

15. Markiewicz R. Europa czeka na reformy.-W.Wyd.PWN.-2002. ; Він же: Wybor Polski – wybor europejski.-W.,PWN,2005,-s.260; Він же: Polska zmienia sie.-W., Forum.-2006.
16. Байрак С. Шляхи оптимізації функціонування органів місцевого самоврядування України в контексті і досвіду республіки Польща / С. Байрак // [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://archive.nbuv.gov.ua/>

Чиркин А.С. Отдельные вопросы реформирования территориальной организации публичной власти в Республике Польша. – Статья.

Статья посвящена реформе местного самоуправления в Республике Польша после принятия Конституции 1997 года и ряда законов, которые нормируют этот процесс. В статье раскрывается структура, функции, задачи и объем полномочий органов местного самоуправления всех уровней. Особую значимость представляет исследование приобретает в связи с началом реформы местного самоуправления в Украине.

Ключевые слова: Республика Польша, местное самоуправление, Конституция, территориальное деление.

Chirkin A. Some issues of reform of local government in Poland

This article is devoted to the reform of local government in Poland after the adoption of the Constitution of 1997 and a number of laws regulating this process. It reveals the structure, functions, duties and scope of authority of local governments at all levels. Of particular value are presented in the paper material gain in connection with the reform of local government in Ukraine.

Keywords: Poland, local government, the Constitution, the territorial division.

УДК 349.22

К.П. Чорна

*здобувач Східноукраїнського національного
університету імені Володимира Даля*

**ІСТОРИКО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ СТАНОВЛЕННЯ ПРАВОВОГО
РЕГУЛЮВАННЯ ПРАВА НА ЗДОРОВІ ТА БЕЗПЕЧНІ УМОВИ
ПРАЦІ В УКРАЇНІ**

Статтю присвячено дослідженню історико-правового аспекту становлення правового регулювання права на здорові та безпечні умови праці в Україні. Досліджена специфіка правового регулювання права на здорові та безпечні умови праці в Україні в різні історичні періоди. Розглянуто історичні етапи розвитку радянського трудового права.

Ключові слова: історико-правовий аспект, правове регулювання, здорові та безпечні умови праці.

Історичний аналіз правових явищ для визначення загальних закономірностей та тенденцій розвитку досліджуваного явища є невід'ємною частиною наукового дослідження у сфері права. Метою статті є аналіз історичного процесу розвитку правового регулювання відносин щодо безпеки та гігієни праці в Україні. Межі роботи потребують стислого викладу та огляду лише тих питань, які мають істотне значення. Предметом огляду є виникнення та розвиток правового регулювання охорони праці в Україні.

Необхідно зазначити, що питанням історичного аспекту становлення й розвитку правового регулювання безпеки та гігієни праці приділялась увага в роботах таких дослідників, як В.М. Андріїв, А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, М.Д. Бойко, Н.Б. Болотіна, В.Я. Бурак, В.С. Венедиктов, І.О. Гуменюк, С.В. Дріжчана, О.М. Дуюнова, В.В. Жернаков, І.В. Зуб, М.І. Іншин, З.Я. Козак, Д.М. Кравцов, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, О.Т. Панасюк, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, Б.С. Стичинський, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, С.М. Черноус, І.І. Шамшина, О.М. Ярошенко та ін. Проте, незважаючи на велику активність досліджень у даній сфері, процес становлення та розвитку правового регулювання саме права на здорові та безпечні умови праці в Україні розглянуто дуже епізодично, що й зумовлює наукову новизну та своєчасність досліджуваної теми.

В Україні становлення правового регулювання охорони праці мало свою специфіку. Причиною цього було те, що до 1991 року Україна як дійсно самостійна держава із власною правовою системою не існувала. Території, які складають сучасну Україну, перебували під контролем інших держав: спершу – Російської та Австро-Угорської імперій, у подальшому – в складі Союзу РСР. Таким чином, до 1991 року говорити про історію правового регулювання охорони праці в Україні можна лише умовно. Правильніше буде вести мову про правове регулювання охорони праці на територіях, що складають сучасну Україну.

У XIX – на початку XX століть більшість територій, що складають сучасну Україну, перебували під контролем Російської імперії. Це була аграрна держава, промисловий розвиток якої відбувся із певним запізненням порівняно з країнами Західної Європи. Відповідно виникнення та розвиток трудового права у Російській імперії також відбувся із певним запізненням. Однак результатом цього запізнення, було, по-перше, дуже швидке становлення фабричного законодавства, по-друге, його високий юридичний рівень, оскільки російські правники повною мірою врахували досвід Західної Європи.

Бурхливий розвиток трудового права в Російській імперії співпав із бурхливим промисловим розвитком у період після реформ Олександра II, що призвели до вивільнення значної кількості робочої сили. До цих реформ трудове право Російської імперії являло собою незначне явище, представлене двома законодавчими актами: Положенням 1835 року про відносини між господарями фабричних установ та робочими людьми, що вступають в них по найму, а також Положенням 1845 року про заборону фабрикантам

призначати на нічні роботи осіб молодше 12 років. Цікаво, що ніяких санкцій за їх порушення не було передбачено.

Результати ігнорування проблем найму робочої сили були такими ж самими, що і обставини, які призвели до виникнення фабричного законодавства у країнах Західної Європи: нелюдська нічим не обмежена експлуатація найманої праці, масове використання праці жінок та дітей (починаючи з 5 років), у тому числі у нічні зміни, тривалість робочого часу до 18 годин, відсутність техніки та засобів безпеки, виробнича антисанітарія, плюс мізерна зарплата, жакливі умови проживання, відсутність відпусток, необмежене застосування штрафів, жорстокість та свавілля фабричних начальників тощо. Будь-які спроби робітників активно захищати свої права жорстоко придушувалися, у тому числі за допомогою армії [1, с.2-4]. Однак страйки, масові протести та заворушення, навіть фізичні розправи із жорстокими начальниками починаючи з 80-х років XIX століття набували масового явища. Держава, так само, як і у Західній Європі, змушена була втрутитися для врегулювання суспільних суперечок та збереження суспільної стабільності. Фабричне законодавство Російської імперії формувалося стрімкими темпами, спираючись на провідний досвід країн Західної Європи. Так у період з 1882 по 1903 роки у Російській імперії приймаються 9 законів, що утворили робітниче право: Закон від 01.06.1882р. «О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах», Закон від 12.06.1884р. «О школьном обучении малолетних, работающих на фабриках, заводах и мануфактурах», Закон від 03.06.1885р. «О воспрещении ночной работы несовершеннолетним и женщинам на фабриках, заводах и мануфактурах», Закон від 03.06.1886р. «Об утверждении проекта правил о надзоре за фабричной промышленностью, о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной инспекции», Положення від 12.06.1886р. про найом на сільські роботи, Закон від 24.04.1890р. «Об изменении постановления о работе малолетних, подростков и лиц женского пола на фабриках, заводах и мануфактурах и о распространении правил о работе и обучении малолетних на ремесленные заведения», Закон від 02.06.1897р. «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской и горной промышленности», Закон від 02.06.1903р. «О вознаграждении потерпевших вследствие несчастных случаев рабочих и служащих, а равно членов их семейств предприятиях фабрично-заводской, горной и горнозаводской промышленности» (передбачено виплату допомоги та пенсій у зв'язку із ушкодженням здоров'я працівника внаслідок виконання роботи; у разі смерті допомога виплачувалася родині працівника; встановлено презумпцію вини роботодавця; визначено порядок розслідування нещасних випадків на виробництві та порядок встановлення втрати працездатності для визначення розміру компенсації; від матеріальної відповідальності звільнялися роботодавці, які застрахували свою відповідальність, в цьому разі допомогу виплачував страховик), Закон від 10.06.1903р. «Об учреждении старост в промышленных предприятиях» [2, с.17-18].

Загалом із зазначених актів слідує, що правове регулювання охорони праці в Російській імперії розвивалося аналогічно процесу, що відбувався у Західній Європі. Специфікою цих актів, була, по-перше, реальна відповідальність роботодавців за їх порушення, по-друге, встановлення нагляду за їх виконанням.

Як слідує із зазначених актів, захист працівників передбачався у наступних напрямках:

1. Обмеження робочого часу та сфери використання праці жінок та дітей. Так закон 1882 року забороняв використання у фабричному виробництві праці осіб, які не досягли 12 років, а для осіб від 12 до 15 років встановлював обмеження робочого часу, заборону праці у нічний час, у святкові та недільні дні, заборону залучати їх до небезпечних та шкідливих робіт. Також законодавчо закріплювалася необхідність отримання освіти малолітніми працівниками. Закон від 1885р. забороняв залучати жінок та неповнолітніх до 17 років до нічних робіт на певних категоріях виробництв тощо.

2. Нормування робочого часу та часу відпочинку інших категорій працівників. Таке нормування запроваджувалося Законом від 1897 року.

3. Запровадження фабричної інспекції. Така інспекція була створена Законом від 1882 року й в подальшому відбувався процес поглиблення регламентації її роботи. При цьому на фабричну інспекцію було покладено вирішення більшості питань, пов'язаних із охороною праці на місцях.

4. Запровадження відповідальності роботодавця перед працівником за шкоду, спричинену його життю або здоров'ю. Згідно із Законом 1903 року було передбачено виплати роботодавцями робітникам фабрично-заводської, гірничої та гірничозаводської промисловості відшкодування шкоди, спричиненої внаслідок нещасних випадків на виробництві; в разі смерті робітника відшкодування виплачувалося членам сім'ї; цей обов'язок роботодавця не залежав від його вини, однак залежав від вини робітника [2, с.17-18].

Очевидним є неповний та неоднозначний характер правового регулювання охорони праці зазначеними актами. Зокрема мала місце лише незначна регламентація питань безпеки та гігієни. Норми, що регламентували робочий час, поступово змінювалися, погіршуючи стан працівників. Також регламентація відшкодування шкоди, завданої працівникові, стосувалася не усіх сфер виробництва, а також надавала можливість для «маневру» та ухилення роботодавців від її відшкодування.

Особливістю виникнення права охорони праці в Російській імперії є незначне регулювання відносин щодо власне встановлення безпечних умов праці. На рівні законів безпека праці не регулювалася. Основними актами, спрямованими на регулювання власне безпеки і гігієни праці, були Правила 1913р. про заходи безпеки робіт в установах фабрично-заводської промисловості, Правила 1814р. про безпеку при сильних струмах низької та високої напруги для електротехнічних споруд на фабрично-заводських підприємствах та Правила 1911р. відносно улаштування, утримання та

освідування парових котлів [1, с.14]. Вони встановлювали вимоги щодо експлуатації машин та механізмів, апаратів під тиском, а також щодо ручного перенесення важких предметів. Ці та додаткові акти у даній сфері, як правило, відносилися до певних галузей та регламентували окремі питання безпеки і гігієни праці.

Отже, як і у відповідний період розвитку охорони праці в Західній Європі, у російській імперії правове регулювання охорони праці мало такі самі риси, зокрема належність до питань охорони праці правових норм щодо тривалості робочого часу, правова регламентація охорони праці на конкретних виробництвах та відносно конкретних ризиків за відсутності загальних норм щодо охорони праці, покладення тягаря реалізації законодавства на фабричну інспекцію. Особливість, власне, полягає у дуже короткому часі становлення фабричного законодавства.

Що стосується фабричної інспекції, то її діяльність у Російській імперії також мала певні особливості. Першою особливістю було те, що фабрична інспекція функціонувала у невід'ємному зв'язку, з одного боку, з місцевими (губернськими та міськими) присутностями з фабричних та горнозаводських справ, які мали право контролювати фабричних інспекторів та скасовувати їх рішення з іншого – з поліцією, яка також вирішувала окремі питання контролю за законодавством з питань найманої праці. Другою особливістю було наділення фабричної інспекції функціями посередництва та примирення: фабричні інспектори були зобов'язані не лише контролювати дотримання трудового законодавства та притягувати винних до відповідальності, але також повинні були вживати заходів до попередження суперечностей та непорозумінь між фабрикантами та робочими, а також по примиренню сторін [1, с.52-55]. Таким чином, соціальне партнерство у даній сфері розвивалося під пильним наглядом державних органів.

Отже у період існування Російської імперії становлення правового регулювання охорони праці відбувалося майже у тому самому руслі, що і у загальноєвропейському контексті.

Але, як відомо, суспільно-політичний лад та правова система Російської імперії були у 1917 році зруйновані. Причиною цього стало, у тому числі, і неоднозначне правове регулювання трудових відносин. Після 1917 року на території колишньої Російської імперії починає формуватися радянське трудове право, еволюція якого значною мірою вплинула на сучасне трудове право України та на сучасне правове регулювання безпеки і гігієни праці в Україні.

У період з 1917 по 1921 роки території сучасної України отримали обмежену самостійність внаслідок утворення на їх теренах Української Народної Республіки та Західноукраїнської Народної Республіки, на базі яких відбувалися т.зв. визвольні змагання, що закінчилися включенням більшості територій України до складу Української Соціалістичної Радянської Республіки, самостійна державність якої була фікцією під повним контролем більшовицької Росії, а пізніше – Союзу Радянських Соціалістичних Республік.

У період УНР продовжували діяти закони Російської імперії, у тому числі і охарактеризовані вище Статут про промислову працю та акти щодо безпеки праці, відповідно до Закону Центральної Ради від 25.11.1917р. «Про правонаступництво»[3, с.288]. Але одночасно на тлі революційних досягнень Центральною Радою було прийнято Закон від 25.01.1918р. «Про восьмигодинний робочий день». Цей Закон поширював свою дію на усі підприємства з найманою працею. Закон встановлював 8-годинний робочий день та 48-годинний робочий тиждень, встановлював обмеження використання праці жінок та дітей, обмеження надурочних робіт та роботи зі шкідливими умовами. Також передбачалося створення Головної Ради праці, як основного органу державної політики у сфері праці [3, с.295].

Однак належного розвитку національне трудове право в Україні у цей період не отримало, оскільки становлення національної держави в Україні в цей період фактично не відбулося з цілого ряду причин.

В цей період на територіях України, що перейшли під контроль більшовицької Росії запроваджується трудове законодавство РРФСР, основу якого склали Декрет РНК від 29.10.1917р. про восьмигодинний робочий день, а пізніше – Кодекс законів про працю від 10.12.1918р.

Починаючи з цього часу правове регулювання безпеки і гігієни праці в Україні засноване на трудовому законодавстві Радянського Союзу. І хоч у певний період часу в УРСР з'явився власний Кодекс законів про працю, але жодних відмінностей між трудовим законодавством Союзу РСР та Української РСР не було. Також починаючи з цього часу розвиток правового регулювання безпеки і гігієни праці в Україні відбувається окремо від загальноєвропейських тенденцій у руслі радянського права.

Історія радянського трудового права може бути розподілена на кілька етапів: 1) радянське трудове право періоду становлення та воєнного комунізму; 2) радянське трудове право періоду НЕПу; 3) радянське трудове право періоду командно-адміністративної системи; 4) радянське трудове право періоду лібералізації радянської суспільної системи. Оглянемо, яким чином відбувалося правове регулювання безпеки і гігієни праці на кожному із цих етапів.

1. Становлення радянської моделі трудового права (1917-1922р.р.).

Основу правового регулювання охорони праці склав Кодекс законів про працю РРФСР 10.12.1918р., що об'єднав норми раніше прийнятих актів, зокрема Декрету РНК від 18.05.1918р. «Про інспекцію праці», яким була ліквідована фабрична інспекція та створена інспекція праці.

КЗпП 1918р., проголошуючи досить високі стандарти прав працівників, тим не менше приділив лише незначну увагу охороні праці. Його положення, що відносяться до охорони праці, передбачали лише: 1) заборону прийому на роботу осіб до 16 років, застосування праці жінок та неповнолітніх на нічних роботах та у галузях з особливо важкими та небезпечними для здоров'я умовами праці; 2) встановлення обмеження робочого часу неповнолітніх та пільг для жінок, що годують грудьми; 3) встановлення повноважень інспекції праці. Вимоги щодо забезпечення безпеки та гігієни

праці у КЗпП 1918р. обмежувалися лише застереженнями в Розділі VIII про нормальні умови праці, до яких належать справний стан машин, верстатів та пристосувань, належне гігієнічне та санітарне обладнання робочого приміщення (освітлення, опалення тощо). Причому ці застереження були віднесені не до питань охорони праці, а до питань забезпечення нормальної продуктивності праці.

КЗпП визначав досить широкі повноваження інспекції праці Народного Комісаріату Праці, інспектори якої повинні були не лише стежити за реалізацією та виконанням Кодексу, декретів, інструкцій, розпоряджень та інших актів з охорони життя та здоров'я працюючих, але також мали право приймати екстрені заходи по усуненню умов, що загрожують життю та здоров'ю працюючих, навіть якщо ці заходи не передбачені законом або іншим актом [4, с. 322-343].

Таким чином, вирішення питань охорони праці були фактично повністю покладено на інспекцію праці. Зі змісту КЗпП 1918р. вбачається, що права та обов'язки з охорони праці не належать до власне трудового правовідношення між роботодавцем та працівником, а є суто державними зобов'язаннями по захисту працюючих. При цьому метою цього захисту було не збереження життя та здоров'я як цінності, а забезпечення виробництва трудовими ресурсами. Варто зауважити, що ст. 5 КЗпП 1918р. розглядала питання непрацездатності не з точки зору соціального захисту особи, а з точки зору можливості поширення неї загальної трудової повинності.

Таким чином, на даному етапі правове регулювання охорони праці було розвинуто дуже слабо, тобто позитивних змін порівняно з періодом Російської імперії в цій сфері не відбулося.

2. Правове регулювання охорони праці в період НЕПу (1922-1929р.р.).

Основою трудового законодавства цього періоду є положення Кодексу законів про працю від 30.10.1922р., який замінив КЗпП 1918р. та передбачав істотні відмінності у правовому регулюванні трудових відносин. КЗпП 1922р. істотно розширив правове регулювання охорони праці та включав: 1) обмеження використання праці неповнолітніх та жінок (заборона прийому на роботу осіб до 16 років, обмеження робочого часу неповнолітніх, заборона використання праці неповнолітніх та жінок на особливо тяжких або шкідливих виробництвах та на підземних роботах тощо), що були оформлені окремим розділом Кодексу; 2) встановлення обов'язку підприємств, установ та організацій вживати необхідні заходи для усунення або зменшення шкідливих умов праці, попередження нещасних випадків, дотримання санітарно-гігієнічних вимог відповідно до постанов Народного Комісаріату Праці; 3) встановлення норм щодо забезпечення захисту працівників від шкідливих умов праці (видача засобів захисту тощо); 4) встановлення обов'язковості санкції інспекції праці, органів санітарно-промислового та технічного нагляду на початок роботи будь-якого підприємства; 5) встановлення наглядових повноважень інспекції праці; 6) запровадження соціального страхування усіх осіб найманої праці, що передбачало надання лікувальної допомоги, надання допомоги при тимчасовій

втраті працездатності, надання допомоги по інвалідності, надання компенсацій членам сімей працівників у разі смерті [5, с.344-368].

Кодекс містить ряд загальних, а також відсилочних та бланкетних норм з питань безпеки та гігієни праці. На їх підставі у 20-х роках Народний Комісаріат Праці видав цілий ряд нормативних актів, які склали основу радянського законодавства з техніки безпеки та виробничої санітарії: про влаштування та утримання промислових закладів, про влаштування, огороження та обслуговування трансмісій та машино двигунів; про видалення та очистку стічних вод, про парові котли, правила пожежної безпеки, спеціальні правила про заходи безпеки робіт у різних галузях (обробній промисловості, у гірничій справі, у будівництві, в сільському господарстві, на транспорті) [1, с.163].

Таким чином, правовідносини щодо охорони праці у КЗпП 1922 року набувають знайомих нам рис: охорона праці є універсальним та безумовним обов'язком роботодавця; зобов'язання щодо охорони праці є частиною обов'язків роботодавця відносно працівника за трудовим договором, незалежно від галузі, конкретні заходи з безпеки та гігієни праці визначаються підзаконними актами, контроль та нагляд за виконанням цих зобов'язань здійснює інспекція праці.

Потрібно зазначити, що КЗпП, випереджаючи час, застосував підхід, що у загальноєвропейському контексті почав застосовуватися лише з 70-х років ХХ століття: введено загальну вимогу щодо захисту життя і здоров'я працюючих, яку повинні виконувати підприємства. І хоча підзаконними актами визначалися конкретні заходи для конкретних галузей, але загальний обов'язок, встановлений на рівні Кодексу, не залежав від підзаконних актів.

3. Правове регулювання охорони праці в період командно-адміністративної системи (1929-1953р.р.).

В цей період діє КЗпП 1922 року, але цілий ряд законодавчих актів істотно змінив його норми, зокрема погіршено умови праці, знижено рівень правових гарантій для працівників, зокрема збільшено тривалість робочого часу [1, с.192]. Ці процеси були спрямовані на підвищення рівня виробництва, тобто пріоритетною була виробнича функція трудового права, внаслідок чого правове регулювання охорони праці (яке реалізує перш за все захисну функцію) не розвивалося, а практична реалізація норм з охорони праці мала другорядне значення порівняно із виконанням планів розвитку промислового виробництва. Таким чином, в цей період відбувається деградація правового регулювання охорони праці.

4. Правове регулювання охорони праці в період лібералізації радянської суспільної системи (1953-1991р.р.).

У період 1953-1964р.р. поступово скасовуються надзвичайні заходи щодо примусу до праці, поновлюються гарантії прав працівників, що були скасовані у період адміністративно-командної системи. Підвищується рівень участі працівників та профспілкових організацій у регулюванні праці (Положення про права фабричного, заводського, місцевого комітету про-

фесійного союзу, затверджене Указом Президії Верховної Ради СРСР від 15.07.1958р.).

15 липня 1970 р. був прийнятий Закон СРСР «Про затвердження Основ законодавства Союзу РСР та союзних республік про працю». А 10 грудня 1971р. був прийнятий Кодекс законів про працю Української РСР, який з численними змінами діє до сьогодні.

З тексту КЗпП УРСР 1971 року слідує, що правове регулювання охорони праці зберігає та поглиблює тенденції, що виникли ще у КЗпП 1922 року. Охороні праці присвячена глава XI КЗпП, а також глави XII та XIII, які регулюють відповідно використання праці жінок та неповнолітніх.

Норми КЗпП з охорони праці передбачають: 1) основні гарантії охорони праці: обов'язковість створення безпечних і нешкідливих умов праці на усіх підприємствах, в установах та організаціях з покладенням цього обов'язку на власника або уповноважений ним орган (роботодавця); неприпустимість примушування працівника виконувати роботу, поєднану з небезпекою або в неналежних умовах; право працівника на відмову виконувати роботу в небезпечних або шкідливих умовах; обов'язкове систематичне навчання працівників; обов'язкове систематичне покращення умов праці працівників; 2) обов'язковість врахування вимог щодо охорони праці під час проектування, будівництва та реконструкції підприємств, об'єктів і засобів виробництва; заборону діяльності підприємств, що не відповідають вимогам з охорони праці; заборона передачі, у виробництво зразків нових машин та інших засобів виробництва, впровадження технологій, о не відповідають вимогам з охорони праці; 3) обов'язковість вимог нормативних актів про охорону праці, до яких відносяться правила, стандарти, норми, положення, інструкції та інші документи у цій сфері, які є обов'язковими до виконання; 4) обов'язок працівника виконувати вимоги нормативних актів з охорони праці; 5) встановлення контролю за додержанням вимог про охорону праці; 6) здійснення заходів по охороні праці (видача засобів індивідуального захисту, видача знешкоджуючих засобів, лікувально-профілактичне харчування, обов'язкові медичні огляди тощо); 7) обов'язковість розслідування нещасних випадків на виробництві, виплата працівнику роботодавцем відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок каліцтва або іншого ушкодження здоров'я, що пов'язане і трудовою діяльністю; 8) обмеження використання праці жінок, неповнолітніх та інвалідів [6, гл. XI – XIII].

Можна бачити, що у цей період остаточно сформувалося правове регулювання охорони праці, яке Україна отримала у спадок та яке зберігає свою актуальність і зараз, не зважаючи на прийняття в Україні спеціального Закону «Про охорону праці».

Таким чином, правове регулювання безпеки та гігієни праці в Україні протягом ХХ століття сформувалося значною мірою у межах радянського трудового права та більшість елементів, що існує у сучасному праві охорони праці України, були успадковані вітчизняною правовою системою від правової системи Української РСР.

Література:

1. Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. Учебное пособие / И.Я. Киселев. – М.: Норма, 2001 – 384с.
2. Копайгора І. Становлення фабричного законодавства // Підприємництво, господарство і право / І. Копайгора. – 2002. – ст. 10. – С. 16-18
3. Музыченко П.П. «История государства и права Украины: Учебное пособие / П.П. Музыченко. – К.: Знання, 2008. – 588с.
4. Кодекс законов о труде РСФСР от 10.12.1918г. – Собрание узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1918. № 87-88. Ст. 905 //
5. Кодекс законов о труде РСФСР от 30.10.1922г. – Собрание узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903
6. Кодекс законів про працю Української РСР, затверджений Законом УРСР від 10.12.1971р. – [Електронний ресурс]. – глава XI - XIII

Черная К.П. Историко-правовой аспект становления правового регулирования права на здоровые и безопасные условия труда в Украине. – Статья.

Статья посвящена исследованию историко-правового аспекта становления правового регулирования права на здоровые и безопасные условия труда в Украине. Исследована специфика правового регулирования права на здоровые и безопасные условия труда в Украине в разные исторические периоды. Рассмотрены исторические этапы развития советского трудового права.

Ключевые слова: историко-правовой аспект, правовое регулирование, здоровые и безопасные условия труда.

Chorna K.P. Historical and legal aspects of the formation of the legal regulation of the right to safe and healthy working conditions in Ukraine. - Article.

The article investigates the historical and legal aspects of the formation of the legal regulation of the right to safe and healthy working conditions in Ukraine. Investigated the specifics of the legal regulation of the right to safe and healthy working conditions in Ukraine in different historical periods. Examined the historical stages of development of Soviet labor law.

Keywords: historical and legal aspects, legal regulation, healthy and safe working conditions.