

УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.17308/law/1995-5502/2023/3/70-77>

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ

С. В. Передерин

Воронежский государственный университет

LEGAL REGULATION OF LABOR CONDITIONS OF HIRE EMPLOYEES

S. V. Perederin

Voronezh State University

Аннотация: исследуется и анализируется законодательство, регулирующее условия труда в сфере использования несамостоятельного труда, высказываются критические замечания и предложения, направленные на совершенствование правового механизма охраны труда. Особое внимание уделено изучению правовых проблем, связанных с предупреждением и устранением негативных факторов, воздействующих на организм работников в процессе трудовой деятельности.

Ключевые слова: условия труда, вредные и опасные производственные факторы, производственная деятельность, профессиональный риск.

Abstract: the article examines and analyzes the legislation regulating working conditions in the field of dependent labor, and makes critical comments and proposals aimed at improving the legal mechanism of labor protection. Particular attention is paid to the study of legal problems related to the prevention and elimination of negative factors affecting the body of workers in the process of work.

Key words: working conditions, harmful and dangerous production factors, production activities, professional risk.

Правовое регулирование условий труда в сфере использования наемного труда осуществляется государством путем разработки и принятия органами законодательной и исполнительной власти Российской Федерации правовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических и иных норм, правил, правовых процедур, стандартов безопасных условий труда, закрепления правовых средств и способов, обеспечивающих необходимый уровень безопасности условий труда применительно к различным отраслям промышленности и сферам оказания услуг с учетом специфики производственного процесса.

Одной из основных целей трудового законодательства, наряду с установлением юридиче-

ских гарантий трудовых прав и свобод лиц наемного труда и работодателей, является создание благоприятных условий труда, способствующих повышению его производительности и охране.

Согласно общепризнанным принципам и нормам международного трудового права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации в качестве одного из основных принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) закрепляет принцип обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневно-

го отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска.

Право наемного работника на справедливые и безопасные условия труда обеспечивается не только с помощью правовых норм, но и путем проведения органами федеральной исполнительной власти, исполнительной власти субъектов Российской Федерации, местного самоуправления и непосредственно работодателями (нанимателями) в пределах своих полномочий социально-экономических, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий, направленных на реализацию работником своих способностей к труду в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, а также сохранение жизни, здоровья и трудоспособности наемных работников.

Сочетание правовых норм и различных мероприятий, осуществляемых органами исполнительной власти и работодателями (нанимателями), в максимальной степени снижает негативное воздействие факторов, имеющих место в соответствующей отрасли экономики, организации, на рабочем месте, на здоровье работника при выполнении им трудовой (служебной) функции или полностью исключает такое воздействие.

В соответствии с правовыми положениями, закрепленными в ст. 214 ТК РФ, обязанность по обеспечению безопасных условий труда и охраны здоровья работников возлагается на работодателя.

Работодатель обязан создать безопасные условия труда, исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

Состояние условий труда в соответствующей отрасли экономики, организации, на рабочем месте способствует или, наоборот, снижает эффективность и производительность труда, содействует достижению общественного, культурного и технического прогресса в целях социальной защиты наемных работников и их семей, способствует раскрытию творческих способностей каждого занятого в сфере производства или оказания различного вида услуг.

Условия труда по своему содержанию являются многоаспектным понятием, охватываю-

щим экономические, политические и правовые аспекты, обеспечивающие безопасность производственного процесса и способствующие защите здоровья и сохранения трудоспособности наемных работников. Они зависят от сферы применения наемного труда, отрасли экономики или сферы оказания услуг, производственного процесса, выпускаемой продукции или товара, вида работ, выполняемых работниками, и других факторов.

Согласно ч. 2 ст. 209 ТК РФ под условиями труда понимается совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Определение понятий производственной среды и трудового процесса дается в экономической науке.

Под производственной средой понимается все то, что окружает наемного работника во время его трудовой деятельности, осуществляемой на основе трудового договора или служебного контракта. К производственной среде относятся: техническое и технологическое оборудование, агрегаты, механизмы, инженерные коммуникации, санитарно-гигиеническая обстановка, уровень профессионального риска на основе выявленных опасных и вредных производственных факторов и множество других элементов, которые зависят от сферы производства и оказания услуг.

Исходя из роли в общем процессе производства, производственные процессы в научной литературе классифицируют на основные, вспомогательные, обслуживающие; в зависимости от характера выполняемых операций они подразделяются на заготовительные, обрабатывающие, сборочные, ремонтные, строительно-монтажные, транспортные и т. п.; в зависимости от степени автоматизации выделяют ручные, механизированные, автоматические. Имеют место и другие виды классификаций.

Трудовой процесс представляет разнообразные действия, осуществляемые наемными работниками, для достижения конкретного результата в ходе реализации производственного процесса с использованием физических, интеллектуальных и иных способностей при выполнении трудовой (служебной) функции, обусловленной трудовым договором или служебным контрактом, с использованием различных технических средств.

Любой трудовой процесс представляет собой совокупность множества отдельных процессов труда, направленных на превращение сырья и материалов в готовую продукцию заданного качества, количества, ассортимента в установленные техническими и технологическими нормативными положениями сроки с соблюдением санитарно-гигиенических и эпидемиологических норм.

Трудовой процесс является составной частью производственного процесса, его основой. Без трудового процесса производственный процесс не может быть реализован.

Условия труда, в которых реализуется труд наемных работников, весьма многообразны и зависят от производственного процесса (производство продукции, изделий, товаров и т. п.), видов работ, выполняемых работником (погрузочно-разгрузочных, буровых, облицовочных, пневматических, виброопасных, плавильных и т. д.), отрасли экономики и сферы оказания услуг, травматичности труда и многих других объективных факторов, имеющих место в производственном процессе.

Условия труда регламентируются с применением общих и специальных норм права и иных социальных норм.

Относительно правового регулирования условий труда необходимо высказать следующие замечания, соображения, идеи и предложения.

В основе правового регулирования условий труда в Российской Федерации лежат правовые положения, закрепленные в содержании Конституции Российской Федерации, которые определяют основные принципы и направления, отвечающие современным требованиям безопасности и гигиены труда.

Право наемных работников на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности труда, закреплено в ст. 37 Конституции РФ, а также в ст. 2 ТК РФ, в которой имеется правовое положение, закрепляющее право каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности.

Однако в действующем трудовом законодательстве не раскрывается содержание правового понятия «справедливые условия труда». Полагаем, что оно включает в свое содержание следующие правовые элементы: безопасность труда, соответствующая конкретному производственному процессу; предоставление времени

отдыха после выполнения трудовой (служебной) деятельности, установленного трудовым законодательством или иным нормативным правовым актом, содержащим нормы трудового права; выплата заработной платы, обеспечивающей достойное для работника и членов его семьи существование.

Правовое регулирование условий труда в Российской Федерации осуществляется также с учетом общепризнанных принципов и норм международного трудового права, закрепленных в конвенциях и рекомендациях Международной организации труда (далее – МОТ). В частности, в Конвенции МОТ № 155 от 1981 г. «О безопасности и гигиене труда и производственной среде»¹ и Конвенции МОТ № 187 от 2006 г. «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда»² определяются основные принципы безопасности условий труда. В Рекомендации МОТ № 164 от 1981 г. «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» установлены правила, направленные на обеспечение права каждого наемного работника на безопасные условия труда³.

В то же время в условиях формирования цифровой экономики, интенсификации наемного труда, совершенствования и появления новых сложных технологий в сфере производства и оказания различных видов услуг, использования новых форм организации труда (дистанционной работы, заемного труда, самозанятости) и т. п. возникает необходимость более детального исследования правовых проблем, связанных с регулированием условий труда работников, осуществляющих свои трудовые (служебные) функции на основе трудовых договоров или служебных контрактов.

В действующем трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах широко используется правовое понятие «условия труда», но, к сожалению, отсутствует соответствующая глава или раздел, закрепляющие понятийный аппарат, характеризующий и раскрывающий содержание данного правового положения. Правовые аспекты, касающиеся понятийного аппарата, характеризующие условия

¹ Собр. законодательства Рос. Федерации. 2001. № 50. Ст. 4652.

² Собр. законодательства Рос. Федерации. 2012. № 43. Ст. 5792.

³ Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда : в 2 т. 1991. Т. 2. С. 1949–1956.

труда, почему-то находятся в разделе десятом ТК РФ «Охрана труда». Однако правовые понятия «условия труда» и «охрана труда» по своему содержанию и значению являются различными. Условия труда – это объективные факторы, которые окружают работника в процессе выполнения им трудовой (служебной) функции во время трудовой деятельности, а охрана труда – это правовые и иные социальные нормы, правовые средства и способы, направленные на обеспечение безопасных условий труда. То есть в одном разделе ТК РФ содержатся правовые положения, характеризующие объект правового регулирования и правовые средства, направленные на защиту соответствующих условий труда. Иными словами, в одном правовом разделе кодекса закреплены правовые нормы, регулирующие предмет охраны труда (являющийся первичным условием), и нормы, обеспечивающие соблюдение правил охраны труда, направленных на обеспечение безопасных условий труда.

В науке трудового права до настоящего времени отсутствует правовая концепция относительно правового регулирования условий труда. Правовые аспекты, связанные с регулированием условий труда в общем плане, закреплены законодателем в правовом институте охраны труда.

По своей сути и содержанию правовой институт охраны труда является межотраслевым, поскольку в нем содержатся правовые нормы, относящиеся не только к трудовому законодательству, но и таким отраслям права, как административное право (правовые нормы, закрепленные в ст. 216 ТК РФ, регламентируют реализацию правовых процедур, осуществляющих управление охраной труда, а также специальные разрешительные, надзорные и контрольные правовые процедуры в сфере охраны труда), финансовое право (например, правовые положения, предусмотренные ст. 228 ТК РФ, регламентируют правила финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда за счет различных источников в порядке, установленном законодательством), налоговое право (правовые нормы, закрепленные в ст. 210 ТК РФ, регламентируют правовые аспекты налоговой политики, стимулирующей создание работодателями безопасных условий труда, разработку и внедрение современной техники и технологий, производство эффективных средств индивидуальной и коллективной защиты наемных работников).

В главе 34 ТК РФ содержатся правовые нормы, регламентирующие государственное управление охраной труда, определяющие полномочия Правительства РФ, федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда.

В содержание данного правового института включены правовые положения, которые непосредственно не относятся к нему, например, правовые нормы о расследовании и учете несчастных случаев на производстве, поскольку они применяются в результате наступления несчастного случая, т. е. после соответствующего правонарушения в сфере охраны труда, проведении государственной экспертизы условий труда, обучении по охране труда и др.

Правовое регулирование условий труда в сфере применения наемного труда осуществляется правовыми и иными социальными нормами, закрепленными в значительном количестве нормативных правовых актов, относящихся к различным сферам производственной деятельности. К ним, в частности, относятся федеральные законы: «Об основах охраны здоровья граждан» от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ⁴, «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ⁵, «О специальной оценке условий труда» от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ⁶, «О биологической безопасности в Российской Федерации» от 30 декабря 2020 г. № 492-ФЗ⁷, «Об охране окружающей среды» от 10 января 2002 г. № 7-ФЗ⁸ и многие другие; постановления Правительства РФ: «О порядке обучения по охране труда и проверке знания требований охраны труда» от 24 декабря 2021 г. № 2464⁹, «Об особенностях организации и финансового обеспечения оказания медицинской помощи, в том числе предоставления дополнительных видов и объемов медицинской помощи, предусмотренных законодательством Российской Федерации, населению закрытых ад-

⁴ Собр. законодательства Рос. Федерации. 2011. № 48. Ст. 6724.

⁵ Собр. законодательства Рос. Федерации. 1999. № 14. Ст. 1650.

⁶ Собр. законодательства Рос. Федерации. 2013. № 52. Ст. 6991.

⁷ Собр. законодательства Рос. Федерации. 2021. № 1. Ст. 31.

⁸ Собр. законодательства Рос. Федерации. 2002. № 2. Ст. 133.

⁹ Собр. законодательства Рос. Федерации. 2022. № 1. Ст. 171.

министративно-территориальных образований, территорий с опасными для здоровья человека физическими, химическими и биологическими факторами, включенных в соответствующий перечень, работникам организаций, включенных в перечень организаций, отдельных отраслей промышленности с особо опасными условиями труда» от 26 декабря 2014 г. № 1540¹⁰.

Правовые нормы, регламентирующие условия труда, содержатся во множестве подзаконных нормативных правовых актов, которые не согласованы между собой или основаны на утративших силу федеральных законах. Среди подзаконных нормативных правовых актов существенная роль принадлежит разрабатываемым и принимаемым специализированными федеральными органами исполнительной власти (Минтрудом РФ, Федеральными службами в сфере контроля и надзора и др.). Их полномочия закреплены в ст. 211.2 ТК РФ. Они устанавливают правила, правовые процедуры, критерии и нормативы, направленные на обеспечение необходимых условий труда в процессе трудовой деятельности.

К нормативным правовым актам, регламентирующим соответствующие условия труда, относятся приказы федеральных органов исполнительной власти. Например, приказами Минтруда России утверждены: «Перечни вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры» (приказ № 1420н от 31 декабря 2020 г.)¹¹, «Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве» (приказ № 223н от 20 апреля 2022 г.)¹², государственные стандарты безопасности труда (ГОСТ), санитарные правила (СП), гигиенические нормативы (ГН), санитарные правила и нормы (СанПиН), инструкции по безопасности (ИБ) и другие нормативные правовые акты.

¹⁰ Собр. законодательства Рос. Федерации. 2015. № 3. Ст. 577.

¹¹ Доступ из справ.-правовой системы «Консультант-Плюс».

¹² Доступ из справ.-правовой системы «Консультант-Плюс».

Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 2 декабря 2020 г. № 40 утверждены санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда применительно к отдельным видам организации работы и производствам¹³, приказом от 17 мая 2021 г. – «Методические рекомендации по обеспечению санитарно-эпидемиологических требований к условиям труда»¹⁴.

Правовые, технические, санитарно-эпидемиологические и иные социальные нормы направлены на организацию комплекса мер, способных обеспечить минимальную защиту наемных работников, работающих в различных отраслях экономики, от воздействия биологических, физических, химических и иных производственных факторов, имеющих место на рабочих местах. То есть они закрепляют минимальный уровень юридических гарантий для наемных работников со стороны государства. Разрабатывая и принимая соответствующие нормативные правовые акты, государство обязывает работодателей всех форм собственности в императивном порядке обеспечивать необходимые условия труда с соблюдением рекомендаций, ограничений, запретов, обусловленных условиями производства.

Правовые нормы, регулирующие правовое обеспечение условий труда, можно условно разделить на две группы: 1) непосредственно направленные на правовую защиту наемных работников от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, которые могут приносить вред их здоровью и вызывать травмы или профессиональные заболевания; 2) обеспечивающие охрану лиц, работающих на основе трудового договора или служебного контракта, от возможного снижения трудоспособности.

Для правового регулирования обеспечения безопасных условий труда характерным является сочетание общих правовым норм, распространяемых на всех наемных работников, и специальных правовых норм, предусматривающих дополнительные юридические гарантии для отдельных категорий работников (женщин, несовершеннолетних и т. п.) с учетом их возрастных, физиологических и иных особенностей, а также для наемных работников, осуществляющих свои

¹³ Доступ из справ.-правовой системы «Консультант-Плюс».

¹⁴ Доступ из справ.-правовой системы «Консультант-Плюс».

трудо­вые (служебные) обя­занности в различных отраслях экономики с наличием вредных и (или) опасных факторов.

Обилие нормативных правовых актов, содержащих правовые положения, регламентирующие условия труда при осуществлении наемными работниками различных видов трудовой деятельности, затрудняет их применение. Целесообразно сформировать единый перечень государственных нормативных требований в сфере правового регулирования условий труда на единой цифровой платформе применительно к различным сферам производственной деятельности, на электронных сервисах, предлагаемых федеральной инспекцией труда.

Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»¹⁵ в качестве основных вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса предусматривает следующие: физические, химические, биологические, тяжесть и напряженность трудового процесса работника.

Приказом Минтруда России от 12 мая 2022 г. № 291н утвержден Перечень вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов¹⁶.

Приказом Минтруда России от 16 мая 2022 г. № 298н утвержден Перечень отдельных видов работ, при выполнении которых работникам предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов, а также норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания¹⁷, которые детализировали и конкретизировали правовые положения, закрепленные в вышеуказанном фе-

деральном законе. То есть действующее трудовое законодательство при регулировании условий труда учитывает только внутренние факторы производственной среды и трудового процесса, оказывающие негативное влияние на здоровье и трудоспособность работника, но не учитывает внешние факторы, в силу которых работодатель (наниматель) не может обеспечить соответствующие условия труда. К таким факторам относятся факторы природного и техногенного характера (наводнения, селевые потоки, оползни, эпидемии, эпизоотии, землетрясения, пожары и иные стихийные бедствия). Поскольку они воздействуют на состояние здоровья работника, их необходимо отразить в законодательстве.

В соответствии со ст. 14 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасные. Однако в действующем законодательстве для характеристики условий труда используются различные правовые понятия, либо им дается различная характеристика. Их содержание в правовом аспекте не всегда раскрывается, имеет место терминологическая несогласованность. В качестве таких правовых понятий, в частности, используются: «нормальные условия труда», «условия, отклоняющиеся от нормальных», «безопасные условия труда», «условия труда, соответствующие государственным требованиям», «работы с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда», «особые условия труда» и др. Их использование противоречит действующему трудовому законодательству. Полагаем, что в отношении понятийного аппарата, применяемого для характеристики условия труда, необходимо использовать правовую гильотину.

В действующем трудовом законодательстве не раскрываются такие понятия, как «особые условия труда», которое широко применяется в федеральных законах, регламентирующих служебные обязанности сотрудников правоохранительных органов, «особый характер работы», «работы с повышенной опасностью труда» и др. Использование значительного количества правовых понятий, характеризующих условия труда, вызывает трудности в правоприменительной практике, позволяет работодателям произвольно толковать их содержание, способствует возникновению индивидуальных трудовых споров.

¹⁵ Собр. законодательства Рос. Федерации. 2013. № 52. Ст. 6991.

¹⁶ Доступ из справ.-правовой системы «Консультант-Плюс».

¹⁷ Доступ из справ.-правовой системы «Консультант-Плюс».

По нашему мнению, к работам, выполняемым в указанных выше условиях труда, следует относить: работы, осуществляемые наемными работниками в результате длительного отсутствия в месте постоянного жительства; работы разъездного, подвижного характера, в зонах вооруженных конфликтов или на территориях, подвергшихся радиационному загрязнению; огневые работы при пожаротушении; монтажные работы, выполняемые на высоте; выполнение служебных обязанностей в дипломатических представительствах России за границей и т. п.

Целесообразно разработать нормативный правовой акт, в котором необходимо закрепить и раскрыть содержание указанных выше правовых понятий и перечень соответствующих работ с характеристикой условий труда.

Следует иметь в виду, что по общему правилу, установленному ст. 214.1 ТК РФ, запрещается выполнение работ в опасных условиях труда. Однако данное правило не распространяется на работы, связанные с предотвращением или устранением последствий чрезвычайных ситуаций, а также на отдельные виды работ, перечень которых утверждается Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В соответствии с распоряжением Правительства РФ от 4 декабря 2021 г. № 3455 к таким работам относятся: горноспасательные, противодонные, поисково-спасательные, аварийно-спасательные, связанные с тушением пожаров, и работы по ликвидации медико-санитарных последствий чрезвычайных ситуаций¹⁸.

Важно отметить, что правовое регулирование условий труда в Российской Федерации осуществляется с широким применением дифференциации правового регулирования с учетом специфики производственного и технологиче-

ского процессов, природно-климатических условий и иных оснований.

Подводя итог, следует сделать вывод о том, что имеет место объективная необходимость добавления в содержание действующего ТК РФ самостоятельного специального раздела, закрепляющего правовые положения, регламентирующие условия труда. В нем необходимо сформулировать четкий правовой понятийный аппарат, характеризующий условия труда, имеющие место в производственной сфере и сферах оказания различных видов услуг, прописать правовой механизм, регулирующий правовые процедуры специальной оценки труда и расследования несчастных случаев на производстве, предварительных медицинских осмотров. Учитывая развитие информационных технологий, необходимо расширить право наемных работников на безопасные и справедливые условия труда, установить требования к условиям труда в зависимости от вида деятельности и особенностей производственного и трудового процессов, урегулировать правовые процедуры расследования и учета профессиональных заболеваний, предусмотреть правовые положения по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, помимо внутренних факторов производственной среды и трудового процесса, влияющих на здоровье работников, закрепить внешние факторы окружающей среды (наводнения, землетрясения и т. п.), предусмотреть правовое положение о приостановлении трудовой деятельности работников на период действия внешних факторов, утвердить требования к условиям труда в особых климатических условиях, закрепить правовые принципы и конкретные правовые средства, направленные на обеспечение права каждого наемного работника на безопасные условия труда, установить подходы по предоставлению льгот работникам за осуществление ими трудовой деятельности во вредных и (или) опасных условиях труда.

¹⁸ Собр. законодательства Рос. Федерации. 2021. № 50. Ст. 8649.

Воронежский государственный университет
Передерин С. В., доктор юридических наук,
профессор, заведующий кафедрой трудового права
E-mail: perederin@law.vsu.ru

Voronezh State University
Perederin S. V., Doctor of Law, Professor, Head of
the Labor Law Department
E-mail: perederin@law.vsu.ru

Поступила в редакцию: 20.09.2023

Received: 20.09.2023

Для цитирования:

Передерин С. В. Правовое регулирование условий труда наемных работников // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. 2023. № 3 (54). С. 70–77. DOI: <https://doi.org/10.17308/law/1995-5502/2023/3/70-77>.

For citation:

Perederin S. V. Legal regulation of labor conditions of hire employees // Proceedings of Voronezh State University. Series: Law. 2023. № 3 (54). P. 70–77. DOI: <https://doi.org/10.17308/law/1995-5502/2023/3/70-77>.