

Ю.Д. Древалі¹, Б.М. Цимбал¹, О.Д. Малько¹, О.П. Шароватова¹, А.С. Петрищев²,
С.Р. Артем'єв¹

¹Національний університет цивільного захисту України, Україна

²Національний університет «Запорізька політехніка», Україна

ФУНДАМЕНТАЛЬНІ ЗАСАДИ МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СФЕРИ БЕЗПЕКИ І ГІГІЄНИ ПРАЦІ

Розглянуто питання щодо сутності та особливостей міжнародно-правового регулювання сфери безпеки і гігієни праці. Відзначено значущість причин та передумов, які сукупно привели до оновленого розуміння діяльності МОП та сфери безпеки і гігієни праці у складних умовах сьогодення. З'ясовано, що фундаментальною основою стало напрацювання щодо основоположних принципів і прав у світі праці.

Ключові слова: міжнародно-правове регулювання, безпека праці, міжнародні трудові стандарти, гігієна праці, МОП, трудове середовище.

Постановка проблеми

У складних умовах сьогодення стрімко наростає кількість викликів та небезпек, які загрожують життю і здоров'ю працівників. Загалом йдеться про загальносвітові процеси та тенденції, що й потребує глобальних відповідей на питання щодо вдосконалення міжнародно-правового регулювання сфери БПП. У даному разі важливе значення має Міжнародна організація праці (далі – МОП), яка розробляє міжнародні трудові стандарти та універсальні трудові норми.

До загальних напрямів діяльності МОП найперше відносяться розроблення погодженої політики та документів програмного значення, опрацювання й ухвалення міжнародних трудових норм у формі конвенцій та рекомендацій, забезпечення та виконання контрольно-ревізійної функції, допомога країнам - учасникам тристороннього діалогу в запровадженні загальноприйнятих міжнародних трудових стандартів тощо. Важливе значення у даному відношенні приділяється також і унормуванню заходів з безпеки та гігієни праці.

Важливу роль у сфері безпеки і гігієни праці відіграють документи Європейського Союзу (далі – ЄС). Вони визначають засадничі принципи, БПП яким повинно відповідати законодавство держав-членів ЄС. Правові основи БПП ЄС конкретизовано у ґрунтовній законодавчій базі ЄС. За час існування Європейського Союзу у сфері забезпечення безпеки і гігієни праці було прийнято близько 250 рамкових та окремих директив ЄС. Директиви ЄС стали важливим інструментом обмеженого впливу на внутрішні регуляторні

документи країн-учасниць. Вони забезпечують внесення необхідних змін до внутрішніх правових актів, даючи можливість зберегти національні підходи, власні концепції, використовуючи термінологію держав-членів ЄС.

Запровадження європейського законодавства з БПП дозволило ініціювати процес удосконалення національного законодавства держав-членів ЄС і спричинило сприятливі наслідки для поліпшення умов праці. Разом з тим, як зауважують фахівці, у законодавстві ЄС слід передбачити більш чіткі норми заходів і вимог з безпеки та гігієни праці й стримуючу систему санкцій за їх невиконання.

Водночас, слід зазначити, що використання у даній сфері категорії «безпека і гігієна праці» завдячує вже усталеним традиціям застосування саме такого словосполучення у пошуковій діяльності. Англійська категорія «occupational health and safety» в україномовному перекладі звучить як «безпека і гігієна праці», і як «управління охороною здоров'я і безпекою праці», а також, як «безпека і здоров'я працівників на роботі». Проте, етимологія зазначених понять чи тонкощі перекладу не входять до предмету нашого дослідження.

Крім міжнародно-правового регулювання МОП та ЄС, здійснює організаційно-технічне, яке регламентує ризик-орієнтоване управління безпекою та гігієною праці, яке направлено на оцінку професійних ризиків за запропонованими методиками.

Таким чином, актуальною проблемою вдосконалення міжнародно-правового регулювання сфери БПП є унормування заходів та вимог з безпеки та гігієни праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Діяльність МОП та ЄС у сфері безпеки і гігієни праці традиційно аналізується представниками науки трудового права та безпеки і гігієни праці. Все частіше дослідницька увага звертається і на сукупність різнобічних чинників, які спонукають до перегляду чи вдосконалення міжнародних стандартів. Природно, що останнім часом більшість сучасних досліджень з окресленої проблематики стосується тих викликів та загроз, які спричинила пандемія COVID-19. Належний фактографічний та аналітичний матеріал міститься в десятках чи навіть сотнях статей, присвячених руйнівним наслідкам пандемії для всіх секторів економіки та форм трудових відносин, а також особливостям реалізації трудових стандартів в окремих країнах та регіонах, додатковій уразливості деяких груп населення та цілих регіонів.

Все частіше йдеться і про нагальну необхідність пошуку нових заходів та засобів для вдосконалення міжнародно-правового регулювання сфери трудових відносин. Наприклад, П. Дюбуї (*Praveen Dubey*) та його співавтори наполягають на першочерговій необхідності розроблення оновлених підходів до заходів з безпеки і гігієни праці на робочих місцях [1].

Останнім часом і в аналітичних розробках під егідою МОП та ЄС інтенсивно розробляються рекомендації для урядів, організацій роботодавців та працівників для вдосконалення заходів з безпеки і гігієни праці в умовах COVID-19 (див., напр., зміст доповіді під назвою «Захист працівників: безпека та гігієна праці у відповідь на пандемію COVID-19. Швидка оцінка потреб та плани реагування: рекомендації з підготовки заходів на рівні країни»). Натомість, М.А. Черрі (*Miriam A. Cherry*) доволі переконливо вказує на ту обставину, що деякі з нагальних проблем міжнародного регулювання у світі праці вже озвучувалися в попередні часи, відтак, і «відновлення минулого діалогу може виявити корисні ідеї для вирішення поточних проблем і дозволити нам досягти того світу роботи, який ми хочемо бачити в майбутньому...» [2].

У науковому світі поширюється усвідомлення того, що на міжнародному рівні і в законодавстві європейських країн необхідно здійснювати правове впорядкування сфери безпеки праці. Про це наголошує Шрамко О. В., в своїй дисертаційній роботі, визнаючи «Необхідність правового впорядкування безпеки праці як на міжнародному рівні, так загалом, і в законодавстві окремих країн світу» [3, с.155].

В резолюції, ухваленій Генеральною Асамблеєю у 2015 р. «Порядок денний сталого розвитку до 2030 року» зазначено, що однією із 17

цілей сталого розвитку країн світу є створення умов ... гідної роботи для всіх, беручи до уваги різні рівні національного розвитку та потенціалу [4]. Це положення спонукає активізувати зусилля спрямовані унормування заходів і вимог з безпеки та гігієни праці та визначення перспектив розвитку основоположних засад міжнародно-правового регулювання сфери БПП у складних умовах сьогодення.

Автори статті [5] стверджують, що «найбільш зримо характеристики глобалізації проявляються у сфері міжнародних соціально-трудова відносин». А це вимагає належного реагування на зміни та вдосконалення міжнародних соціально-трудова стандартів».

Одним із важливих висновків, що зроблений за результатами досліджень в монографії [6] є: «на сучасному етапі розвитку соціально-трудова відносин у базових документах МОП творчо розвиваються основоположні принципи і права у світі праці. Причому, в основі такого розвитку міститься у різних варіаціях сукупність положень, що стосується безпеки і гігієни праці».

З урахуванням наведеного можна зазначити, що на даний час бракує розвідок, спрямованих на обґрунтування та розвиток основоположних засад міжнародно-правового регулювання сфери БПП у складних умовах сьогодення. До того ж, вимагають невідкладної дослідницької уваги і заяви МОП та недавні документи ЄС, що містять значний фактографічний та аналітичний матеріал з окресленої проблематики.

Отже, не вирішеною частиною проблеми унормування заходів і вимог з безпеки та гігієни праці є дослідження та визначення перспектив розвитку основоположних засад регулювання сфери БПП у складних умовах сьогодення.

Мета та завдання дослідження

Мета статті провести дослідження сучасного стану та визначити перспективи розвитку фундаментальних засад міжнародно-правового регулювання сфери безпеки та гігієни праці.

Досягнення зазначеної мети ґрунтується на реалізації наступних завдань:

- дослідити фундаментальні засади міжнародно-правового регулювання сфери безпеки і гігієни праці;
- визначити перспективи розвитку міжнародно-правового регулювання сфери безпеки і гігієни праці.

Матеріали та методи дослідження

Предметом дослідження є фундаментальні засади міжнародно-правового регулювання сфери безпеки та гігієни праці.

Об'єктом дослідження є стандарти Європейського союзу та регуляторна діяльність МОП у сфері безпеки і гігієни праці.

Гіпотезою дослідження є те, що управління безпекою та гігієною праці є складний процес, котрий здійснюється міжнародними інституціями за рахунок впровадження фундаментальних засад не тільки міжнародно-правового, але й організаційно-технічного регулювання.

Дослідження проведено на основі комплексу необхідних методів, насамперед методу системного аналізу, структурно-функціонального методу та методу порівняння.

Виклад основного матеріалу

Дослідження фундаментальних засад міжнародно-правового регулювання сфери БГП. Дослідження, першочергово, базується на застосуванні методу системного аналізу, який визнається одним з головних напрямів методології спеціального наукового пізнання. Застосування зазначеного методу дозволяє гармонійно поєднати як всі необхідні структури та інституції, так і діяльність всіх зацікавлених осіб, посадовців та працівників. Таке поєднання спрямовано на вдосконалення заходів з безпеки і гігієни праці. Реалізація поставлених завдань, також, базується на основі використання низки інших методів, а саме:

- структурно-функціонального методу (для характеристики діяльності МОП в цілому та її окремих структурних підрозділів з метою повноцінного забезпечення БГП);

- методу порівняння (в результаті чого видається можливим провести повноцінний аналіз джерел та літератури, виокремити вузлові моменти в оновленому розумінні окресленої проблематики, повноцінно проаналізувати особливості діяльності МОП з метою реалізації поставлених завдань до і після появи нових викликів та загроз, у першу чергу – пандемії COVID-19);

- спеціального порівняльно-правового методу (з метою групування та зіставлення документів цієї організації відповідно до появи нових викликів та загроз), а також підходам синергетики (в результаті чого видається можливим з'ясувати вплив на вдосконалення концепту БГП на першій погляд незначних подій та обставин, які з часом набували значення потужних факторів глобального світового розвитку та діяльності більшості міждержавних та державних інституцій).

МОП уже упродовж століття традиційно приділяє належну увагу створенню та забезпеченню належних умов праці для працівників у всіх сферах соціально-трудових відносин. Власне і мандат цієї організації базується на неприпустимості таких умов праці, які приводять до «несправедливості,

злиднів і страждань для великої кількості людей» (витяг з преамбули Статуту Міжнародної організації праці [7]). Відтак і трудові стандарти у кінцевому рахунку спрямовуються на створення належних умов для працівників та їх соціальний захист, що мають бути універсальними та реалізовуватися незалежно від рівня економічного розвитку, форми зайнятості та будь-яких інших аспектів соціального розвитку.

Сучасна ж діяльність МОП першочергово базується на принципових засадах, що були визначені та розвинені в Декларації МОП 1998 року основних принципів та прав у світі праці (далі – Декларація 1998 року), Декларації 2008 року про соціальну справедливість в цілях соціальної глобалізації (далі – Декларація 2008 року) та Програмі гідної праці (тут і далі назви та зміст декларацій подано без урахування поправок та змін, які було ухвалено 110-ою сесією Міжнародної конференції праці у 2022 році).

Базові засади Декларації 1998 року складають чотири основоположні чи фундаментальні принципи і права у світі праці: ліквідація всіх форм примусової або обов'язкової праці; усунення дискримінації під час працевлаштування та вибору професії (далі в тексті можливе скорочення – ППСП); викорінення дитячої праці; свобода об'єднання і право на укладення колективних договорів [8].

Зазначені принципи було наведено та творчо розвинуто у Програмі гідної праці (далі – ПГП), яку було подано у 1999 р., і метою якої визначалось забезпечення гідної праці для жінок і чоловіків у всьому світі [9].

Спеціалісти з міжнародних аспектів соціально-трудових відносин, розвиваючи окремі положення гідної праці, якраз і виходять з таких чотирьох базових принципів чи трудових стандартів. Б. Хепле (B. Hepple), наприклад, метою гідної праці у руслі базового визначення називає забезпечення продуктивної праці для жінок і чоловіків в умовах свободи, безпеки, справедливості, та людської гідності [10, с. 5].

Уже незабаром ПГП, попри деяку розмитість у тлумаченні її складових частин, стала визнаватися в якості першооснови для більшості аналітичних та нормотворчих документів цієї організації. На її основі було прийнято низку поточних нормативних та рекомендаційних документів МОП. Це, наприклад, Конвенція 2006 року № 187 про основи, що сприяють безпеці і гігієні праці (у її преамбулі наголошується, що сприяння безпеці та гігієні праці є складовою частиною Програми гідної праці), Рекомендація 2006 року № 198 про трудові правовідносини (в якій Програма гідної праці

відноситься до одного з основоположних документів у сфері працівників) тощо.

Важливе значення Декларації 2008 року, передусім, полягає в конкретизації чотирьох стратегічних завдань відповідно до наступних критеріїв Програми гідної праці:

1. На основі формування інституціонального та економічного середовища сприяння зайнятості;

2. Розширення та розроблення заходів соціального забезпечення та захисту працівників і такі заходи мають відповідати національним умовам.

3. Сприяння соціальному діалогу та трипартизму, які мають вважатися надійним засобом для вирішення важливих завдань.

4. Сприяння, дотримання, та реалізація основоположних ППСП, що мають особливу важливість і в якості основоположних прав, а також в якості сприятливих умов, необхідних для всебічного вирішення всіх стратегічних завдань (зокрема відзначається, що дієве визнання права на ведення колективних переговорів, свобода об'єднання є надзвичайно важливими передумовами вирішення важливих стратегічних завдань) [11].

Визначальними ж у питанні щодо віднесення БГП до програмних засад цієї організації стали рішення Декларації 2019 року століття МОП (ювілейної) щодо майбутнього сфери праці. Для нашого ж предмету дослідження непересічне значення має відводитися також положенню про те, що безпечні та здорові умови праці є основним фактором забезпечення гідної праці (п. С і D P. II) [12].

З урахуванням того, що у зв'язку з пандемією COVID-19 у 2020 році чергова сесія МКП взагалі не проводилася, а в 2021 році сесія проходила в онлайн-режимі, це питання було перенесене на розгляд наступної, 110-ї сесії.

У 2020 р. мало розпочатися десятиліття повноцінної реалізації Цілей сталого розвитку (далі по тексту – ЦСР) . Проте пандемія COVID-19 занурила світ в найбільшу кризу, з якими світова спільнота не стикалася з часів глобальної рецесії та закінчення світової війни. За цієї причини і тогочасні зусилля МОП загалом обмежувалися невідкладним захистом найбільш вразливих верств працівників – молоді, працюючих жінок та осіб похилого віку, а також ілюстрацією найбільш вдалих прикладів протидії пандемії у сфері соціально-трудових відносин в окремих країнах.

Все це продукувало і зміну тональності спеціальних досліджень, вагома частка яких зосередилась на унормуванні неформальної зайнятості, а також на різнобічних аспектах дистанційної та надомної роботи. За таких умов визрівала і зневіра щодо можливостей повноцінного

досягнення ЦСР. Доволі образно та переконливо такий стан речей висвітлили Дж.Д. Мойер (J.D. Moyer) та С. Хайден (S. Hedden), ставлячи наступні питання: «Або ми вже зовсім близько до досягнення цих ЦСР і нам потрібно лише зробити кілька важливих політичних рішень, щоб вивести нас на правильний шлях? Або ми не можемо досягти ЦСР, маючи лише кілька варіантів подолання розриву між поточним рівнем та цілями показників?» [13, с. 1].

МОП відповідно до власного мандату завжди відводила чільну увагу соціальному захистові та гідним умовам праці. Власне, і Декларація стосовно цілей та завдань Міжнародної організації праці та принципів її діяльності 1944 року, стала невід'ємною складовою частиною Статуту МОП. У Декларації, що пізніше отримала назву «Філадельфійська декларація», міститься урочисте зобов'язання сприяти прийняттю країнами світу програм, які мають базуватися на необхідності захисту життя і здоров'я працівників на всіх роботах (див. п. 3 ч. 3 Декларації) [14].

У червні 2022 р. на 110-й сесії МКП було ухвалено Резолюцію про включення безпечного та здорового виробничого середовища до основоположних принципів та прав у сфері праці МОП. Відтак, виходячи з достеменного положення щодо зв'язку кожного з таких принципів з найбільш важливими конвенціями, до складу основоположних мають увійти Конвенція № 155 1981 року про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище та Конвенція № 187 2006 року про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі. Водночас у зв'язку із зазначеними обставинами було прийнято рішення щодо поправок до назв деяких декларацій, які мають називатися «Декларація МОП 2022 року про основні принципи та права у сфері праці (1998 р.) з поправками» та «Декларація МОП 2008 року про соціальну справедливість з метою справедливої глобалізації з поправками» [15; 16].

Відтак, у систематизованому вигляді узгодження ППСП та базових конвенцій набуває наступного вигляду (табл. 1). Фундаментальні конвенції – це ті конвенції МОП, що згідно з положеннями Декларації 1998 року, незалежно від їх ратифікації, мають діяти в повному обсязі, розкриваючи зміст основних принципів і прав у сфері праці, в сукупності правових норм.

Враховуючі, що Європейські стандарти сфери БГП, в нормативній частині належать до міжнародного трудового права, доцільно їх розглядати у взаємозв'язку з міжнародними стандартами. Змістом цих стандартів є відображення досвіду багатьох європейських країн в концентрованому вигляді. Їх можна розглядати як результат прискіпливого добору найбільш

змістовних та універсальних норм і положень національного права, які залучені у міжнародні норми. Така побудова системи безпеки і гігієни праці як першооснова збереження здоров'я і життя працівників підтверджується закріпленням у ст. 151

«Договору про функціонування ЄС» положень про те, що основні соціальні права, які викладені в Європейській соціальній хартії, мають досягатися і шляхом поліпшення умов життя та праці.

Таблиця 1

Місце фундаментальних конвенцій МОП в реалізації принципів і прав у сфері праці

Нумерація конвенцій	Рік прийняття	Назва конвенції	ППСП
29	1930	Про примусову чи обов'язкову працю	Заборона примусової праці
87	1948	Про свободу асоціації та захист права на організацію	Права у світі праці
98	1949	Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів	Права у світі праці
100	1951	Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності	Заборона дискримінації у світі праці
105	1957	Про скасування примусової праці	Заборона примусової праці
111	1958	Про дискримінацію в галузі праці та занять	Заборона дискримінації у світі праці
138	1973	Про мінімальний вік для прийому на роботу	Заборона найгірших форм дитячої праці
182	1999	Про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці	Заборона найгірших форм дитячої праці

Право на роботу кожного працівника в умовах, що забезпечують охорону його здоров'я, безпеку та гідність визначено ст. 31 Хартії ЄС «Про основні права». Правові основи безпеки і гігієни праці знайшли подальший розвиток у ґрунтовній законодавчій базі ЄС та підкріплені достатньою кількістю інструментів поза межами законів.

У 1989 р. був прийнятий основний документ у сфері охорони праці, який створив правову основу ЄС у сфері БГП – Рамкову Директиву 89/391/ЄЕС «Про впровадження заходів для поліпшення безпеки та охорони здоров'я працівників під час роботи». Зазначена Директива визначає загальні принципи запобігання професійним ризикам, захисту безпеки і здоров'я, запобігання ризикам і нещасним випадкам, консультацій, інформування, пропорційної участі відповідно до національного законодавства, навчання працівників та їх представників.

Важливо відзначити, що Директива 89/391/ЄЕС встановлює правила впровадження вищезазначених загальних принципів. Також, у Директиві зазначені засоби, які застосовуються для досягнення поставлених цілей. Вони базуються на

принципах превентивних заходів, які перелічені в статті 6 Директиви. Такими принципами є розробка єдиної превентивної політики, запобігання небезпек, їх усунення на стадії виникнення, а також першочерговість застосування колективних заходів захисту в порівнянні з індивідуальними заходами.

Метою директиви 89/391/ЄЕС є підвищення рівня охорони праці, в країнах – членах ЄС. Директива базується на превентивному підході, який орієнтований на цілі і акцентує увагу на циклі управління ризиками.

Для забезпечення виконання ст. 16 Директиви, Рада ЄС ухвалила низку окремих директив, що визначають конкретні аспекти БГП і забезпечують адаптацію принципів Директиви до конкретних завдань. До таких завдань відносяться: виконання спеціальних вимог до робочих місць; запобігання впливу небезпечних факторів для певних груп працівників на робочому місці; вирішення питань, що пов'язані з трудовою сферою. Вся сукупність директив, які прийняті, призначена для формування правової основи ЄС у сфері безпеки та охорони здоров'я людини під час роботи (рис. 1) [17].

№ 89/391/ЄЕС від 12.06.1989 про запровадження заходів щодо стимулювання вдосконалення рівня безпеки й гігієни праці працівників на робочих місцях			
Ради № 89/654/ЄЕС від 30.11.1989	Про мінімальні вимоги щодо безпеки й гігієни праці на робочих місцях	1	←
Ради № 89/655/ЄЕС від 30.11.1989	Про мінімальні вимоги щодо безпеки й гігієни праці при використанні працівниками промислового обладнання на робочих місцях	2	←
№ 2001/45/ЄС Європейського парламенту та Ради від 27.06.2001	Вносить зміни та доповнення до Директиви Ради № 89/655/ЄЕС про мінімальні вимоги щодо безпеки й гігієни праці при використанні працівниками промислового обладнання на робочих місцях	2	←
Ради № 89/656/ЄЕС від 30.11.1989	Про мінімальні вимоги щодо безпеки й гігієни праці при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці	3	←
Ради № 90/269/ЄЕС від 29.05.1990	Про мінімальні вимоги щодо безпеки й гігієни праці працівників під час здійснення ними ручних вантажно-розвантажувальних робіт, пов'язаних з наявністю, зокрема, ризику травми хребта	4	←
Ради № 90/270/ЄЕС від 29.05.1990	Про мінімальні вимоги щодо безпеки й гігієни праці при роботі з екранними пристроями	5	←
№ 2004/37/ЄС Європейського парламенту та Ради від 29.04.2004	Про захист працівників від ризиків, пов'язаних із впливом канцерогенів або мутагенів на робочому місці (кодифікація Директиви № 90/394/ЄЕС)	6	←
№ 2000/54/ЄС Європейського парламенту та Ради від 18.09.2000	Про захист працівників від ризиків, пов'язаних із впливом біологічних факторів на робочому місці (кодифікація Директиви № 90/679/ЄЕС)	7	←
Ради № 92/57/ЄЕС від 24.06.1992	Про виконання мінімальних вимог щодо безпеки й гігієни праці на тимчасових або пересувних будівельних майданчиках	8	←
Ради № 92/58/ЄЕС від 24.06.1992	Про мінімальні вимоги до написів, що стосуються безпеки та/або гігієни праці на робочому місці	9	←
Ради № 92/85/ЄЕС від 19.10.1992	Про заходи щодо поліпшення безпеки й гігієни праці вагітних жінок, жінок, що нещодавно народили, та матерів-годувальниць на робочих місцях	10	→
Ради № 92/91/ЄЕС від 03.11.1992	Про мінімальні вимоги щодо вдосконалення безпеки й гігієни праці працівників на бурових установках гірничодобувної промисловості	11	→
Ради № 92/104/ЄЕС від 03.12.1992	Про мінімальні вимоги щодо вдосконалення безпеки й гігієни праці працівників гірничодобувної промисловості під час видобутку відкритим і шахтним способом	12	→
Ради № 93/103/ЄС від 23.11.1993	Про мінімальні вимоги щодо безпеки й гігієни праці працівників на борту рибальських суден	13	→
Ради № 98/24/ЄС від 07.04.1998	Про безпеку й гігієну праці працівників, зайнятих на роботах, пов'язаних з використанням хімічних речовин	14	→
№ 1999/92/ЄС Європейського парламенту та Ради від 16.12.1999	Про мінімальні вимоги щодо вдосконалення безпеки й гігієни праці працівників, що піддаються потенційній небезпеці у вибухонебезпечних середовищах	15	→
№ 2002/44/ЄС Європейського парламенту та Ради від 25.06.2002	Про мінімальні вимоги щодо безпеки й гігієни праці під час впливу на працівників небезпечних фізичних факторів (вібрації)	16	→
№ 2003/10/ЄС Європейського парламенту та Ради від 06.02.2003	Про мінімальні вимоги щодо безпеки й гігієни праці під час впливу на працівників небезпечних фізичних факторів (шуму)	17	→
№ 2004/40/ЄС Європейського парламенту та Ради від 29.04.2004	Про мінімальні вимоги щодо безпеки й гігієни праці працівників, які піддаються небезпеці впливу фізичних факторів (електромагнітних полів)	18	→
№ 2006/25/ЄС Європейського парламенту та Ради від 05.04.2006	Про мінімальні вимоги щодо безпеки й гігієни праці працівників, які піддаються небезпеці впливу фізичних факторів (штучного оптичного опромінення)	19	→

Рис. 1. Директиви Ради ЄС, які формують правову основу ЄС у сфері безпеки та охорони здоров'я людини під час роботи

Вищенаведені директиви Ради ЄС визначають засадничі принципи, яким повинно відповідати законодавство держав-членів ЄС і мають рекомендаційний характер. Слід зазначити що форми, методи та строки практичного впровадження відповідних положень директив Ради ЄС, залишені для вирішення самими державами. Такий «м'який» (англ. soft) підхід дозволяє створити загальноєвропейський правовий простір, зберігаючи

традиції та особливості застосування кожної національної законодавчої системи.

Важливо підкреслити, що для врахування важливих аспектів трудової діяльності, які вважаються актуальними, прийняті директиви складають два типи допоміжних нормативних документів різного характеру [18].

Нормативні акти першого типу стосуються заходів, що містять визначення необов'язкових

стандартів і кодексів належної практики з більшості з питань, які регулюються.

Основоположне завдання нормативних документів другого типу - заохочення багаторівневого саморегулювання. На рівні підприємства це стосується суб'єктів усередині компанії та сторонніх суб'єктів, їхніх прав і обов'язків, захисту і ресурсів. На інституційному рівні це стосується системи державних і приватних установ, участі у колективному представленні інтересів. Це стимулює постійне поновлення широкого пакету документів із стандартизації, які не мають обов'язкової сили, але доповнюють нормативно-правову базу ЄС (наприклад у Євросоюзі, кожні п'ять років приймаються програми дій з безпеки і гігієни праці на робочому місці).

Крім міжнародного правого, МОП здійснює організаційне-методичне забезпечення безпеки та гігієни праці. Так протягом лютого та березня 2023 року, в рамках реалізації проєкту МОП «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні», було організовано навчання, технічні вебінари для України «Компетенції з безпеки праці. Базовий курс», які направлені на отримання сучасних знань з побудови ефективної системи управління безпекою і здоров'ям працівників на підприємстві.

Вищезгадане навчання проводили представники: редакції журналу «Охорона праці»; Європейського співтовариства з охорони праці (ESOSH) та міжнародні спікери. Навчання було профінансоване за рахунок ЄС. Вебінари були спрямовані на вивчення і розуміння: системи управління безпекою та здоров'ям на роботі; міжнародного стандарту ISO 45001:2018; психічного здоров'я на роботі, оцінювання ризиків, результативних практик контролю ризиків, роботи в замкнених просторах; розслідування інцидентів, небезпечних речовин; зменшення впливу шкідливих факторів на робочих місцях; безпеки машин і механізмів, роботи на висоті та прикладів управління підрядниками [19].

Визначення перспектив розвитку міжнародно-правового регулювання сфери безпеки і гігієни праці.

Відомо, що порядок денний сесій Міжнародної конференції праці (далі – МКП) та зміст документів МОП, які приймаються, значною мірою коригується в залежності від зміни стану суспільних та соціально-трудових відносин. При цьому враховується, що світ праці інтенсивно змінюється, що зумовлюється як загальними процесами глобалізації, так і поточними проблемами сьогодення.

Фактор глобалізації стає об'єктивною основою якісних зрушень у сфері міжнародного регулювання

БПП. Водночас, повноцінний аналіз даного феномену не зумовлюється проблематикою даного дослідження. У нашому дослідженні, достатнім має бути розуміння того, що глобалізація, у світовому масштабі, відображає об'єктивний процес посилення взаємозалежності сучасних соціально-економічних та суспільно-політичних процесів, які не мають кордонів, але й поєднують, на перший погляд, різноспрямовані та несхожі явища.

Слід відзначити і те, що на вже початку 2000-х рр. МОП відмовилася від однобокого, загалом, негативного відношення до процесу глобалізації. Про це свідчить прийнятий МОП концепт «справедливої глобалізації» (під якою, розуміється, така глобалізація, яка створює сприятливі можливості для всіх учасників соціально-трудових відносин).

До вищенаведеного додається і оновлене розуміння безпеки як складного суспільного та соціально-економічного явища, яке характеризується появою та стрімким розповсюдженням нових форм зайнятості, зростаючою інформатизацією трудового процесу, наростанням процесів трудової міграції тощо. Всі наведені процеси збільшують кількість проблем у сфері безпеки і захисту здоров'я працівників, які потребують своєчасного законодавчого реагування.

До безпосередніх чинників впливу на розвиток міжнародних стандартів у сфері безпеки і гігієни праці, першочергово, потрібно віднести прийнятий Генеральною асамблеєю ООН у вересні 2015 р., глобальний перехід від Цілей розвитку тисячоліття (ЦРТ) до Цілей сталого розвитку (ЦСР).

У затверджених цілях та завданнях, які затверджені Генеральною асамблеєю ООН, визначаються різнопланові сфери суспільних відносин (сфера безпеки, економічна, соціальна, гуманітарна, екологічна тощо). У руслі визначеного предмету дослідження, в першу чергу, слід звернути увагу на Завдання 8.5. «Сприяти забезпеченню надійних та безпечних умов праці для всіх працюючих, зокрема шляхом застосування інноваційних технологій у сфері безпеки і гігієни праці, яке спрямоване на виконання одного з аспектів ЦСР 8. «Сприяння поступальному, всеосяжному та стійкому економічному зростанню, повній та продуктивній зайнятості та гідній роботі для всіх» [5].

Проте, як зазначає К. Мешедє (*C. Meschede*), лише в незначній кількості статей, які доступні у базах даних WoS та Scopus, заявлені дослідження пов'язуються з проблематикою ЦСР [20, с. 11]. За нашою ж оцінкою, зазначене зауваження можна екстраполювати і на ЦСР8 та її складові. Дійсно,

окреслений зв'язок між ЦСР та БГП аналізується лише в поодиноких працях.

Нові тенденції у міжнародно-правовому регулюванні сфери безпеки і гігієни праці, проявляються в країнах Євросоюзу [3]:

- збільшилося число країн, де законодавчо передбачено утворення служб з виробничої санітарії, призначення заводських лікарів.

- у законодавстві деяких країн нововведенням стали приписи про створення на великих і середніх підприємствах комітетів з техніки безпеки й виробничої санітарії, сформованих на двосторонній основі з представників роботодавця і працюючих.

- підсилена відповідальність роботодавців за порушення норм безпеки і гігієни праці. У деяких країнах ЄС порушення приписів та правил з безпеки і гігієни праці тягне за собою адміністративну дисциплінарну, цивільно-правову (майнову у вигляді штрафів), а також кримінальну відповідальність і за обтяжуючих обставин – позбавлення роботодавців волі (наприклад, в Італії до 10 років).

Новим підходом у трудовому праві країн ЄС слід вважати появу положень законодавства, де визначені норми колективних договорів про встановлення преференцій, що стосуються безпеки і гігієни праці працівників перед пенсійного віку, що мають, досить, тривалий виробничий стаж. Преференції ці різні:

- скорочення тривалості робочого часу за умов часткової компенсації втрат заробітної плати;

- переведення на полегшену роботу, зокрема, звільнення від багатозмінної роботи;

- додаткові відпустки та ін. Наприклад, у Швеції такі вищезазначені працівники можуть розраховувати на скорочення робочого часу до 5 годин за тиждень.

За таких умов зазначеним категоріям працюючих може бути компенсовано 50% зменшення заробітної плати. Для таких працівників передбачається створення спеціальних державних органів, покликаних піклуватися про літніх трудівників – Центрів по використанню виробничого досвіду літніх працівників.

Важливим рішенням Комісії ЄС у сфері безпеки праці є намір розробити Європейську стратегію з питань трудового середовища. Європейська конфедерація профспілок запропонувала включити до неї заходи зі забезпечення безпеки праці. Окрім того, запропоновано: посилити санкції стосовно роботодавців, винних у порушенні правил безпеки на виробництві; ввести в країнах ЄС регіональних уповноважених з безпеки і гігієни праці; поширити положення Європейської стратегії на працюючих у рамках нетипової зайнятості.

Обговорення результатів дослідження фундаментальних засад міжнародно-правового регулювання сфери безпеки і гігієни праці.

В результаті проведеного дослідження визначено значущість концепту БГП у сучасних соціально-трудовах відносинах та документах МОП та ЄС програмного значення. Обґрунтування базового результату дослідження базується на аналізі складного переплетіння причин та передумов, які сукупно й призвели до оновленого розуміння міжнародно-правового регулювання сфери БГП у складних умовах сьогодення. З одного боку, це фактори глобалізації та особливості розвитку інформаційного суспільства, а з іншого, – нагальні потреби додаткового захисту працівників в умовах глобальної кризи, спричиненої пандемією.

Відтак, простежується і хронологічний та логічно-структурний ланцюжок міжнародного-правового регулювання сфери БГП: від чіткого формулювання основоположних принципів і прав у сфері праці (Декларація 1998 року) до опрацювання дієвих механізмів (ІПП, Декларація 2008 року, Директиви 89/391/ЄС 1989 року), нарешті – до віднесення БГП до базових засад діяльності МОП та ЄС (Декларація 2019 року та уточнення змісту попередніх декларацій МОП у 2022 році, Договір про функціонування ЄС 2009 року, Хартія ЄС «Про основні права» 2009 року.). Водночас, відкритим залишається питання щодо повноцінної реалізації зазначених принципів і підходів у поточній діяльності МОП та ЄС (першочергово, щодо необхідності відповідного розвитку інших міжнародно-правових документів, в яких тлумачаться основоположні принципи і права у попередній редакції).

Однією з перспектив розвитку міжнародного організаційно-технічного регулювання сфери безпеки і гігієни праці є створення та реалізація проєктів МОП направлених на забезпечення безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні, проведення просвітницьких заходів, навчання, в т.ч. технічних вебінарів.

Висновки

1. На межі ХХ – ХХІ століть з'явилися нові підстави для уточнення міжнародно-правового регулювання сфери безпеки і гігієни праці, що першочергово завдячує потужним процесам глобалізації та новим умовам для соціального захисту працівників. Базовою основою діяльності МОП у складних умовах сьогодення стало формальне визначення основоположних принципів прав у сфері праці, а також механізмів їхньої реалізації. Останнім часом все частіше стало дискутуватися і питання щодо уточнення місця

концепту БПП в міжнародних трудових стандартах. Логічним наслідком таких дискусій стало рішення щодо включення БПП до Програми гідної праці, в кінцевому рахунку – до сфери основоположних принципів і прав у сфері праці. Важливим підґрунтям для вдосконалення різнобічних аспектів правового захисту працівників стало і віднесення конвенцій МОП № 155 та № 187 до базових засад у сфері праці.

Європейські стандарти сфери БПП, в нормативній частині належать до міжнародного трудового права, Змістом цих стандартів є відображення досвіду багатьох європейських країн в концентрованому вигляді. Їх можна розглядати як результат прискіпливого добору найбільш змістовних та універсальних норм і положень національного права, які залучені у міжнародні норми. Нормативно-правові акти (директиви ЄС) з охорони праці мають рекомендаційний характер та визначають засадничі принципи, яким повинно відповідати законодавство держав-членів ЄС. При цьому форми, методи та строки практичної реалізації відповідних положень залишаються на розсуд самих держав. Такий підхід дозволяє створити загальноєвропейський правовий простір, зберігши особливості та традиції кожної національної законодавчої системи.

2. Останнім часом світ праці інтенсивно змінюється, що зумовлюється як загальними процесами глобалізації, так і поточними проблемами сьогодення. В якості об'єктивної основи якісних зрушень у сфері міжнародного регулювання БПП, також, слід віднести як фактор глобалізації, так і необхідність вирішення поточних проблем сьогодення. При цьому, наголос робиться на забезпечення сприятливих та безпечних умов праці для всіх працюючих, зокрема, шляхом застосування інноваційних технологій. У міжнародно-правовому регулюванні сфери безпеки і гігієни праці, ЄС проявляються нові тенденції зокрема:

- збільшилося число країн, де законодавчо передбачено утворення служб з виробничої санітарії, призначення заводських лікарів;
- нововведенням у законодавстві деяких країн стали приписи про створення на великих і середніх підприємствах комітетів з техніки безпеки й виробничої санітарії;
- підсилюється відповідальність роботодавців за порушення норм безпеки і гігієни праці.

Новим явищем у трудовому праві країн ЄС слід вважати появу законодавства, яке містить норми колективних договорів про встановлення пільг, що стосуються безпеки і гігієни праці окремих категорій працюючих.

Література

1. Dubey P., Singh G., Nagaraju G., Gharat K., Bharambe S.D., Vajarekar A. (2020) *Reduction of Workforce due to Impact of Covid-19 and Occupational Health and Safety Management at Workplace. International Journal of Occupational Safety and Health.* № 10(2). P. 92–99. DOI: <https://doi.org/10.3126/ijosh.v10i2.3328>
2. Cherry M.A. (2019) *Back to the future: A Continuity of dialogue on work and technology at the ILO. International Labour Review.* Vol. 158 (4). DOI: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/ilr.12156>
3. Шпракко О.В. *Право працівника на належні, безпечні та здорові умови праці.* дис. ...канд. юрид. наук. Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2019. 189 с.
4. *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development (2015) Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015.* Режим доступу: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E
5. Древаль Ю.Д. *Глобалізація як фактор розвитку програмних засад міжнародної організації праці.* / Ю.Д. Древаль, А.В. Василик // *Соціально-трудова відносина: теорія та практика: зб. наук. праць.* Київ, 2017. №1(13). С. 197–204.
6. Древаль Ю.Д. *Розвиток програмних засад та нормотворчої діяльності Міжнародної організації праці в умовах глобалізації: монографія/ Ю.Д. Древаль, А.І. Морозов, О.М. Бухман, С.Р. Артем'єв, О.П. Шароватова, О.В. Метельов; за заг. ред. Ю.Д. Древалю.* - Харків, Стиль-Іздат, 2016. 134 с.
7. *ILO Constitution (1919).* Режим доступу: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--asia/--ro-bangkok/--ilo-hanoi/documents/publication/wcms_818973.pdf
8. *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (1998).* Режим доступу: <https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>
9. *Report of the Director-General: Decent work. International Labour Conference. (1999) 87th Session, Geneva, June 1999.* Режим доступу: <https://www.ilo.org/public/english/standards/reim/ilc/ilc87>
10. Hepple B. (2001) *Equality and empowerment for decent work. International Labour Review..* Vol. 140. №. 1. P. 5-18. Режим доступу: <https://library.fes.de/libalt/journals/swetsfulltext/17160714.pdf>
11. *ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, adopted by the International Labour Conference at its Ninety-seventh Session, Geneva, 10 June 2008. (2008)* Режим доступу: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public>
12. *ILO Centenary declaration for the future of work adopted by the conference at its one hundred and eighth session, Geneva, 21 June 2019 (2019).* Режим доступу: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/>
13. Moyer J.D., Hedden S. (2020) *Are we on the right path to achieve the sustainable development goals? World Development, Elsevier.* № 127(C). P. 1-13. Режим доступу: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0305750X19303985?toKen=DB7090DEE19C>
14. *ILO Declaration of Philadelphia. Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organisation (1944).* Режим доступу: <https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/declarationofPhiladelphia1944.pdf>
15. *ILC.110/Resolution I. Resolution on the inclusion of a safe and healthy working environment in the ILO's framework of fundamental principles and rights at work. (2022) Resolution on the inclusion of a safe and healthy working environment in the ILO's framework of fundamental principles and rights at work (10 June 2022).*

16. Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. (1989) *Official EN Journal of the European Union*. L 183/1–L 183/8.

17. Древалю Ю.Д. Організаційно-правовий механізм адаптації сфери охорони праці до міжнародних та європейських стандартів. / Ю.Д. Древалю, О.Д. Малько, О.В. Бригада // Вісник Національного університету цивільного захисту України: зб. наук. пр. Серія «Державне управління». 2022. Вип. 2 (17). С. 83-88. DOI: [10.52363/2414-5866-2022-2-10](https://doi.org/10.52363/2414-5866-2022-2-10)

18. *Enhancing the Labour Administration Capacity to Improve Working Conditions and Tackle Undeclared Work*. Режим доступу: <https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/enhancing-labadmin-ukraine/lang--en/index.htm>

19. International Labour Organization. Technical webinars for Ukraine «Labor safety competencies. Basic course». Режим доступу: https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/declared-work-ukraine/WCMS_868465/lang--uk/index.htm

20. Meschede Ch. (2020) *The Sustainable Development Goals in Scientific Literature: A Bibliometric Overview at the Meta-Level. Sustainability*. 12. P. 1–14. Режим доступу: <https://fileview.fwdcdn.com/?url>

References

1. Dubey P., Singh G., Nagaraju G., Gharat K., Bharambe S.D., Vajarekar A. (2020) Reduction of Workforce due to Impact of Covid-19 and Occupational Health and Safety Management at Workplace. *International Journal of Occupational Safety and Health*. № 10(2). P. 92–99. DOI: <https://doi.org/10.3126/ijosh.v10i2.3328>

2. Cherry M.A. (2019) Back to the future: A Continuity of dialogue on work and technology at the ILO. *International Labour Review*. Vol. 158 (4). DOI: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/ilr.12156>

3. Shramko O.V. (2019) Pravo pratsivnyka na nalezhni, bezpechni ta zdorovi umovy pratsi. dys. ...kand. yuryd. nauk. Nats. yuryd. un-t im. Yaroslava Mudroho. Kharkiv, 189 s.

4. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development (2015) Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015. Retrieved from: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E

5. Dreval Yu.D., Vasylyk A.V. (2017) Hlobalizatsiia yak faktor rozvytku prohramnykh zasad mizhnarodnoi orhanizatsii pratsi. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka: zb. nauk. prats*. Kyiv, №1(13). S. 197–204.

6. Dreval Yu.D., Morozov A.I., Bukhman O.M., Artemiev S.R., Sharovatova O.P., Mielielov O.V. (2016) Rozvytok prohramnykh zasad ta normotvorchoi diialnosti Mizhnarodnoi orhanizatsii pratsi v umovakh hlobalizatsii: monohrafiia/ za zah. red. Yu.D. Drevalia. Kharkiv, Styl-Izdat, 134 s.

7. ILO Constitution (1919). Retrieved from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_818973.pdf

8. ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (1998). Retrieved from: <https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>

9. Report of the Director-General: Decent work. International Labour Conference. (1999) *87th Session, Geneva, June 1999*. Retrieved from: <https://www.ilo.org/public/english/standards/reilm/ilc87>

10. Hepple B. (2001) Equality and empowerment for decent work. *International Labour Review*. Vol. 140. №. 1. P. 5-18. Retrieved from: <https://library.fes.de/libalt/journals/swetsfulltext/17160714.pdf>

11. ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, adopted by the *International Labour Conference at its Ninety-seventh Session, Geneva, 10 June 2008*. (2008) Retrieved from: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public>

12. ILO Centenary declaration for the future of work adopted by the conference at its one hundred and eighth session, Geneva, 21 June 2019 (2019). Retrieved from: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/>

13. Moyer J.D., Hedden S. (2020) Are we on the right path to achieve the sustainable development goals? *World Development, Elsevier*. № 127(C). P. 1-13. Retrieved from: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0305750X19303985?toKen=DB7090DEE19C>

14. ILO Declaration of Philadelphia. Declaration concerning the aims and purposes of the *International Labour Organisation* (1944). Retrieved from: <https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/declarationofPhiladelphia1944.pdf>

15. ILC.110/Resolution I. Resolution on the inclusion of a safe and healthy working environment in the ILO's framework of fundamental principles and rights at work. (2022) Resolution on the inclusion of a safe and healthy working environment in the ILO's framework of fundamental principles and rights at work (10 June 2022).

16. Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. (1989) *Official EN Journal of the European Union*. L 183/1–L 183/8.

17. Dreval Yu.D., Malko O.D., Bryhada O.V. (2022) Organizational and legal mechanism of adaptation of the sphere of labor protection to international and European standards. *Bulletin of National University of Civil Defence of Ukraine*, 2, P. 83-88. DOI: [10.52363/2414-5866-2022-2-10](https://doi.org/10.52363/2414-5866-2022-2-10)

18. *Enhancing the Labour Administration Capacity to Improve Working Conditions and Tackle Undeclared Work*. Retrieved from: <https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/enhancing-labadmin-ukraine/lang--en/index.htm>

19. International Labour Organization. Technical webinars for Ukraine «Labor safety competencies. Basic course». Retrieved from: https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/declared-work-ukraine/WCMS_868465/lang--uk/index.htm

20. Meschede Ch. (2020) *The Sustainable Development Goals in Scientific Literature: A Bibliometric Overview at the Meta-Level. Sustainability*. 12. P. 1–14. Retrieved from: <https://fileview.fwdcdn.com/?url>

Рецензент: д-р техн. наук, проф. В.М. Стрілець, Національний університет цивільного захисту України, Україна.

Автор: ДРЕВАЛЬЮРІЙ ДМИТРОВИЧ
доктор наук з державного управління, професор
Національний університет цивільного захисту
України
E-mail - drevaly@ukr.net
ID ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7347-9433>

Автор: ЦИМБАЛ БОГДАН МИХАЙЛОВИЧ
кандидат технічних наук, доцент
Національний університет цивільного захисту
України
E-mail - tsembalbogdan@ukr.net
ID ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2317-3428>

Автор: МАЛЬКО Олександр Дмитрович
кандидат військових наук, доцент
Національний університет цивільного захисту
України
E-mail - malko_ad@ukr.net
ID ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4868-7887>

Автор: ПЕТРИЩЕВ Артем Станіславович
кандидат технічних наук, доцент
Національний університет «Запорізька
політехніка»
E-mail - kafedrales@ukr.net
ID ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2631-1723>

Автор: ШАРОВАТОВА Олена Павлівна
кандидат педагогічних наук, доцент
Національний університет цивільного захисту
України
E-mail - sharovatova.elen@ukr.net
ID ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2736-2189>

Автор: АРТЕМ'ЄВ Сергій Робленович
кандидат технічних наук, доцент
Національний університет цивільного захисту
України
E-mail - arctic2667@gmail.com
ID ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4535-1990>

FUNDAMENTAL PRINCIPLES OF INTERNATIONAL LEGAL REGULATION OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HYGIENE

Yu. Dreval¹, B. Tsymbal¹, O. Malko¹, O. Sharovatova¹, A. Petryshchev², S. Artemev¹

¹National University of Civil Defense of Ukraine, Ukraine

²National University "Zaporizhzhya Polytechnic", Ukraine

The issue of the essence and peculiarities of international legal and organizational and technical regulation of the sphere of safety and occupational hygiene was considered. The significance of the reasons and prerequisites, which collectively led to a renewed understanding of the activities of the International Labor Organization and the sphere of occupational safety and hygiene in today's complex conditions, was noted. It was found that the fundamental basis of the modern activity of this organization was the study of fundamental principles and rights in the world of work. The place of the fundamental conventions of the ILO in the implementation of principles and rights in the field of labor is defined. The directives that form the legal basis of the European Union in the field of human health and safety at work are defined. Two types of auxiliary normative documents of different nature are considered, which are considered relevant for taking into account important aspects of labor activity. The conclusion regarding the current state and prospects for the development of the fundamental principles of international legal and organizational and technical regulation of occupational safety and hygiene is substantiated. Emphasis is placed on the expediency and necessity of attributing the concept of occupational safety and hygiene to international labor standards and fundamental principles and rights in the field of labor. New trends in the international legal and organizational and technical regulation of the sphere of occupational safety and hygiene, which are manifested in the countries of the European Union and Ukraine, have been identified. It has been established that the emergence of legislation, which contains the norms of collective agreements on the establishment of benefits related to the safety and occupational hygiene of older workers - persons of pre-retirement age who have a long working experience, should be considered a new phenomenon in the labor law of the European Union countries. It was noted that the European Strategy for the Working Environment proposed innovations: to introduce regional occupational health and safety commissioners in EU countries and to strengthen sanctions against employers guilty of violating the rules of safety at work. It was found that, in addition to the international legal regulation of the ILO and the EU, it carries out organizational and technical, which regulates risk-oriented management of occupational safety and hygiene, which is aimed at assessing occupational risks according to the proposed methods, which are general and not adapted to the specifics of various branches of the economy. Therefore, the methodology for assessing occupational risks of the ILO was improved, which contains a volumetric matrix that is three-component, and the same technique allows for the assessment of residual risk.

Keywords: international legal regulation, labor safety, international labor standards, occupational hygiene, ILO, working environment.