

ПРИОРИТЕТ ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКА КАК УСЛОВИЕ ОПТИМАЛЬНОГО СООТНОШЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ И ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ФУНКЦИЙ ТРУДОВОГО ПРАВА

Иванчина Ю.В.

кандидат юридических наук, доцент, декан юридического факультета
Уральского института – филиала Российской академии народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Россия)

Виклюк А.М.

аспирант кафедры социального права
Уральского института – филиала Российской академии народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Россия)

УДК 349.24
ББК 67.405.10

Статья посвящена исследованию взаимодействия социальной и производственной функций трудового права в современных условиях, охране здоровья работника в рамках данного взаимодействия. Авторы уделяют внимание проблеме поиска критерия для оценки вносимых предложений по совершенствованию трудового законодательства. Критически оцениваются некоторые современные предложения по коренному изменению трудового законодательства, не учитывающие необходимость охраны здоровья работника и социальную функцию отрасли в целом.

Ключевые слова: функции трудового права, охрана здоровья работника, модернизация трудового законодательства, условия труда, социальное назначение трудового права.

Ivanchina Yu.V., Viklyuk A.M.

PRIORITY OF AN EMPLOYEE'S HEALTH PROTECTION AS A CONDITION OF AN IDEAL CORRELATION OF SOCIAL AND PRODUCTIVE FUNCTION OF LABOR LAW

The article is devoted to research of cooperation between social and productive function of labor law in current conditions, to health protection of an employee within the framework of such cooperation. The authors pay attention to the problem of searching a criterion for evaluation of the proposals made on improvement of labor legislation. They exercise judgment in interpreting certain modern proposals concerning revolution in labor legislation, but without taking into account the necessity of an employee's health protection and social function of the branch in general.

Key words: labor law functions, an employee's health protection, labor law modernization, labor conditions, social assignment of labor law.

Значительная часть населения мира более трети сознательной жизни проводит на рабочем месте, внося свой вклад в развитие общества. Право на наивысшие достижимые стандарты здоровья считается общепризнанным, без них человек не может работать и приносить пользу обществу, а также достичь собственного благополучия. Если жизнь на рабочем месте подвергается опасности, то пропадает основа для производительной занятости и социально-экономического развития. Право работников на охрану их здоровья и жизни на рабочем месте входит в компетенцию

не только трудового права, но и считается одним из основных прав человека.

Труд может сказываться на здоровье и жизни работников положительным или отрицательным образом. Труд является источником доходов, необходимых для удовлетворения основных потребностей, и может оказывать позитивное воздействие на социальное, психическое и физическое здоровье и благополучие работников, позволяя им вести здоровый и продуктивный образ жизни как в период активного трудоспособного возраста, так и после него [1].

Социальное назначение и функции трудоустройства права

Социальное назначение права формируется, складывается из потребностей общественного развития, оно есть продолжение этих потребностей, выраженное в виде государственного акта. В соответствии с социальными потребностями общества создаются законы, направленные на закрепление определенных отношений, их регулирование и охрану. Причем то или иное назначение права выступает тем отчетливее, нагляднее, чем острее ощущается потребность именно в его соответствии социальной роли – закрепить, защитить или направить развитие общественных отношений в той или иной сфере. Поэтому социальное назначение права состоит в урегулировании, упорядочении общественных отношений, придании им должной стабильности, единства и динамизма, иначе говоря, создании необходимых правовых условий для нормального и прогрессивного развития общества [2, с. 410].

Социальная потребность в улучшении условий труда и охране здоровья работников – реально существующее явление в жизни общества, ее необходимо учитывать. Следовательно, социальные потребности, осознанные государством, а также участниками наемного труда (субъектами трудового права), воплощаются в социальный интерес, который удовлетворяется посредством норм права, в том числе трудового права. Это происходит в силу того, что трудовое право относится к тем отраслям, которые непосредственно воздействуют на социально-экономические процессы, происходящие в обществе. Именно через правовое регулирование трудовых отношений государство реализует свой интерес.

В результате удовлетворения потребности государства в упорядочении общественных отношений, в определении правил поведения людей в различных ситуациях формируется регулятивная функция права. В свою очередь, потребность в охране наиболее значимых для него общественных отношений формирует охранительную функцию. Регулятивная и охранительная функция свойственны как праву в целом, так и всем его отраслям. Однако отдельным отраслям права свойственны специфические функции, они определяются потребностями государства (общества), субъектами права в различных сферах (экономической, политической, социальной) и связаны с общественными отношениями, входящими в предмет той или иной отрасли права. Применительно к трудовому праву речь идет о социальной и производственной функциях как основных для данной отрасли.

Полагаем, что в основе функций права лежит сущность права – его социальное назначение, т.е.

удовлетворение социальных потребностей общества (государства), которые, в свою очередь, являются выражением объективных закономерностей развития тех или иных сфер жизнедеятельности человека и общества [3].

Функции права и отдельных его отраслей являются исходными по отношению к нормам права. Функции предопределяют цели и задачи той или иной отрасли права, исходя из потребностей государства (общества), участников наемного труда (субъектов трудового права), на том или ином этапе его исторического, экономического и социального развития.

Социальные потребности государства будут определять пути, формы и способы влияния права (правового воздействия) на общественные отношения для удовлетворения своих социальных потребностей и потребностей субъектов трудового права.

Направление воздействия является результатом познания потребностей общественного развития, которое строится в соответствии с законодательной политикой, концентрирующей эти потребности и трансформирующей их в право.

Например, в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. указывается на возрастание роли человеческого капитала как основного фактора экономического развития, а одной из задач, стоящих в этот период, является создание условий труда, позволяющих сохранить трудоспособность работающего населения на всем протяжении профессиональной карьеры [4].

Полагаем, что это послужило основной предпосылкой появления в ноябре 2011 года нового Федерального закона «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» [5], поскольку сформировалась социальная потребность граждан, в том числе работающих, в сохранении здоровья и способности к труду.

Однако часто имеет место столкновение социальных потребностей различных групп, в частности, в трудовом праве – работников и работодателя. Работники испытывают социальную потребность в улучшении условий труда и обеспечении охраны их здоровья, при этом все меры, направленные на удовлетворение данной социальной потребности, реализуются, как правило, за счет средств работодателя. В свою очередь работодатель не испытывает острой социальной потребности в улучшении условий труда работников и обеспечении охраны их здоровья, поскольку это влечет определенные затраты, а основной потребностью работодателя является увеличение прибыли и снижение затрат. В таких случаях необходимо императивное их разграничение, установление соотношения между ними, оптимальное их сочетание

с учетом социально-трудовых интересов сторон трудового отношения и социальных потребностей и интересов государства.

Возможно, на первый взгляд покажется, что приоритет отдается социальной функции трудового права, направленной на удовлетворение основных социальных потребностей работников, а не производственной (экономической) функции, посредством которой происходит удовлетворение социальных потребностей работодателя, поскольку одни потребности и интересы, как правило, подчинены другим потребностям и интересам. Однако потребности и интересы сторон трудового отношения в конечном итоге подчинены интересам и потребностям государства.

Полагаем, что государство, осознавая потребность в необходимости улучшении условий труда работников и охраны их здоровья, учитывает потребности работников и работодателя, придерживаясь той же позиции, что и Международная организация труда: «Безопасный и здоровый труд – это единственный путь к повышению производительности». Отсутствие надлежащей охраны труда приводит к снижению производительности, поскольку связанные с работой несчастные случаи и заболевания обходятся весьма дорого и могут иметь множество серьезных последствий. И, наоборот, хорошо налаженная система охраны труда способствует повышению производительности как на уровне предприятия, так и на уровне всей страны. Сопоставление показателей национальной конкурентоспособности и степени безопасности рабочих мест на уровне страны доказывает, что чем лучше состояние дел в области охраны труда, тем выше производительность [1]. Кроме того, социальная функция трудового права выражается в воздействии его норм не только на ту группу отношений, которые связаны с реализацией преимущественно интересов работников, а производственная (экономическая) функция выражается в воздействии его норм не только на ту группу отношений, которые связаны с реализацией интересов работодателей [6, с. 71].

Считаем, что было бы неправильно говорить о простом приоритете производственной функции трудового права над социальной или наоборот, несмотря на то, что интересы сторон трудового отношения в основе своей различны. Акцент надо делать не на различии, а на общности интересов работников и работодателей. Не только работодатель, но и работники должны быть заинтересованы в прибыльной работе организации, во внедрении новых технологий, так как это позволит улучшить условия труда, что, безусловно, будет отражаться на их здоровье. Тем не менее, теоретические споры по поводу приоритета социальной или производственной функции трудового права не утихают до настоящего времени.

Полагаем, что производственная и социальная функции трудового права тесно связаны между собой, и их сбалансированная реализация имеет принципиальное значение для обеспечения социального мира и активного экономического развития страны. Идеальным для общества будет являться гармоничный баланс обеих функций трудового права.

Следует отметить, что производственная и социальная функции трудового права реализуются всеми институтами трудового права. Действительно, нельзя найти такой институт в трудовом праве, который бы противоречил интересам работника. Нельзя также найти институт, который хотя бы в косвенной форме не учитывал интересов работодателя [7, с. 43].

Международная организация труда отмечает, что «все больше предприятий осознают, что безопасность и здоровье рабочей силы – это ценный ресурс, а не трата средств. Вложение средств в создание нормальных условий труда – это хороший бизнес и необходимое условие для успешного сотрудничества на мировом рынке. Подтверждением этого служит то, что многие предприятия начинают публиковать не только финансовые отчеты, но и отчеты о состоянии трудовых ресурсов. Выбирая себе партнеров на мировом рынке, предприятия изучают их финансовую отчетность, людской потенциал и документацию по охране труда» [1].

Здоровье работника в контексте соотношения социальной и производственной функций трудового права

Здоровье человека и гражданина на общегосударственном уровне интегрируется в здоровье нации, становится важнейшим фактором экономического развития и фактором национальной безопасности государства [8, с. 21].

Ст. 7 Конституции РФ [9] провозглашая, что Российская Федерация – социальное государство, указывает, что его политика направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, закрепляя, что в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей. Кроме того, что каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (ст. 37) и каждый имеет право на охрану его здоровья (ст. 41).

Сегодня в связи с социально-экономическими изменениями в государстве задачами любой организации, действующей на рынке, являются стабильное финансово-экономическое положение, повышение инвестиционной привлекательности, а также создание эффективной системы управления производством. Как известно, «в производстве постоянно участвуют четыре фактора: капитал; капитальные блага – сред-

ства производства и земля; деятельность предпринимателя; труд рабочего». [10, с.144]. Труд работников составляет основной ресурс любой организации, и для того, чтобы управление было максимально эффективным, состояние здоровья работников и условия их труда должны быть надлежащими.

Всемирная организация здравоохранения, обсуждая на Шестидесятой сессии Ассамблеи ВОЗ Глобальный план действий по охране здоровья работающих на 2008 – 2017 гг., подчёркивала, что здоровье работающих является необходимым предварительным условием повышения производительности и экономического развития как отдельных организаций, так и стран в целом [11].

В апреле 2011 года Президент РФ на совещании по вопросам улучшения условий и труда рабочих отметил, что «улучшение условий труда рабочих – одна из важнейших составляющих модернизации нашей экономики в целом» [12]. Это указывает на то, что нами также осознана социальная потребность в улучшении условий труда и охране здоровья работников на современном этапе общественного развития.

Категория «здоровье работника» в том или ином виде встречается в нормах трудового права большинства развитых государств, включая Российскую Федерацию. Между тем, серьёзных теоретических разработок в данном направлении в теории права, а также в трудовом праве не ведётся, чаще категория «здоровье» становится объектом исследования в праве социального обеспечения. Общее определение понятия «здоровье» раскрывается в Уставе (Конституции) Всемирной организации здравоохранения, преамбула которой закрепляет, что «здоровье является состоянием полного физического, душевного и социального благополучия, а не только отсутствием болезней или физических дефектов» [13]. Более узкое определение даёт современное российское законодательство в ст. 2 Федерального закона «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации». В соответствии с названной нормой под здоровьем понимается состояние физического, психического и социального благополучия человека, при котором отсутствуют заболевания, а также расстройства функций и систем организма [5]. При этом состояние здоровья работника можно рассматривать в качестве категории трудового права; самостоятельного юридического факта, влияющего на динамику трудового правоотношения; условия трудовой правосубъектности лица.

Охрана здоровья работника обычно рассматривается в теории трудового права в качестве обязанности работодателя, что вполне соответствует части 2 статьи 22 Трудового кодекса РФ [14], обязывающей работодателя обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным норма-

тивным требованиям охраны труда; осуществлять обязательное социальное страхование работников; возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей. Некоторые исследователи, например, Л.Ю. Бугров, следуют более широкому подходу, рассматривая охрану здоровья работника не только как обязанность работодателя, корреспондирующую с правом работника, но и как обязанность самого работника заботиться о своём здоровье, выраженную в отдельных нормах, предписывающих работнику проходить медицинские осмотры, выполнять предписания медицинских органов [15, с. 9].

Сегодня представляется актуальным рассматривать охрану здоровья работника в контексте необходимости модернизации трудового законодательства, которая не только признана подавляющим большинством учёных, но и поддерживается на государственном уровне. Так, ещё в январе 2011 года Минздравсоцразвития России анонсировало начало работы над концептуально новой редакцией Трудового кодекса РФ, причём подчёркивалось, что «вопрос о комплексной переработке Трудового кодекса РФ назрел» [16]. Поскольку по прошествии почти двух лет результата данной работы представлено не было, Российский союз промышленников и предпринимателей разработал собственную концепцию Трудового кодекса РФ (далее также – Концепция), которая подверглась серьёзной критике со стороны Федерации независимых профсоюзов России и профильного комитета Государственной Думы РФ [17].

Оставляя в стороне процессуальные моменты разработки новых концепций, отметим, что высказанные предложения РСПП были отвергнуты во многом потому, что при разработке Концепции не было учтено одно из фундаментальных диалектических противоречий трудового права, выраженное в его производственной и социальной функциях. На наш взгляд, любое предложение по совершенствованию действующего трудового законодательства в части охраны здоровья работника должно разрабатываться с учётом обеих названных функций, причём социальная должна иметь приоритет над производственной.

Противоречие социальной и производственной функций трудового права неоднократно отмечалось исследователями. По словам Р.З. Лившица «интересы работодателя составляют производственную сторону трудовых отношений, интересы работника – их социальную сторону. Противоречие социального и производственного элементов – неизбежное противоречие, заложенное в природе трудового отношения, его «генетическом коде»» [18, с. 6]. При этом следует согласиться с мнением исследователей, утверждающих, что «нынешний Кодекс ставит на второй план производ-

ственную функцию, выдвигая на первую позицию защитную (социальную)» [19, с. 35].

Защитная (социальная) функция трудового права реализуется через воздействие на общественные отношения, связанные с защитой здоровья работника, закреплением и защитой его трудовых прав и интересов, улучшением условий труда [20, с. 354]. Следовательно, общественные отношения, связанные с охраной здоровья работников, являются одним из элементов, отражающих социальную функцию отрасли трудового права, которой в настоящее время придаётся приоритетное значение. Совершенствование трудового законодательства в целях оптимизации реализации его производственной функции должно осуществляться без ущерба социальному назначению отрасли. Полагая, что приведённые положения необходимо применять на практике посредством учёта перечисленных элементов социальной функции трудового права при формировании новых предложений и рекомендаций по внесению изменений в Трудовой кодекс РФ, иные нормативные правовые акты, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними отношения.

При создании концепции Трудового кодекса РФ Российским союзом промышленников и предпринимателей данное положение учтено не было, что обернулось невозможностью реализации основных положений Концепции без слома действующего механизма социального партнёрства. Не вдаваясь в подробный анализ всей Концепции, затронем лишь некоторые её положения, которые разработаны без учёта необходимости охраны здоровья работников как неотъемлемого элемента социальной функции трудового права.

Так, Концепция провозглашает, что «новый Кодекс должен основываться на соблюдении международных норм и не должен затрагивать исторически сложившейся нормальной продолжительности рабочей недели – 40 часов. При этом возможность отклонения от нее как в одну сторону (неполная занятость), так и в другую (работа сверх установленной нормы рабочего времени по желанию работника) должна регулироваться сторонами трудовых отношений в договорном порядке» [21]. Между тем, предложение о возможности договорного регулирования нормальной продолжительности рабочего времени в сторону её увеличения не учитывает назначение данного ограничения. В трудовправовых исследованиях неоднократно подчёркивалось, что «данное ограничение обеспечивает охрану здоровья работника от чрезмерного переутомления и сохранение его профессиональной трудоспособности» [22, с. 30]. Кроме того, аргументируя необходимость этого и других нововведений устареванием действующего Трудового кодекса РФ, его неэффективностью и несоответствием современным социальным и экономическим реалиям, разра-

ботчики Концепции не учитывают ряд других современных условий. В частности, речь идёт об условиях индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений на современном этапе, когда практически всегда условия трудового договора определяются работодателем как экономически более сильным субъектом. Предлагая предоставить возможность увеличения нормальной продолжительности рабочего времени на договорном уровне, разработчики Концепции обрекают большую часть работников на произвол со стороны работодателей, который не только понизит уровень жизни работников, что противоречит положениям Конвенции МОТ № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» [23], но и создаст повышенную угрозу профессиональных и иных заболеваний, производственных травм вследствие переутомления.

Если при этом рассматривать предложение разработчиков Концепции о договорном регулировании нормальной продолжительности рабочего времени в совокупности с другим пунктом Концепции, предусматривающим что «Трудовой кодекс и иные нормативные правовые акты не должны устанавливать размеров повышения заработной платы (надбавок, доплат, районных коэффициентов и др.), эти вопросы должны решаться в рамках, определенных коллективными договорами и соглашениями» [21], то становится понятна сущность данных нововведений. Перенос на договорный уровень регулирования трудовых отношений вопросов, связанных с рабочим временем, а также доплатами и надбавками (включая компенсационные) позволит работодателям легализовать то, что действующий Трудовой кодекс РФ называет сверхурочной работой, без какой-либо дополнительной оплаты превышения нормальной продолжительности рабочего времени либо с минимальной доплатой, устанавливаемой по усмотрению работодателя. Данные положения не только нарушают баланс интересов сторон трудовых отношений, достижение которого является основной задачей трудового законодательства, но и создают риск резкого повышения заболеваемости и травматизма среди работников, поскольку не учитывают необходимость охраны их здоровья, элементами которой являются законодательное установление нормальной продолжительности рабочего времени, ограничение сверхурочной работы и установление компенсационных доплат и надбавок за неё.

Не меньшее количество вопросов вызывают и другие предложения Концепции, выработанные без ориентации на социальную функцию трудового права. Например, для малого бизнеса в рамках общего упрощения трудовых отношений предлагается заменить аттестацию рабочих мест по условиям труда декларированием соответствия этих рабочих мест требовани-

ям по охране труда (с усилением ответственности за достоверность этого декларирования).

Между тем, аттестация сегодня предполагает оценку условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. В свою очередь условия труда определяются частью 2 статьи 209 Трудового кодекса РФ как «совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на трудоспособность и здоровье работника» [14]. В условиях негативной ситуации несоответствия 61,1 процентов рабочих мест установленным требованиям [24], что было выявлено именно по результатам их аттестации, вызывает обоснованные сомнения возможность каких-либо упрощений и послаблений для работодателей в данной сфере. Более того, приведённая статистика свидетельствует о необходимости усиления государственного контроля над соответствием рабочих мест нормативным требованиям, чего практически невозможно добиться при условии замены аттестации декларированием соответствия. Данное предложение также было сделано без осознания приоритета охраны здоровья работника в рамках социальной функции трудового права, что и повлекло негативную реакцию профсоюзов, учёных и чиновников.

Схожими недостатками характеризуется предложение о передаче полностью на усмотрение работодателя вопросов предоставления удлиненных и дополнительных отпусков работникам. В данном случае разработчики Концепции даже не сделали попытки завуалировать явно противоречащее социальной функции трудового права положение посредством передачи его на коллективно-договорный или индивидуально-договорный уровень регулирования социально-трудовых отношений. Между тем, отпуска также имеют своей целью охрану здоровья работника и обеспечение его трудоспособности, что, как уже отмечалось, является одним из основных элементов социального назначения трудового права.

Сторонники выдвинутой Концепции утверждают, что её эффективность будет обеспечиваться механизмами социального партнёрства, поскольку многие вопросы, которые сегодня регулируются на законодательном уровне, предлагается передать социальным партнёрам. Однако, не учитывая социальную функцию всей отрасли трудового права, они не принимают во внимание и неразвитость социального партнёрства, низкую активность представителей работников и объединений работодателей, о которой писала, например, профессор Т.Л. Сошникова [25]. В такой ситуации самой уязвимой стороной окажутся работники, которые

при условии внедрения спорных положений Концепции лишатся минимальных гарантий, установленных трудовым законодательством, но не смогут восстановить данные гарантии через механизмы социального партнёрства.

Следовательно, необходимость модернизации трудового законодательства в части приведения его в соответствие современным социально-экономическим реалиям сомнений не вызывает. Однако предложения по внесению изменений в действующее трудовое законодательство должны вноситься с осознанием приоритета его социальной функции. Повышение производительности труда является важной задачей, однако, её реализация не должна нарушать интересов экономически слабой стороны трудового отношения. Наиболее негативными представляются те предложения, которые не учитывают даже элементарную необходимость охраны здоровья работников средствами трудового права. Поэтому следует согласиться с точкой зрения исследователей, полагающих, что «производственная функция не может реализовываться за счёт ущемления социальной функции трудового права и приоритет, при прочих равных условиях, должен принадлежать последней» [20, с. 359-360]. В противном случае под лозунгом модернизации трудового законодательства будут допущены принципиальные ошибки, которые не только окажут негативное влияние на экономику, но и создадут социальную напряжённость в обществе, вызовут многочисленные нарушения трудовых прав работников в угоду экономическим интересам работодателей.

Литература:

1. Безопасный труд – право каждого человека. Доклад МОТ к Всемирному дню охраны труда – 2009 [электронный ресурс] // Режим доступа: URL:http://www.ilo.org/public/russian/region/europro/moscow/info/publ/ilo_report_sayt.pdf (дата обращения 29.01.2013)
2. Хропанюк В.Н. Теория государства и права: Хрестоматия. Учебное пособие. М.: ИНТЕРСТИЛЬ, 1998. 944 с.
3. Здравомыслов А.Г. Потребности. Интересы. Ценности. М.: Политиздат, 1986. 221 с.
4. О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» (вместе с «Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года»): Распоряжение Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р (в ред. от 08 августа 2009 г.) // Собрание законодательства РФ. 2008. № 47. Ст. 5489.
5. Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ (в ред. от 25 июня 2012 г.) «Об основах

охраны здоровья граждан в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2011. № 48. Ст. 6724.

6. Трудовое право России: учеб. для студ. вузов / Под ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. 3-е изд. перераб. и доп. М.: Юрайт, 2010. 671 с.

7. Шкатулла В.И. Функции советского трудового права: дисс. ... канд. юрид. наук. М., 1980. 178 с.

8. Холодова Т.Ю. Конституционно-правовое обеспечение прав граждан на охрану здоровья и медицинскую помощь в Российской Федерации: дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2006. 155 с.

9. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года // Собрание законодательства РФ. 2009. № 4. Ст. 445.

10. Маврин С.П., Хохлов Е.Б. Трудовое право России: учебник. М.: Юрист, 2003. 560 с.

11. Глобальный план действий по охране здоровья работающих на 2008 – 2017 гг. [электронный ресурс] // Режим доступа: URL: http://www.who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_ru_web.pdf (дата обращения 29.01.2013)

12. Медведев Д.А. Выступление Президента России на совещании по вопросам улучшения условий труда рабочих [электронный ресурс] // Режим доступа: URL: http://www.niitruda.ru/about/cat-107/soveshanie_po_voprosam_uluchs.html (дата обращения 29.01.2013)

13. Устав (Конституция) Всемирной организации здравоохранения. Принят в г. Нью-Йорке 22 июля 1946 г. [электронный ресурс]. Документ опубликован не был // Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

14. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 28 июля 2012 г.) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

15. Бугров, Л.Ю. Изменение трудового договора в связи с охраной здоровья работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 2. С. 9 - 18.

16. Минздрав готовит ответ Михаилу Прохорову [электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <http://kommersant.ru/doc/1574860> (дата обращения 29.01.2013)

17. Представители Госдумы и профсоюзов раскритиковали новую концепцию ТК [электронный ресурс] // Режим доступа: URL: http://ria.ru/tv_economy/20120904/742148835.html (дата обращения 29.01.2013)

18. Трудовое право России: учебник / Под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского. М.: Норма-Инфа-М, 1998. 480 с.

19. Сойфер В.Г. Производственная функция трудового права // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2011. № 4. С. 35-43.

20. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник в 2 томах. Том 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Статут, 2009. 879 с.

21. Предложения о коренной модернизации Трудового законодательства, включая обновление Трудового кодекса (Концепция нового Трудового кодекса Российской Федерации) [электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <http://rspp.ru/position/view/51?year=2012> (дата обращения 29.01.2013)

22. Сувернева А.И. Учёт рабочего времени // Отдел кадров коммерческой организации. 2011. № 1. С. 30 - 40.

23. Конвенция Международной организации труда от 22 июня 1935 г. № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» // Ведомости ВС СССР. 1956. № 13. Ст. 280.

24. Труд во вред [электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <http://www.rg.ru/2012/05/16/rabochie.html> (дата обращения 29.01.2013)

25. Сошникова Т.Л. Проблемы совершенствования законодательства о социальном партнёрстве // Трудовое право. 2008. № 12. С. 80-87.

References:

1. Safe labor is the right for every person. Report MOT for the Universal labor protection day – 2009 [e-resource] // Access mode: URL: http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/info/publ/ilo_report_sayt.pdf (Access date 29.01.2013).

2. Khropanyuk V.N. Theory of state and law: Chrestomathy. Study book. M.: INTERSTIL, 1998. 944 p.

3. Zdravomislov A.G. Demands. Interests. Values. M.: Politizdat, 1986. 221 p.

4. «Concerning the concepts of long-term socioeconomic development of the Russian Federation up to 2020» (together with «The Concept of long-term socioeconomic development of the Russian Federation up to 2020») Decree of the RF Government dated November 17, 2008 № 1662-r (dated August 8, 2009) // Sobraniye zakonodatelstva RF. 2008. № 47. Art. 5489.

5. Federal law dated November 21, 2011 № 323-FL (dated June 25, 2012) «Concerning the basics of the RF citizens' health protection» // Sobraniye zakonodatelstva RF. 2011. № 48. Art. 6724.

6. Labor law in Russia: study book for university students / edited by E.B. Khohlov, V.A. Safonov. 3d edition revised and updated. M.: Yurait, 2010. 671 p.

7. Shkatulla V.I. Functions of the Soviet labor law: Candidate's thesis. M., 1980. 178 p.

8. Kholodova T.Yu. Constitutional-legal enforceability of the citizens' rights to health protection and medi-

cal care in the Russian Federation: Candidate's thesis. M., 2006. 155 p.

9. The RF Constitution. Approved by national voting on December 12, 1993 // *Sobraniye zakonodatelstva RF*. 2009. № 4. Art. 445.

10. Mavrin S.P., Khohlov E.B. Labor law of Russia: study book. M.: Yurist, 2003. 560 p.

11. Global scenario on employees' health protection for 2008 – 2017 [e-resource] // Access mode: URL: http://www.who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_ru_web.pdf (Access date 29.01.2013).

12. Medvedev D.A. Speech of the RF President at the meeting on the issues concerning the improvement of employees' working conditions [e-resource] // Access mode: URL: http://www.niitruda.ru/about/cat-107/soveshanie_po_voprosam_uluchs.html (Access date 29.01.2013).

13. Charter (Constitution) of the World health protection organization. Adopted in New-York July 22, 1946 [e-resource]. The document was not published // Access from the reference-legal system «KonsultantPlus».

14. Labor code of the RF: Federal law dated December 30, 2001 № 197-FL (edited July 28, 2012) // *Sobraniye zakonodatelstva RF*. 2002. № 1 (p. 1). Art. 3.

15. Bugrov L.Yu. Alteration of the treaty due to employees' health protection // *Trudoviye pravo v Rosii i za rubezhom*. 2012. № 2. P. 9 - 18.

16. Ministry of Health of the Russian federation is preparing an answer to Michael Prokhorov [e-resource] // Access mode: URL: <http://kommersant.ru/doc/1574860> (Access date 29.01.2013).

17. Representatives of the State Duma and Trade Unions criticized the new concept of LC [e-re-

source] // Access mode: URL: http://ria.ru/tv_economy/20120904/742148835.html (Access date 29.01.2013).

18. Labor law of Russia: study book / Edited by R.Z. Livshits, Yu.P. Orlovskiy. M.: Norma-Infa-M, 1998. 480 p.

19. Soifer V.G. Production function of labor law // *Kadrovik. Trudovoye pravo dlya kadrovika*. 2011. № 4. P. 35-43.

20. Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. Labor law course: Study book in 2 volumes. Volume 1. Essence of labor law and history of its development. Labor rights in the system of human rights. General part. 2d edition, revised and updated. M.: Statut, 2009. 879 p.

21. Proposals concerning fundamental modernization of Labor legislation including updating Labor code (Concept of a new Labor code of the Russian Federation) [e-resource] // Access mode: URL: <http://rspp.ru/position/view/51?year=2012> (Access date 29.01.2013).

22. Suverneva A.I. Work time logging // *Otdel kadrov kommercheskoy organizatsiyi*. 2011. № 1. P. 30 - 40.

23. Convention of the World labor organization dated June 22, 1935 №47 «On reduction of working hours up to forty hours a week» // *Vedomosti VS SSSR*. 1956. № 13. Art. 280.

24. Labor in prejudice [e-resource] // Access mode: URL: <http://www.rg.ru/2012/05/16/rabochie.html> (Access date 29.01.2013).

25. Soshnikova T.L. Improvement problems of legislation on social partnership // *Trudovoye pravo*. 2008. № 12. P. 80-87.