УДК 622.831.325

А.Н.ШАБАРОВ, *д-р техн. наук, профессор, spmi@mail.wplus.net*
Г.И.КОРШУНОВ, *д-р техн. наук, профессор, spmi@mail.wplus.net*
З.Н.ЧЕРКАЙ, *д-р вет. наук, доцент, spmi@mail.wplus.net*
Н.В.МУХИНА, *д-р вет. наук, профессор, spmi@mail.wplus.net*
Национальный минерально-сырьевой университет «Горный», Санкт-Петербург

A.N.SHABAROV, *Dr. in eng. sc., professor, spmi@mail.wplus.net*
G.I.KORSHUNOV, *Dr. in eng. sc., professor, spmi@mail.wplus.net*
Z.N.CHERKAY, *Dr. vet. sc., associate professor, spmi@mail.wplus.net*
N.V.MUKHINA, *Dr. vet. sc., professor, spmi@mail.wplus.net*
Национальный минерально-сырьевой университет «Горный», Санкт-Петербург

ВЕХИ ИСТОРИИ ОХРАНЫ ТРУДА

Представлен исторический очерк о становлении принципов безопасности с древнейших времен до наших дней. Рассказывается о формировании правовых и социальных норм в сфере труда для обеспечения права и свобод работающих.

***Ключевые слова*:** охрана труда, права и свободы трудящихся.

MILESTONES IN THE HISTORY OF THE PROTECTION OF LABOR

Article represents a historical sketch how there was a formation of principles of safety since the most ancient times up to now. In it is told about formation of legal and social norms in the work sphere for ensuring the right and freedoms working.

***Key words*:** labor protection, safety, rights and freedoms of workers.

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

Первые сведения, касающиеся вопросов охраны труда, встречаются в работах ученых Древней Греции и Рима Гиппократата, Плиния, Галена. В XVI-XVIII вв. появились исследования в области условий труда отдельных профессий таких ученых, как Парацельс и Георг Агрикола. В 1700 г. появился труд итальянского ученого, врача Бернардино Рамаццини «Рассуждения о болезнях ремесленников», в котором впервые были систематизированы вопросы гигиены труда и профессиональных заболеваний сравнительно большого числа профессий. Одним из первых, кто начал рассматривать в России безопасность проводимых работ, был выдающийся русский ученый М.В.Ломоносов. Еще в 1742 г. в своем труде «Первые основания металлургии и рудных

дел» он рассмотрел различные вопросы безопасности и гигиены труда «горных людей», организацию их труда и отдыха, надежность креплений грунта, безопасность переходов по лестницам, рациональность рабочей одежды. Также им были рассмотрены и многие другие вопросы безопасности труда, которые остро стояли в промышленности. В 1847 г. врач А.Н.Никитин издал книгу «Болезни рабочих с указанием предохранительных мер». В ней он описал условия труда 120 профессий.

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

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

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

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

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

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

В Европе конца XVIII – первой половины XIX в. либеральными радикалами и социалистами-утопистами многократно предпринимались попытки разработать социальные программы и политику по рабочему вопросу. Наиболее революционная германская социал-демократия в 1875 г. включила в Готскую программу требования об охране труда рабочей молодежи и подростков, основные из которых сводились к следующему: нормальный рабочий день, соответствующий общественным потребностям; запрещение воскресного труда, детского труда и всякого женского труда, наносящего ущерб здоровью и нравственности женщины, законодательная охрана жизни и здоро-

вья рабочих, санитарный надзор за рабочими жилищами, подчинение копей, рудников, фабричной, ремесленной и кустарной промышленности надзору выбранных рабочими должностных лиц, действующий закон «Об ответственности предпринимателей за несчастные случаи с рабочими».

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

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

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

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

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

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

Несмотря на принятое в России законодательство, тяжелый и изнурительный труд, высокий производственный травматизм заставляли рабочих и крестьян бороться за свои права. Это особенно проявилось при создании и становлении социал-демократического движения в России. Уже на II съезде РСДРП (Российская социал-демократическая рабочая партия), состоявшемся в 1903 г., была принята первая Программа партии, в которой затрагивались вопросы охраны труда и отмечалась необходимость ограничения рабочего дня восемью часами в сутки для всех наемных рабочих, установление законом еженедельного отдыха, непрерывно продолжающегося не менее 42 ч для наемных рабочих обоего пола во всех отраслях народного хозяйства, полного запрещения сверхурочных работ, воспрещения ночного труда (от 9 часов вечера до 6 часов утра), воспрещения предпринимателям пользоваться трудом детей в школьном возрасте (до 16 лет) и ограничения рабочего времени подростков (16-18 лет) шестью часами.

В 1913 г. все существовавшие в России законы в области охраны труда были выделены в Устав «О промышленном труде» и опубликованы в сборнике законов Российской Империи. Этим действием государственными властями был сделан первый шаг на пути превращения трудового права в са-

мостоятельную отрасль. В этот Устав впервые в России были включены нормы о социальном страховании работников.

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

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

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

Приход к власти большевиков подвиг их к активным действиям по реализации свои идей, поэтому одним из первых декретов Советского правительства после Октябрьской революции был декрет «О восьмичасовом рабочем дне», принятый 11 ноября 1917 г. Согласно этому декрету в России продолжительность рабочей недели была ограничена 48 часами труда. Это было сделано впервые в мире. Лишь позже, после принятия международной Конвенции № 1, во многих других странах мира также был установлен 8-часовой рабочий день. Многие страны установили 8-часовой рабочий день значительно позже. Например, в США официальное признание 8-часового рабочего дня произошло только в 1938 г., после принятия закона «О справедливых трудовых стандартах», установившего максимальную продолжительность работы и минимальную оплату труда.

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

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

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

В 1922 г. Всесоюзный центральный исполнительный комитет (ВЦИК) СССР, учи-

тывая недостатки существующего КЗоТа и образование СССР, утвердил новый «Кодекс законов о труде». В этом документе впервые было введено понятие трудового договора, что позволило юридически закрепить принцип свободы труда.

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

Правительство СССР, понимая важность вопросов охраны труда и защиты прав трудящихся, активно разрабатывало и принимало нормативно-правовые акты, которые закрепляли нормы и правила для работодателей и трудящихся. Также издавались документы, разграничивающие функции надзорных органов СССР. Один из таких актов касался вопросов ведения горных работ, где травматизм был наиболее высок: «О значении термина «органы надзора» в Правилах безопасности при ведении горных работ». В этом акте НКТ СССР и Высший совет народного хозяйства (ВСНХ) СССР давали разъяснения по поводу разграничения функций между органами горного надзора и инспекцией труда. В частности, там говорилось: «Впредь до точного разграничения в законодательном порядке функций органов горного надзора и органов охраны труда в области осуществления надзора в горном деле надлежит считать, что выражение «органы надзора», встречающееся в разных изданиях Правил безопасности при ведении горных работ, утвержденных НКТ СССР и ВСНХ СССР 25 ноября 1924 г., за № 480/488 (опубликованных отдельным изданием), относятся как к органам горного надзора ВСНХ, так и к органам охраны труда НКТ (Разъяснение народного комиссариата труда СССР и Высшего Совета Народного Хозяйства СССР от 10 апреля 1925 г. № 107/344).

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

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

В 70-е гг. в СССР было принято значительное число документов по охране труда. К ним можно отнести: Положение о правах профсоюзного комитета предприятия (1971), Типовые правила внутреннего распорядка (1972), Положение о порядке рассмотрения трудовых споров (1974), Положение о технической инспекции труда (1977) и др. В это время в СССР была создана система особых льгот работающим, совмещающим работу с обучением. Согласно законодательству того времени, если работник хотел поступить в высшее учебное заведение, то ему на период сдачи вступительных экзаменов предоставлялся дополнительный отпуск до 15 календарных дней без сохранения заработной платы. Работникам, принятым на заочное отделение вуза, предоставлялось 20 дней для сдачи экзаменационных сессий с сохранением средней заработной платы на I и II курсах и 30 дней на старших курсах [2].

Дальнейшее развитие получило трудовое законодательство в России после принятия в 1993 г. «Основ законодательства Российской Федерации об охране труда». Это был прогрессивный документ в области охраны труда в тот переходный период времени для нашей страны, но далеко несовер-

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

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

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

Кроме того, в Трудовом кодексе впервые были четко обозначены источники финансирования определенных мероприятий по охране труда. Например, обеспечение работника средствами индивидуальной защиты (спецодежда, спецоборудование и т.д.) за счет работодателя или обязанность работника обучаться правилам охраны труда и проходить медосмотры за счет работодателя, право работника на профессиональную переподготовку за счет средств работодателя [4].

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

Согласно законодательству России, контроль и надзор за обеспечением безопасных условий труда на предприятиях любых форм собственности обеспечивает Государственная инспекция труда России, которая подразделяется на правовую и техническую. Правовые инспектора следят за исполнением

положений Трудового кодекса на предприятии, а технические инспектора – за соблюдением требований нормативно-технических и других документов.

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

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

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

В настоящее время, в эпоху глобализации, отечественные промышленные компании, связанные с международным рынком, ориентируются в своей деятельности на лучшие стандарты корпоративного управления и социальной ответственности, а значит и на стандарты Международной организации труда.

Международная организация труда (МОТ) была создана для объединения усилий разных стран в 1919 г.. МОТ была учреждена для выражения растущей озабоченности по поводу социальной реформы после Первой мировой войны и уверенности в том, что любая реформа должна проводиться на международном уровне. Она является специализированной организацией ООН, созданной согласно Версальскому мирному договору в рамках Лиги Наций. Цель МОТ – достижение всеобщего, прочного мира и улучшение существующих условий труда на основе социальной справедливости. МОТ выработала такие критерии индустриального общества, как восьмичасовой рабочий день, защита материнства, законодательство, запрещающее использование детского труда, и целый ряд мер, способствующих безопасности на рабочих местах и нормальным трудовым отношениям.

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

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

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

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

МОТ также поощряет подобную трехстороннюю структуру в государствах-членах путем содействия «социальному

диалогу» между профсоюзами и работодателями при разработке и, в случае необходимости, применении национальной политики по социальным, экономическим и многим другим вопросам.

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

Конференция является также международным форумом, на котором обсуждаются трудовые и социальные проблемы, имеющие значение для всего мира. Каждое государство-член МОТ имеет право направить на Конференцию четырех делегатов, два от правительства и по одному от трудящихся и работодателей. Эти делегаты вправе независимо высказываться и голосовать. В период между ежегодными сессиями Конференции деятельностью МОТ руководит Административный совет в составе 28 представителей правительств, 14 представителей трудящихся и 14 представителей работодателей.

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

МОТ имеет четыре главные стратегические цели:

• развитие и реализация норм и основополагающих принципов и прав в сфере труда;

• создание более широких возможностей для женщин и мужчин по обеспечению достойной занятости;

• расширение охвата и повышение эффективности социальной защиты для всех;

• укрепление трехсторонней структуры и поддержание социального диалога.

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

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

ЛИТЕРАТУРА

1. *Бейлихис Г.А.* Очерки истории охраны труда и здоровья, рабочих в СССР. М., 1971. 191 с.

2. *Голощапанов С.А.* Правовые вопросы охраны труда в СССР. М., 1982. 84 с.

3. *Карауш С.А., Герасимова О.О.* История охраны труда в России. Томск, 2005. 123 с.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации. Официальный текст. М., 2002. 208 с.

REFERENCES

1. *Beylikhis G.A.* Sketches of history of labor protection and health, workers in the USSR. Moscow, 1971. 191 p.

2. *Goloshchapanov S.A.* Legal questions of labor protection in the USSR. Moscow, 1982. 84 p.

3. *Karaush S.A., Gerasimov O.O.* Labor protection history in Russia. Tomsk, 2005. 123 p.

4. Labor code of the Russian Federation. Official text. Moscow, 2002. 208 p.