в связи с чем ошибочно относить к таким лицам работников, осуществляющих трудовую функцию с использованием услуг почты, так как самое главное в понимании «дистанционного работника» это использование информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе Интернет, обязательное заключение трудового договора о дистанционной работе и обмен с работодателем документами в электронной форме. Существуют разные виды деятельности, которую возможно выполнять в любых условиях без привязки к конкретному месту, и такие работы, на наш взгляд, целесообразно считать дистанционными вне зависимости от того, используются при этом информационно-телекоммуникационные сети или нет.

На наш взгляд, первым шагом на пути улучшения правового регулирования труда дистанционных работников должны стать предложенные выше изменения, в части внесения новой главы в Трудовой кодекс ПМР, а также возврата к повторному рассмотре-

⁷³ Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников / Под. ред. проф. Ю.П. Орловского. М., 2014.

нию Законопроекта «О внесении дополнений в Трудовой кодекс Приднестровской Молдавской Республики» позволит воплотить в жизнь тот вид деятельности, который у нас на сегодняшний день ни в каком нормативно-правовом акте законодательно не закреплён.

Мы считаем, что законодательно закреплённые нормы об охране труда должны неукоснительно соблюдаться и дистанционными работниками, чтобы это не привело к нарушениям в сфере охраны труда. Как показывает практика, основные причины нарушений в сфере охраны труда – низкий уровень знаний требований охраны труда со стороны руководителей и должностных лиц организаций, а также недостаточные практические навыки безопасного выполнения работ у работников. Чтобы избежать нарушений при осуществлении трудовой деятельности работодателю необходимо тщательно информировать работников о всех правилах соблюдения норм охраны труда. При этом существующая система подготовки персонала в области охраны труда ориентирована преимущественно на теоретическую подготовку всех категорий работников и не учитывает необходимость овладения практическими приемами безопасного выполнения работ. Подготовка персонала по охране труда должна носить непрерывный характер, все этапы должны быть взаимосвязаны в единый процесс.

Литература

1. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников / Под ред. проф. Ю.П.Орловского. М., 2014.
2. Проект закона Приднестровской Молдавской Республики «О внесении дополнений в Трудовой кодекс Приднестровской Молдавской Республики» от 19 июля 2002 года № 161-3-III (САЗ 02-29) с изменениями и дополнениями, внесенными законами Приднестровской Молдавской Республики.
3. Степанов В. Дистанционные работники – новая категория работников в российском трудовом праве // Трудовое право. 2013. № 6.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017)
5. <http://old.vspmr.org/Law/?ID=4164¬e>
6. Дистанционный труд как новая форма занятости /Кадровик. Кадровый менеджмент, 2011, № 9

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОХРАНЫ ПСИХИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ: МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Н.А. Шеленга,

*ст. преподаватель кафедры предпринимательского и трудового права
ПГУ им. Т.Г. Шевченко*

В статье поднимаются вопросы обеспечения благоприятной психологической производственной среды как важнейшей составляющей современной системы охраны труда. Исследуется проблема стрессов на рабочих местах и факторов, их вызывающих. Автор обращается к анализу международных норм и законодательства зарубежных стран в части закрепления права работников на здоровые и безопасные условия труда. Предлагается закрепление норм об охране психического здоровья работников в отечественном трудовом праве.

Ключевые слова: *психологическая производственная среда, стресс, психосоциальные риски, Международная Организация Труда, зарубежное законодательство.*

Одной из основных тенденций развития современного трудового законодательства стало смещение ценностных приоритетов из сферы экономической и физической безопасности человека в сферу субъективного самочувствия и качества трудовой жизни. В советский период право на безопасные условия труда традиционно связывалось преимущественно с технической стороной обеспечения охраны труда и зачастую сводилось к соблюдению норм по технике безопасности и производственной санитарии. Вместе с тем еще в 70-е годы XX в. А.И. Цепин писал о необходимости преодолеть узкий подход к определению условий труда, расширить права работника на безопасные и здоровые условия труда в направлении включения в нормы по охране труда условия о необходимости создания благоприятных эстетических и психофизиологических условий на рабочих местах.⁷⁴

⁷⁴ См.: Трудовое право и научно-технический прогресс / Под ред. С. А. Иванова. - М., 1974. - С. 329.

Создание благоприятной психологической производственной среды является важнейшей составляющей современной системы охраны труда. Обеспечение комфортного психологического климата должно способствовать исключению возникновения на работе стрессов, применения психического или физического насилия со стороны руководства или коллег, предотвращению увеличения травматизма или профессиональных заболеваний на нервной почве.

В 1992 году Организация Объединенных Наций признала стресс на рабочем месте «болезнью 20 века», а спустя несколько лет Всемирная Организация Здравоохранения заявила, что он стал «всемирной эпидемией», угрожающей здоровью человека в XXI веке.

С точки зрения Международной Организации Труда стресс – это болезненная физическая и эмоциональная реакция, вызванная нарушением равновесия между осознаваемыми требованиями и имеющимися ресурсами и способностями людей удовлетворять этим требованиям. Стресс зависит от организации труда, трудовых отношений и механизмов взаимодействия участников этих отношений. Он возникает в том случае, если требования к работнику не соответствуют или превосходят его возможности, ресурсы и потребности либо если знания или способности работника (группы работников) не удовлетворяют ожиданиям, предъявляемым культурой предприятия.

Производственные факторы, вызывающие стресс, называются психосоциальными рисками. По определению, разработанному МОТ в 1984 году, они представляют собой «взаимодействие, с одной стороны, между производственной средой, содержанием труда и его организационными условиями, а с другой стороны, между способностями, потребностями, культурой и личными внепроизводственными соображениями работников, которое может через восприятие и опыт влиять на состояние здоровья, производительность и удовлетворенность работой». Это определение подчеркивает динамический характер взаимодействия между производственной средой и человеческим фактором. Негативное взаимодействие между условиями труда и человеческим фактором может стать причиной эмоциональных нарушений, поведенческих проблем, биохимических и нервно-гормональных изменений, что, в свою очередь, создает повышенную опасность психических или физических заболеваний. Напротив, если условия труда и человеческий фактор

находятся в равновесии, работа рождает чувство совершенства и уверенности в себе, способствует мотивации, повышает работоспособность и удовлетворенность трудом, укрепляет здоровье.⁷⁵

В научной литературе разных стран приводятся различные классификации стрессов. Широкое распространение получила классификация, разграничивающая рабочий, профессиональный и организационный стресс.

Рабочий стресс возникает по причинам, связанным именно с процессом выполнения трудовой функции. К ним могут относиться: слабая техническая оснащённость рабочего места, ограниченное рабочее пространство, неритмичная рабочая нагрузка, неудобный график труда и другие подобные факторы. Эти факторы могут присутствовать не только вследствие несовершенства организации труда, но и по объективным причинам (неблагоприятные климатические условия, неравномерность спроса на данный вид труда, круглосуточная работа или дежурства).

Профессиональный стресс вызывают причины, обусловленные отдельными видами профессиональной деятельности: например, необходимость постоянного общения с большим количеством народа (работники образования, здравоохранения, торговли), необходимость постоянного напряжения ума (интеллектуальный труд, научная работа), повышенная ответственность за результаты труда (например, у руководящего состава работников государственных учреждений).

К источникам организационного стресса зачастую относят: низкий должностной статус работника, уровень оплаты труда, не соответствующий количеству и качеству выполняемой работы, отсутствие перспектив служебного продвижения, неудовлетворительный психологический климат в коллективе, при котором нарушается взаимоподдержка коллег.⁷⁶

Проблема стресса существует во всех странах. Так, в Америке 20 % издержек и потерь, связанных с текучестью кадров, прогулами, сопротивлением организационным переменам и падением произ-

⁷⁵ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_485968.pdf

⁷⁶ Крылов К.Д., Сошникова Т.А., Морозович К.В. Реализация международных инициатив по развитию социального партнерства для предотвращения стрессов на рабочих местах // Трудовое право в России и за рубежом. – 2016. - №3. – С.41.

водительности труда, порождены профессиональными невротами и стрессами. Американцы приводят цифры ущерба от стрессовых факторов – 500 млн долларов в год. 33% канадских сотрудников сообщили, что им приходилось брать отгулы за свой счет, поскольку они чувствовали себя вымотанными. Еще 27% сделали бы тоже самое, если бы не боялись потерять работу.⁷⁷

Исследования, проводимые европейскими фондами, констатируют, что доля работников, жалующихся на организационную напряженность, ведущую к стрессу, выше, чем доля жалующихся на физические нагрузки. Европейская программа психического здоровья, разработанная ЕС, признает преобладание и влияние психических расстройств на рабочих местах в странах ЕС. В докладе о психосоциальных рисках в Европе, их распространенности и стратегиях профилактики (2014) указывается, что 25% работников испытывают стресс в течение всего или большей части рабочего времени. На проблему стресса указали почти 80% руководителей европейских организаций.⁷⁸

В России, по данным аналитиков, каждый третий работник хотя бы раз в неделю испытывает сильный стресс, а 13% работников – практически ежедневно.⁷⁹

Приведенная статистика свидетельствует о широком распространении стрессовых явлений и производственных факторов, их вызывающих. В таких условиях разработка и внедрение норм, правил и подходов регулирования психосоциальных рисков, стресса и определенного образа поведения работников становится особенно актуальным и востребованным на международном, региональном и национальном уровне.

На международном уровне охрана труда основывается на трех руководящих принципах:

- 1) работа должна выполняться в безопасных условиях;
- 2) условия труда должны обеспечивать трудящимся благополучие и человеческое достоинство;
- 3) работа должна давать реальные возможности для развития личности, самореализации и пользы обществу.

⁷⁷ См.: URL: <http://www.aetalon.ru/news/item/23868/index.html>.

⁷⁸ Рихтхофен фон В. Инспекция труда. Женева, 2004. 352 с., с. 327–329.

⁷⁹ Крылов К.Д., Сошникова Т.А., Морозович К.В. Реализация международных инициатив по развитию социального партнерства для предотвращения стрессов на рабочих местах // Трудовое право в России и за рубежом. – 2016. - №3. – С.41.

В частности, основополагающая Конвенция МОТ 1981 года об охране труда (№ 155) и соответствующая Рекомендация (№ 164) предписывают принятие, реализацию и регулярный пересмотр комплексной национальной политики по охране труда и мер по ее применению на национальном уровне и на уровне предприятий для защиты физического и психического здоровья трудящихся и их благополучия. Целью политики должно быть предотвращение несчастных случаев и заболеваний, возникающих в связи или в процессе работы, путем сведения к минимуму причин опасных факторов производства, что способствует защите физического и психического здоровья трудящихся. Эта политика должна также учитывать взаимосвязь между существенными составляющими работы и людьми, выполняющими ее или осуществляющими надзор за ее выполнением, а также адаптацию оборудования, станков, графика работы, организации труда, производственных процессов с учетом физических и умственных возможностей работников.

В Конвенции 1985 года о службах гигиены труда (№ 161) и соответствующей Рекомендации (№ 171) службы гигиены труда определены как многопрофильные подразделения, которые выполняют профилактические и консультативные функции, помогая работодателям, работникам и их представителям формировать и поддерживать здоровую и безопасную производственную среду, в том числе адаптировать работу с учетом возможностей работников для оптимальной защиты физического и умственного здоровья на производстве.

На региональном уровне лишь немногие организации разработали акты о психосоциальных рисках и защите психического здоровья трудящихся, имеющие обязательную силу для соответствующих государств-членов. Южное экономическое сообщество стран Латинской Америки (MERCOSUR) приняло в 1998 году Социальную и трудовую декларацию⁸⁰, предусматривающую нормы охраны труда и право трудящихся на защиту физического и психического здоровья и призывающую государства-члены разработать, реализовать и поддерживать в актуальном состоянии меры и программы по охране труда для профилактики травматизма и профессиональных заболеваний.

В ЕС реализация мер по охране труда государствами-членами регулируется соответствующей Рамочной директивой (89/391/

⁸⁰ Членами MERCOSUR являются Аргентина, Бразилия, Парагвай и Уругвай.

ЕЕС)⁸¹. Хотя «стресс на рабочем месте» и «психосоциальные риски» прямо не упоминаются в ней, директива требует от работодателей обеспечивать безопасность во всем, что связано с работой. Работодатели должны адаптировать процесс работы с учетом способностей работников, в частности, в том, что касается планировки рабочего места, выбора оборудования и методов работы и производства, а также разработать комплексную политику профилактики, охватывающую технические аспекты, организацию и условия труда, социальные отношения, а также влияние факторов производственной среды.

В некоторых странах ЕС (Люксембург, Польша, Румыния, Словения и Испания) законодательство не содержит прямого упоминания психосоциальных факторов или стресса, придерживаясь текста рамочной директивы; в других же (Австрия, Дания, Эстония, Финляндия, Франция, Греция, Италия, Норвегия, Словакия и Швеция) упоминается необходимость обеспечивать охрану труда с учетом психосоциальных рисков или психического здоровья.

На уровне СНГ достойно внимания определение морального вреда, данное в контексте института охраны труда. В соответствии со ст. 1 Модельного закона СНГ «Об охране труда», моральный вред – нравственные и физические страдания, причиненные работнику (членам семьи и иждивенцам умершего) вследствие воздействия на него опасных и/или вредных производственных факторов, что привело к лишению или ухудшению возможностей реализации им своих привычек, желаний, уклада жизни, отношений с людьми и окружающей средой, другим негативным последствиям морального характера.⁸² Оно может стать основой для определения отраслевой специфики морального вреда.

На национальном уровне нормы, регулирующие психосоциальные факторы и риски, стресс и благополучие работников, могут быть включены в трудовой кодекс, законодательство об охране труда, правила, инструкции, технические стандарты, указы и коллективные договоры. Следует отметить, что в нормативно-правовой базе многих стран психосоциальные риски или стресс нередко упоминаются бессистемно и бессвязно. Скандинавские страны стали первыми признавать такие риски и разрабатывать соответствующую

⁸¹ <http://eulaw.edu.ru/documents/review/obz060902.htm>

⁸² <http://cis.minsk.by/reestr/ru/index.html#reestr/view/text?doc=1112>

щее законодательство. Первым законом, охватывающим психосоциальные аспекты рабочей среды, стал Закон о производственной среде в Дании (1977). В том же году закон, регулирующий психосоциальные факторы производства, был принят в Швеции. Действующий в Норвегии Закон о производственной среде (2005) содержит конкретные требования о профилактике психосоциальных рисков в целях охраны здоровья трудящихся и обеспечения их достоинства. В Финляндии положения о психосоциальных аспектах производственной среды появились в Законе об охране труда в 2003 году, который содержит ряд требований в отношении психосоциального напряжения, насилия, работы в условиях изоляции, преследований и иных неприемлемых форм поведения. В Исландии действующий Закон о производственной среде, принятый в 1980 году, был дополнен в 2003 году нормами, требующими от работодателей систематически принимать профилактические меры, включая анализ психосоциальных рисков производственной среды.

Интерес представляет трудовое законодательство Франции. В связи с принятием в 2002 г. специального закона о защите работников от морального преследования на рабочем месте в Трудовой кодекс были внесены соответствующие дополнения о способах защиты права на достоинство работника в период трудовой деятельности. При этом моральное преследование может носить как «вертикальный» характер – со стороны работодателя, так и «горизонтальный» – со стороны сослуживцев. Законодательством предусмотрены основные способы защиты. Во-первых, работник наделяется правом приостановить работу в случае, если есть разумное основание полагать, что рабочая обстановка представляет собой для него неминуемую и серьезную опасность, а часы простоя подлежат оплате. Во-вторых, работник вправе предупредить, направить соответствующую жалобу о моральном преследовании в представительные органы на предприятии. В-третьих, он может направить жалобу инспектору труда, который обязан предпринять попытки по примирению сторон конфликта либо обратиться в суд. При этом бремя доказывания фактов лежит на работодателе, который должен доказать, что его действия не имеют характер морального преследования. Суд может переквалифицировать увольнение по собственному желанию работника, подвергшегося моральному преследованию со стороны работодателя, на расторжение договора

по вине работодателя со всеми предусмотренными в этом случае последствиями. В-четвертых, представители профсоюзных организаций вправе обращаться в суд с иском в защиту работников, подвергшихся моральному преследованию, при условии, что на это имеется его письменное согласие⁸³.

Российские специалисты полагают, что названный зарубежный опыт достоин заимствования российским законодателем, так как он адекватно соответствует принципам трудового права России⁸⁴.

Обзор законодательства зарубежных стран показывает, что проблемам сохранения психического здоровья работников в большей или меньшей степени, но уделяется внимание. Анализ законодательства стран СНГ, напротив, демонстрирует отсутствие соответствующих положений в национальных законах (Трудовом кодексе, законах об охране труда). Полагаем, что охрана психического здоровья должна стать частью законодательства об охране труда. Безопасность условий труда в современном мире должна быть связана не только с соблюдением технических и медицинских норм безопасности труда, но и с созданием комфортных (в широком смысле) условий труда с учетом технических, медицинских, этических, психофизиологических и даже эстетических составляющих. Такое расширенное понимание в перспективе должно найти отражение и в отечественном трудовом законодательстве.

Литература

1. Крылов К.Д., Сошникова Т.А., Морозович К.В. Реализация международных инициатив по развитию социального партнерства для предотвращения стрессов на рабочих местах // Трудовое право в России и за рубежом. – 2016. – №3. – С.40-44.
2. Лушников А.М. Законодательство о безопасности и гигиене труда в странах Запада // Вестник Омского университета. Серия «Право». – 2009. – № 3 (20). – С. 88-94.
3. Лушников А.М. Право работника на охрану труда: новые подходы // Социальное и трудовое право. – 2009. – №1. – С.22-26.

⁸³ См. подробнее: Рекош К.Х. Правовое регулирование во Франции вопроса о моральном преследовании на рабочем месте // Трудовое право. - 2002. - № 10. - С. 71-80; Моббинг как новый рецидив эксплуатации // Там же. - 2002. - № 12. - С. 84-85.

⁸⁴ Лушников А.М. Законодательство о безопасности и гигиене труда в странах Запада // Вестник Омского университета. Серия «Право». - 2009. - № 3 (20). - С. 88-94.

4. Рекош К.Х. Моббинг как новый рецидив эксплуатации // Трудовое право. – 2002. – № 12. – С. 84-85.
5. Рекош К.Х. Правовое регулирование во Франции вопроса о моральном преследовании на рабочем месте // Трудовое право. – 2002. – № 10. – С. 71-80.
6. Рихтхофен фон В. Инспекция труда. – Женева, 2004.
7. Трудовое право и научно-технический прогресс / Под ред. С.А. Иванова. – М., 1974.
8. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_485968.pdf
9. URL: <http://www.aetalon.ru/news/item/23868/index.html>.
10. <http://eulaw.edu.ru/documents/review/obz060902.htm>
<http://cis.minsk.by/reestr/ru>

РАЦИОНАЛЬНОЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА В СИСТЕМЕ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ОХРАНЫ ТРУДА (ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ)

Н.В. Щукина,

*к.ю.н., доцент ПГУ им. Т.Г. Шевченко, юридический факультет,
зав.кафедрой предпринимательского и трудового права*

И.В. Лемешева,

*ПГУ им. Т.Г. Шевченко, юридический факультет,
преподаватель кафедры теории и истории государства и права*

В статье рассматриваются вопросы установления и соблюдения режима рабочего времени и времени отдыха как одной из обязанностей работодателя по обеспечению охраны и гигиены труда. Предлагаются способы повышения эффективности правового регулирования рассматриваемых отношений в сфере труда.

Ключевые слова: *режим рабочего времени; охрана труда; гарантии трудовых прав работников.*

Статьей 208 Трудового кодекса ПМР при определении государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в законах и иных нормативных правовых актах Приднестровской Молдавской Республики, приоритет отдается установлению правил, процедур и критериев, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности (п.1).⁸⁵ Данное положение позволяет рассматривать охрану труда, как один из элементов трудового правоотношения,⁸⁶ и понимать право на охрану труда в качестве субъективного права каждого работника на труд в условиях, исключающих воздействие вредных и опасных производственных факторов или не превышающих допустимые уровни тако-

⁸⁵ Трудовой кодекс Приднестровской Молдавской Республики. Принят Верховным Советом Приднестровской Молдавской Республики 3 июля 2002 года. Электронный ресурс. <http://www.vspmr.org/legislation/laws/> (дата обращения: 09.03.2017).

⁸⁶ Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948. С. 49.

го воздействия, которое закреплено, прежде всего, индивидуальным трудовым договором с работником, а также другими договорами о труде. Поскольку условия трудового договора о режиме рабочего времени и времени отдыха являются обязательными и продолжительность данных периодов не может изменена соглашением сторон, работник вправе рассчитывать на соблюдение своих трудовых прав при наступлении обстоятельств, препятствующих соблюдению режима работы, либо нарушающих право работника на отдых.

Обязанность работодателя по обеспечению режима труда и отдыха работников в соответствии с действующим законодательством ПМР (пп. г) п. 1 ст. 209 ТК ПМР) в рамках обеспечения безопасных условий и охраны труда предполагает целый ряд гарантий. Прежде всего, это освобождение работника от работы в установленных законом случаях, оплата сверхурочных работ, предоставление дополнительного времени отдыха и др. Традиционно данные положения трудового законодательства рассматриваются как гарантийные и призваны защитить права работников в рамках социальной функции трудового права.

Говоря о режиме рабочего времени и его значении, А.М. Лушников и М.В. Лушникова отмечают, что «Еще в 1632 г. в работе «Великая дидактика» Я.А. Коменский (1592-1670 гг.). обосновал положение, получившее впоследствии название «трех восьмерок»: 8 часов на работу, 8 часов – на сон, 8 часов – на культурный досуг и отдых. О желательности 8-часового рабочего дня писал французский философ К.А. Гельвеций (1715-1771 гг.) в своем сочинении «О человеке».⁸⁷ На сегодняшний день соблюдение работодателем указанных гарантийных норм обеспечивается применением санкций дисциплинарной и административной ответственности, однако вопросы стимулирования работодателей к максимально эффективному использованию труда работников при соблюдении требований охраны труда, остаются актуальными и требующими, в том числе, правовых способов решения. Например, при привлечении работников к сверхурочным работам даже в рамках предельно допустимого количества рабочих часов, такой режим может отрицательно сказаться на здоровье и безопасности работников. Повышенная оплата сверхурочных работ не компенсирует ухудшение здоровья

⁸⁷ См.: Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. В 2 томах. - М.: Статут, 2009. - 1151с. <http://uristinfo.net/trudovoe-pravo> (Дата обращения: 10.03.2017).

и отрицательное воздействие на технику безопасности. Эксперты Международной организации труда, говоря о режиме работы, используют понятие «чрезмерное число рабочих часов»,⁸⁸ которое может быть вызвано сезонным увеличением объема работ, прерывистым режимом работы, распределяемой на более продолжительные рабочие дни, например, при работе на транспорте, нехваткой рабочей силы, особенно квалифицированных рабочих и рабочих со специальной подготовкой, слабым или затрудненным контролем за соблюдением законов и правил.

Неблагоприятное воздействие на работников выражается в их чрезмерной напряженности и усталости – как физической, так и умственной, снижении качества выполняемой работы, увеличение числа несчастных случаев и аварийных ситуаций увеличение продукции, являющейся браком, и, как следствие, снижение оплаты за выполненную работу и риск развития заболеваний, в том числе, профессиональных. Минимизации негативного воздействия на работника может способствовать принятие работодателем ряда мер в рамках мероприятий по охране труда, например, обеспечение надлежащих санитарно-гигиенических условий труда, обеспечение возможности приема пищи в период работы, оборудовани-ем мест для кратковременного отдыха, качественные медицинские осмотры работников как условие допуска к выполнению работы и др. Источниками закрепления указанных мер могут выступать акты социального партнерства. Так, п. ж) раздела 6 Генерального соглашения между Правительством Приднестровской Молдавской Республики, Федерацией профсоюзов Приднестровья и Союзом промышленников, аграриев и предпринимателей Приднестровья на 2016-2019 годы, стороны берут на себя обязательства по принятию мер, направленных на улучшение условий санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников бюджетной сферы и организаций всех форм собственности.⁸⁹ Кроме того, приоритетными направлениями сотрудничества стороны определяют защиту трудовых прав и охрану труда, в рамках обеспечения которых стороны Генерального соглашения определяют достаточно

⁸⁸ Безопасность, охрана здоровья и условия труда / Учебное пособие Шведского Объединенного Совета по охране труда в промышленности, разработанное в сотрудничестве с МОТ. – Москва–Пермь: МОТ, 2004. С. 112. <http://www.trudcontrol.ru/files/editor>. (Дата обращения: 10.03.2017).

⁸⁹ <http://www.fpp-pmr.org/pravovoye-osnovy.html>

обширный перечень мер и мероприятий (раздел 6 Генерального соглашения).

Режим работы, предполагающий разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК ПМР), а также сменная работа (ст. 103 ТК ПМР) также отрицательно сказываются на здоровье и работоспособности работника. Продолжительные перерывы в течение рабочего дня не всегда обеспечивают возможность гарантировать достаточный сон и необходимое свободное время для досуга и семейных обязанностей.

Для улучшения условий сменной работы эксперты МОТ рекомендуют проводить мероприятия, на «совершенствование графиков сменной работы; сокращение рабочего времени, включая уменьшение продолжительности рабочей недели, предоставление дополнительных выходных и ограничение продолжительности рабочего времени, проводимого в сменных условиях; организация рабочего времени таким образом, чтобы в случае фиксированного сменного графика работники могли выбрать свою рабочую смену; совершенствование частоты и схемы чередования скользящих смен ускоренное чередование при большем числе бригад обычно оказывается более приемлемым, поскольку оно снижает потребности в адаптации и частоту ночных смен; обеспечение достаточного количества выходных, особенно в конце недели».⁹⁰

Конституционное право на отдых и гарантированное работающим по трудовому договору право на отпуск, реализуется работниками в зависимости от сферы деятельности работодателя, особенностей правового статуса работника, климатических условий и др. Общепринятой является и практика предоставления более продолжительных отпусков работникам определенных профессий, с большим стажем или работающим в особо тяжелых или опасных условиях. Гарантийный характер указанных положений, наряду с предоставлением дополнительных и удлиненных отпусков, проявляется в законодательном запрете замены отпуска денежной компенсацией для работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда (п. 2 ст.126 ТК ПМР), а также в запрете отзыва из отпуска (п. 3 ст. 125 ТК ПМР). Что касается общей нормы, дающей возможность реализовать право на вы-

⁹⁰ Безопасность, охрана здоровья и условия труда / Учебное пособие Шведского Объединенного Совета по охране труда в промышленности, разработанное в сотрудничестве с МОТ. – Москва–Пермь: МОТ, 2004. С. 112. <http://www.trudcontrol.ru/files/editor>. (Дата обращения: 10.03.2017).

плату денежной компенсации за неиспользованный отпуск в части, превышающей 14 календарных дней, с точки зрения целевого назначения дополнительного отпуска, как периода времени, необходимого на восстановление трудоспособности и компенсации неблагоприятных трудовых факторов, данное положение не способствует реализации права на охрану труда в рассматриваемом аспекте. Получение компенсации за отпуск не имеет такого эффекта, который обеспечивается действительным отдыхом. Кроме этого, по данным Службы государственного надзора Министерства юстиции Приднестровской Молдавской Республики существует тенденция к увеличению числа нарушений действующего законодательства в части соблюдения законодательства о рабочем времени и времени отдыха: 380 случаев в 2015 году по сравнению с 189 случаями в 2012 году и 273 в 2013.⁹¹

В заключение необходимо отметить, что деятельность работодателя по обеспечению режима труда и отдыха работников в числе мер, направленных на создание и сохранение безопасных условий труда и охраны труда, следует рассматривать в контексте появления новых схем распределения рабочего времени, распространения нетрадиционных форм занятости, появления экспериментов на государственном уровне по изменению режима работы и продолжительности рабочего времени (например, переход на 6-часовой рабочий день в Швеции).⁹²

Принимая во внимание возможность регулирования рабочего времени и времени отдыха на договорном уровне и уровне локальных нормативных актов, работодателю следует активнее использовать дифференцированный подход к определению условий работы, документально закрепляя эти условия на уровне коллективных договоров, ПВТР, должностных инструкций, трудовых договоров. Такие режимы рабочего времени, как гибкий график, неполный рабочий день, разные часы начала и окончания работы и т.п. создают дополнительную возможность для максимального учета интересов работника, а также более эффективного использования продолжи-

⁹¹ Информация по основным показателям деятельности Службы государственного надзора Министерства юстиции Приднестровской Молдавской Республики за 2015 год. Электронный ресурс: <http://gosnadzorpmr.org/statisticheskie-dannye.html>. (Дата обращения: 16.03.2017).

⁹² <http://business-swiss.ch/2016/06/v-shvetsii-6-chasovoj-rabochij-den>. (Дата обращения: 16.03.2017).

тельности рабочего дня. Однако их использование требует четкой регламентации, конкретизации выполняемых работником функций, а также усиления контроля за ходом выполняемой работы и своевременностью предоставления адекватной компенсации за работу в таком режиме.

Литература

1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948. С. 49.
2. Безопасность, охрана здоровья и условия труда / Учебное пособие Шведского Объединенного Совета по охране труда в промышленности, разработанное в сотрудничестве с МОТ. – Москва–Пермь: МОТ, 2004. С. 112. <http://www.trudcontrol.ru/files/editor>.
3. Информация по основным показателям деятельности Службы государственного надзора Министерства юстиции Приднестровской Молдавской Республики за 2015 год. Электронный ресурс: <http://gosnadzorpmr.org/statisticheskie-dannye.html>.
4. Курс трудового права. В 2 томах (А.М. Лушников, М.В. Лушников), 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2009. – 1151с. <http://uristinfo.net/trudovoe-pravo> Дата обращения: 10.03.2017.
5. Официальный сайт Федерации профсоюзов Приднестровья <http://www.fpp-pmr.org/pravovye-osnovy.html>
6. Трудовой кодекс Приднестровской Молдавской Республики. Принят Верховным Советом Приднестровской Молдавской Республики 3 июля 2002 года. С изм. и доп. Электронный ресурс. <http://www.vspmr.org/legislation/laws/>.
7. <http://business-swiss.ch/2016/06/v-shvetsii-6-chasovoj-rabochij-den>.

НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ РУССКОЙ И АНГЛИЙСКОЙ ТЕРМИНОСИСТЕМ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

О.В. Шукина,

канд. пед. наук, доцент,

Приднестровский государственный университет им. Т.Г. Шевченко

Н.В. Кривошапова,

канд. фил. наук, доцент,

Приднестровский государственный университет им. Т.Г. Шевченко

В статье рассмотрены некоторые особенности системы терминов в области охраны труда в русском и английском языках. При переводе на английский часто проявляется многозначность и нечеткость терминологии.

Ключевые слова: *терминосистема, охрана труда, работа, труд, work, labour, рабочее место workplace, place of work.*

Множество экстралингвистических факторов – социальных, политических, культурных – оказывают влияние на подвижность терминосистемы языка. Нередко такие неотъемлемые характеристики термина, как точность, однозначность, лаконичность перестают быть присущими терминам. Ситуация часто усложняется межъязыковыми процессами, связанными с соотношением терминов, относящихся к одной семантической группе в разных языках.

В сфере охраны труда, насыщенной понятиями разных наук и сфер деятельности, в том числе юридической науки и экономики, это оказывается особенно актуальным, что обусловлено наличием в ней обстоятельств, объясняющих непримиримость к нечеткости используемых языковых единиц. Охрана труда по своей сути тесно связана с социально-экономическими отношениями, закреплена юридическими нормами, пересекается с экономикой, что делает эту область деятельности и коммуникации высокочувствительной к терминологической неточности и вариативности терминосистемы.

Область охраны труда имеет специфические характеристики в пределах современного юридического дискурса. «Терминология охраны труда, связанная с различиями в укладе жизни, организации социальной защиты пострадавших на производстве, систем организации производственной жизни, всегда носит существенные языковые различия, а потому сложна для однозначного перевода. Сформированная еще в условиях командно-административной системы советского общества российская терминология охраны труда пока еще не вобрала в себя все нюансы описания социально-трудовых отношений работника и работодателя в рыночной экономике, что также затрудняет понимание смысла требований многих международных документов».⁹³

В русском языке имеется два базовых глагола и два производных от них имени со значением трудовой деятельности – работать, трудиться, работа, труд которые объединяют вокруг себя разнообразную лексику, называющую трудовой процесс, его разновидности, параметры, оценку. Работать, трудиться, работа, труд часто выступая как синонимы, выражают целенаправленную и полезную для людей, созидательную деятельность, требующую усилий, обыденная цель которой – получение средств для жизнеобеспечения человека.⁹⁴

Часто в словарях русский термин работа имеет перевод на английский язык с дополнительными уточнениями job, labour; work; service (занятость) employment; (деятельность) activity; (функционирование) operation⁹⁵. Вероятно, это обусловлено тем, что на данном участке терминосистемы английский язык более вариативен. Ведь русские термины работа и труд имеет целый ряд аналогов в английском языке, проявляющих свой значение лишь в контексте.

Few States are in a position to carry out such work.

In cases like that the job is done on a personal level.

Very well; then I think our business here is concluded.

My employment was not as secure as I thought.

Effective performance by any peacekeeping personnel, of course, depended on the training they received.

⁹³ Гейхман Л.К. и др. Охрана труда: понятийный аппарат англо- и русскоязычных нормативных документов. Вестник Ужно-уральского государственного университета. Вып. 3, Т. 12, 2015.

⁹⁴ Петрухина Е.В. РАБОТА и ТРУД в русском языке. Через слово к сущности явления - <http://www.portal-slovo.ru>

⁹⁵ Русско-английский юридический словарь. http://www.miripravo.ru/lingvo/voc_r/r.htm

Распределение терминов рабочий, employer, employee, производных от работа, employ также не всегда системно.

I'm an artist, not a factory worker.

But, sir, if truth be known, I actually caused more accidents around here than any other employee.

Зачастую worker переводят как «рабочий», а employee – как «служащий», хотя полный правильный смысл employee – наемный работник, наемный сотрудник, «нанятый»⁹⁶.

Находим и синонимичные варианты labourer, workman.

Полностью правильное значение использованного в переводе слова «работник» можно понять только из контекста (смысла) целого предложения, абзаца, параграфа, документа в целом.

Термин работа является основой для целого ряда терминологических сочетаний. В частности, словосочетания место работы и рабочее место широко употребляются в сфере охраны труда в силу своей семантики.

Рабочая зона, или производственный участок (worksite – местонахождение работы): физическая зона, в которой работникам необходимо находиться или передвигаться из-за их работы, находящейся под контролем работодателя. Имеется в виду физическое пространство, в котором работает работник. В российском дискурсе почти такой же смысл имеет понятие «рабочее место». В английском дискурсе наоборот – понятие «рабочее место» (workplace) носит юридический характер и больше соответствует российскому юридическому термину «место работы». С юридической точки зрения понятие «рабочее место» является более общим, чем физические «рабочая зона» или «производственный участок», поскольку включает «виртуальные» рабочие места/зоны, напрямую (физически) не контролируемые работодателем, но контролируемые им «юридически». Это места вне «территории организации», например, помещение в банке, куда отправлен работник работодателем для выполнения определенного задания⁹⁷.

Рабочее место – место, где работник должен находиться и где он выполняет работу в режиме и условиях, предусмотренных нор-

⁹⁶ Гейхман Л.К. и др. Охрана труда: понятийный аппарат англо- и русскоязычных нормативных документов. Вестник Ужно-уральского государственного университета. Вып. 3, Т. 12, 2015.

⁹⁷ Там же

мативно технической документацией. Определение понятия рабочее место законодательно закреплено в ст. 209 ТК РФ и в полной мере соответствует...⁹⁸

В статье 209 Трудового Кодекса Российской Федерации приводится определение:

Рабочее место – это место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Аналогично определение англоязычного термина: “the workplace is the physical location where someone works for his or her living.”⁹⁹

He lives in a hostel attached to his place of work.

В различных источниках можем встретить также варианты workplace, place of work, employment, job в этом же значении.

Слово employment также встречается в различных сочетаниях, которые на русский язык передаются терминами с корнем «работа».

out of employment – без работы

self-employment – работа на себя

unemployment – безработица

accept for employment – принять/взять на работу

casual employment – случайные заработки

contract of employment – трудовой договор

employment agency – контора/бюро по трудоустройству

employment history – трудовая книжка, трудовой стаж

contract employment – работа по контракту

wage employment – работа по найму.¹⁰⁰

В статье 18 конвенции МОТ «Об охране труда при использовании асбеста» встречаем термин workplace.

The employer shall provide facilities for workers exposed to asbestos to wash, take a bath or shower at the workplace, as appropriate.¹⁰¹

(Предприниматель предоставляет, по мере возможности, трудящимся, подвергшимся воздействию асбеста, возможности для

⁹⁸ Российская энциклопедия по охране труда: В 3 т./ Рук. проекта М. Ю. Зурабов; Отв. ред. А. Л. Сафонов. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: НЦ ЭНАС, 2007.

⁹⁹ Jackson P., Suomi R., E-Business and Workplace Redesign. -2004, p. 37.

¹⁰⁰ <http://www.macmillandictionary.com/dictionary/british/place-of-work-business-residence>

¹⁰¹ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C162

умывания, принятия ванны или душа в рабочей зоне). Официальный перевод на русский язык предлагает термин рабочая зона.

Хотя в статье 1 этой же конвенции термин workplace переведен как рабочее место.

The competent authority, when deciding on the exclusion of particular branches of economic activity or particular undertakings, shall take into account the frequency, duration and level of exposure, as well as the type of work and the conditions at the workplace.

(Компетентный орган, принимая решение об исключении отдельных отраслей экономической деятельности или отдельных предприятий, принимает во внимание частоту, продолжительность и уровень воздействия, а также вид работы и условия труда на рабочем месте).

Таким образом, функционирование терминов, производных от базовых глаголов работать, трудиться в русском языке и их аналогов в английском языке часто вариативно и обусловлено контекстом. Характеризуясь значительной устойчивостью и чёткостью в период формирования в русском языке, терминосистема в области охраны труда нуждается зачастую в гибком соответствии при переводе на английский язык, обусловленном быстро меняющейся системой дискурса нормативно-правовой базы международных организаций в этой области.

Литература

1. Гейхман Л.К. и др. Охрана труда: понятийный аппарат англо- и русскоязычных нормативных документов. Вестник Ужно-уральского государственного университета. Вып. 3, Т. 12, 2015.

2. Петрухина Е.В. РАБОТА и ТРУД в русском языке. Через слово к сущности явления – <http://www.portal-slovo.ru>

3. Русско-английский юридический словарь. http://www.miripravo.ru/lingvo/voc_r/r.htm

4. Российская энциклопедия по охране труда: В 3 т./ Рук. проекта М. Ю. Зурабов; Отв. ред. А. Л. Сафонов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: НИЦ ЭНАС, 2007.

5. Jackson P., Suomi R., E-Business and Workplace Redesign. -2004, p. 37.

6. <http://www.macmillandictionary.com/dictionary/british/place-of-work-business-residence>

7. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C162

СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ	3
<i>В.Н. Ворона</i> , ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ ПО НАДЗОРУ (КОНТРОЛЮ) В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА: ПРАКТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ	5
<i>Л.П. Кирьякова, К.С. Каушан</i> , ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ОХРАНЫ ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ: МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ	11
<i>Н.В. Мураховская</i> , ПРОФИЛАКТИКА ОХРАНЫ ТРУДА В АГРАРНОМ СЕКТОРЕ	20
<i>Е.В. Мытник</i> , ВОПРОСЫ ПРИОРИТЕТА АДМИНИСТРАТИВНОГО И ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ В ПРИДНЕСТРОВСКОЙ МОЛДАВСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ	28
<i>И.И. Погорлецкая</i> , НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ КУЛЬТУРЫ ОХРАНЫ ТРУДА	32
<i>В.Л. Попескул</i> , ПРОБЛЕМЫ ОХРАНЫ ТРУДА В ПРИДНЕСТРОВЬЕ И РЯД ПРЕДЛОЖЕНИЙ ПО ИХ РЕШЕНИЮ	41
<i>Н.Р. Райлян</i> , ИНТЕРНЕТ КАК ФАКТОР САМОРЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖИ ПРИДНЕСТРОВЬЯ	48
<i>А.С. Салкуцан, О.А. Салкуцан</i> , ПЕРСПЕКТИВЫ УНИВЕРСАЛИЗАЦИИ И УНИФИКАЦИИ МЕЖДУНАРОДНОГО ПРАВА КАК ПРОЦЕСС СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕХАНИЗМОВ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА	56
<i>С.П. Слав</i> , УГОЛОВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ПРАВИЛ ОХРАНЫ ТРУДА	63
<i>Б. Сосна, В. Валкан</i> , О НЕКОТОРЫХ ПРОБЛЕМАХ ПРИМЕНЕНИЯ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, РЕГУЛИРУЮЩЕГО ОХРАНУ ТРУДА	70
<i>А. Сосна</i> , ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА	86
<i>Т.А. Чекан, А.С. Чухненко</i> , ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОХРАНЫ ТРУДА ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ	101
<i>Н.А. Шеленга</i> , ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОХРАНЫ ПСИХИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ: МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ	107
<i>Н.В. Шукина, И.В. Лемешева</i> , РАЦИОНАЛЬНОЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА В СИСТЕМЕ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ОХРАНЫ ТРУДА (ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ)	116
<i>О.В. Шукина, Н.В. Кривошапова</i> , НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ РУССКОЙ И АНГЛИЙСКОЙ ТЕРМИНОСИСТЕМ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА	122

Научное издание

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Материалы Республиканской научно-практической конференции
26 апреля 2017 года

Издается в авторской редакции
Компьютерная верстка Л.В. Савицкая

ИЛ № 06150. Сер. АЮ от 21.02.02. Подписано в печать 06.04.17.
Формат 60x84/16. Усл. печ. л. 8. Тираж 100 экз. Заказ № 312.

Отпечатано в Изд-ве Приднестр. ун-та. 3300 г. Тирасполь, ул. Мира, 18.

Опубликовано
на Образовательном портале ПГУ им. Т.Г. Шевченко moodle@spsu.ru