

*Потопахіна О. М.,**кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
Одеського національного університету імені І. І. Мечникова**Ситніков Д. М.,**кандидат біологічних наук, старший науковий співробітник,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
Одеського національного університету імені І. І. Мечникова*

ПРАВО НА БЕЗПЕЧНІ Й ЗДОРОВІ УМОВИ ПРАЦІ В АКТАХ РАДИ ЄВРОПИ ТА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Анотація. Стаття присвячена дослідженню нормативного забезпечення права на безпечні й здорові умови праці в актах Ради Європи та Європейського Союзу.

Ключові слова: основні трудові права людини, право на безпечні й здорові умови праці, національне законодавство про працю й охорону праці, акти Ради Європи та Європейського Союзу.

Постановка проблеми. Право працівника на належні, безпечні й здорові умови праці є одним із основних трудових прав людини, що забезпечується комплексом правових норм, які належать до інституту охорони праці та містяться у главі XI «Охорона праці» чинного Кодексу законів про працю України. У ст. 6 Основ законодавства України про охорону здоров'я закріплено право на охорону здоров'я, що передбачає серед інших право на безпечні й здорові умови праці.

Право на безпечні й здорові умови праці – одне з основних прав людини та невід'ємна частина поняття «гідна праця». Право на безпечні й здорові умови праці як суб'єктивне трудове право працівника складається із сукупності правомочностей, основними з яких є правомочність на умови праці, які не повинні завдавати шкоди здоров'ю працівника; правомочність вимагати впровадження сучасних систем управління охороною праці на підприємствах, розширення знань і активної участі представників з охорони праці в розробці та застосуванні запобіжних способів профілактики нещасних випадків і охорони здоров'я на рівні підприємства [1, с. 111].

Проблемам забезпечення безпечних і здорових умов праці присвячено чимало наукових праць відомих учених у галузі трудового права радянського періоду: М.Г. Александрова, С.А. Голощапова, С.О. Іванова, Я.Л. Кисельова, С.І. Каплуна, Е.Н. Коршунова, Л.Г. Коняхіна, Р.З. Лівшиця, Н.О. Муцинової, О.В. Смирнова, А.І. Ставцевої, А.Р. Саркісова, О.С. Пашкова, О.І. Цепіна та ін. – а також сучасних вітчизняних і зарубіжних учених-трудоваків: Л.П. Амелічевої, Ю.В. Баранюк, Н.Б. Болотіної, В.С. Венедиктова, Л.П. Гарашенко, М.І. Іншина, Д.М. Кравцова, Л.І. Лазор, В.В. Лазор, П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипка, О.І. Процевського, В.Г. Роганя, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, І.І. Шамшиної, В.І. Щербини, О.М. Ярошенка й ін.; З.С. Богатиренка, Р. Джонстона, І.Я. Кисельова, А.М. Лушнікова, М.В. Лушнікової, С.П. Мавріна, Ю.П. Орловського, Д.В. Черняєвої, Т.В. Чубарової, А. Хопкінса, Л. Хотана, Є.Б. Хохлова, Н.Н. Шептуліної та ін.

За часів незалежності України правові аспекти проблеми забезпечення безпечних і здорових умов праці були предметом дисертаційного дослідження І.І. Шамшиної (2002), Д.М. Кравцова (2003), Л.П. Амелічевої (2008), П.О. Ізюта (2008), С.М. Волошиної (2011).

У дисертації на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук І.В. Лагутіна досліджує право на безпечні й здорові умови праці як особисте немайнове трудове право працівників (2015).

Утім у теорії трудового права не було здійснено спеціального комплексного дослідження забезпечення безпечних і здорових умов праці. Крім того, практика застосування чинного національного законодавства про працю та охорону праці свідчить про те, що в Україні відсутній ефективний механізм забезпечення конституційного права кожного на належні, безпечні й здорові умови праці. Чинне законодавство України потребує вдосконалення в напрямі приведення його у відповідність із міжнародними та європейськими трудовими стандартами, урахування позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

Мета статті – дослідження нормативного забезпечення права на безпечні й здорові умови праці в актах Ради Європи та Європейського Союзу (далі – ЄС).

Виклад основного матеріалу дослідження. Регулюванню безпеки й гігієни праці приділяється значна увага в актах Ради Європи та ЄС. Право на безпечні й здорові умови праці закріплене у ст. 3 Європейської соціальної хартії (переглянутої) (далі – ЄСХ (п)), яка визначає обов'язок держави розробити, здійснювати й періодично переглядати послідовну національну політику в галузі охорони праці, виробничої гігієни та виробничого середовища, головною метою якої є поліпшення охорони праці й виробничої гігієни, а також запобігання нещасним випадкам і травматизму, що виникають внаслідок виробничої діяльності, пов'язані з нею або мають місце в процесі її здійснення, зокрема шляхом мінімізації причин виникнення ризиків, властивих виробничому середовищу. Сторони також зобов'язуються прийняти правила з техніки безпеки та гігієни праці; забезпечити виконання таких правил шляхом нагляду за дотриманням їхніх вимог; сприяти поступовому розвитку призначених для всіх працівників служб виробничої гігієни, головне завдання яких полягає в здійсненні профілактичних і консультативних функцій [2, с. 121–158].

Отже, Європейська соціальна хартія (переглянута) містить вельми солідний обсяг нормативного матеріалу щодо питання про безпечні та здорові умови праці. У ЄСХ (п) не тільки закріплене саме право на такі умови для всіх працівників, а й досить докладно роз'яснюються основні аспекти діяльності держав Ради Європи щодо забезпечення реалізації цього права – як у загальному випадку, так і стосовно окремих категорій осіб (мігрантів, членів їхніх сімей, жінок), а також у контексті інших трудових прав (на захист від дискримінації, на участь у прийнятті управлінських рішень).

Цими аспектами є такі:

1. Державна політика у сфері професійної безпеки, професійного здоров'я й виробничого середовища. Ця політика не тільки

повинна бути сформульована та втілена в життя, відповідно до п. 1 ст. 3 ЄСХ (п), її також варто періодично переглядати.

Метою цієї політики має бути підвищення професійної безпеки, покращення професійного здоров'я, а також запобігання нещасним випадкам і шкоді здоров'ю, які могли б статися «внаслідок, у зв'язку або в процесі праці». Як й інші глобальні акти в цій сфері, ЄСХ(п) також наполягає на важливості профілактичного підходу до професійної безпеки й здоров'я: головним завданням під час реалізації зазначеної політики має бути завдання «мінімізації причин виникнення ризиків, властивих виробничому середовищу».

2. Прийняття регулятивних документів із питань безпеки й здоров'я (п. 2 ст. 3). У цьому положенні ЄСХ (п) не конкретизується сфера, у якій повинні прийматися такі документи (трудове право, охорона здоров'я, будівництво тощо). Звідси можна дійти висновку, що питання професійної безпеки й здоров'я можуть бути інтегровані в різні документи, присвячені цій проблемі, включаючи комплексний і міжгалузевий регулятивний інструментарій.

3. Забезпечення додержання зазначених документів шляхом нагляду (п. 3 ст. 3). Формулювання цього положення є цікавим акцентом на забезпечення додержання правових норм, а не на факт здійснення контрольно-наглядових заходів. Завданням є саме забезпечення додержання встановленого правового режиму, а методика такого забезпечення є хоча й важливим, але другорядним питанням. Пріоритетною є кінцева мета – додержання суспільством нормативних приписів із професійної безпеки й здоров'я – надійністю з її досягнення.

4. Сприяння прогресивному розвитку послуг у сфері професійного здоров'я (п. 4 ст. 3). Згідно з ЄСХ (п), такі послуги повинні бути доступними для всіх працівників і як ключовий компонент містити превентивну й консультативну діяльність.

5. Забезпечення трудящим-мігрантам не менш сприятливого поводження, ніж громадянам держав Раді Європи, у тому числі у сфері умов праці (підп. «а» п. 4 ст. 19). Отже, умови праці на робочих місцях трудящих-мігрантів повинні бути як мінімум не гірші, ніж на робочих місцях громадян відповідної держави.

6. Здійснення заходів щодо забезпечення та сприяння реалізації права на рівність можливостей і поводження без дискримінації за ознакою статі, у тому числі й у сфері умов праці. Отже, незалежно від статі умови праці працюючих осіб повинні бути безпечними та здоровими.

7. Участь працівників у прийнятті рішень щодо формування й покращення умов праці й виробничого середовища.

Отже, кожна держава, яка ратифікувала ЄСХ (п), повинна створити всі умови для того, щоб працівники мали реальне право голосу з питань безпечних і здорових умов праці (включаючи створення на підприємстві безпечної й здорової інфраструктури), були залучені до процедур прийняття відповідних рішень і брали участь у здійсненні нагляду за додержанням законодавства про охорону праці.

Крім зазначених положень ст. 3, у ЄСХ (п) містяться й інші приписи, які хоча й не регулюють безпосередньо питання безпеки та здоров'я на виробництві, але, тим не менше, непрямо сприяють покращенню умов праці й підтримці здоров'я працівників: обмеження тривалості робочого часу (п. 1 ст. 2, п. 4 ст. 7) або право на відпочинок (пп. 2–3 ст. 2), обмеження нічної праці (п. 7 ст. 2), особливі гарантії для осіб із проблемами здоров'я (ст. 15) тощо.

Директива від 12 червня 1989 р. № 89/391 про запровадження заходів щодо покращення безпеки та гігієни праці працівників із додатковими до неї директивами (наприклад, Директива 89/654/ЄС від 30 листопада 1989 р. про мінімальні вимоги із безпеки й

охорони здоров'я на робочому місці, Директива 89/655/ЄС від 30 листопада 1989 р. про мінімальні вимоги із безпеки й охорони здоров'я при використанні працівником приладів на роботі, Директива 89/656/ЄС від 30 листопада 1989 р. про мінімальні вимоги із безпеки й охорони здоров'я у зв'язку з використанням працівниками засобів особистої гігієни, Директива 90/269/ЄС від 29 травня 1990 р. про мінімальні вимоги із безпеки й охорони здоров'я при ручному переміщенні важких речей тощо) є найважливішою серією актів ЄС із техніки безпеки та виробничої санітарії.

Крім директив, що визначають мінімальні вимоги, на підставі ст. 95 ДСЕС були прийняті директиви, які гармонізують право країн-членів із цими директивами. Вони стосуються класифікації, маркування та пакування машин і приладів з погляду безпеки їх транспортування й використання (наприклад, Директива 89/392/ЄС, що була змінена Директивою 91/368/ЄС про уніфікацію правових положень країн-членів відносно машин). Гармонізація при цьому має технічний характер і приписує дослідження виробів до того, як вони будуть впроваджені в обіг, дослідження виробів незалежними установами й дослідження виробів за весь час його експлуатації на підприємстві. Технічні норми розроблені спеціалізованими міжнародними та європейськими організаціями щодо стандартизації. Усього в законодавстві ЄС нараховується понад сто різного роду актів у цій сфері [3, с. 56].

У Стратегії ЄС було запропоновано розглядати питання безпеки й здоров'я на виробництві як цілісну систему «виробничого благополуччя», що реалізується через удосконалення його якісних характеристик при забезпеченні безпечного й здорового виробничого середовища з урахуванням постійних змін в організації праці та появою нових ризиків (особливо ризиків соціально-психологічного характеру). Аналогічно документам ВОЗ і МОП, ця Стратегія також передбачає розвиток культури превентивного підходу до вирішення проблеми виробничих ризиків і пропонує використовувати для цієї мети низку інструментів, від законодавчого врегулювання до соціального діалогу та від підтримки ідеї соціальної відповідальності бізнесу до економічного стимулювання.

Для практичного втілення в життя положень стратегії Європейська комісія використовувала всі наявні інструменти (законодавче регулювання, соціальний діалог, практику корпоративної соціальної відповідальності, економічні стимули). Запропоновано розробити директиву для відвернення хуліганства й насильства на робочих місцях, здійснювати консультування соціальних партнерів із питань умов праці.

Система правової охорони безпеки праці та здоров'я працівників, створена ЄС, включає такі основні розділи:

- рамкові норми ЄС із техніки безпеки й виробничої санітарії;
- вимоги до виробничих приміщень з погляду забезпечення здорових і безпечних умов праці;
- правила безпечного користування верстатами й іншим виробничим обладнанням;
- правила користування засобами індивідуального захисту від виробничих травм і професійних захворювань;
- правила забезпечення безпеки працівників на роботах при перенесенні та переміщенні вагомих речей;
- правила з охорони праці працівників на роботах із використанням дисплеїв;
- захист працівників від особливо небезпечних джерел виробничих травм;
- спеціальні правила щодо захисту здоров'я й безпеки на виробництві працівників добувної промисловості;
- спеціальні правила з охорони праці працівників, які уклали строкові трудові договори [3, с. 57–58].

Директива 89/391 від 12 червня 1989 р. сприяє покращенню ситуації у сфері безпеки та гігієни праці. У преамбулі до Директиви міститься важливе положення про те, що безпечні й здорові умови праці – це мета, яка не повинна бути підкорена виключно економічним умовам та інтересам. Рамкова Директива містить два основних розділи: обов'язки роботодавців і обов'язки працівників. У першому розділі підкреслюється, що головний обов'язок щодо забезпечення здорових і безпечних умов праці покладається на роботодавців. Останні не вправі перекласти цей обов'язок, а також відповідальність на зовнішні організації й експертів, яких вони залучають на підприємства, і на самих працівників. Обов'язки працівників з охорони праці не знімають із роботодавців головну відповідальність у цій сфері. Держави-члени ЄС вправі передбачити у своєму законодавстві, що відповідальність роботодавців обмежується й навіть повністю виключається при надзвичайних обставинах, зокрема в разі форс-мажору.

Обов'язки працівників у зв'язку із забезпеченням безпечних і здорових умов праці сформульовані в Директиві так: турбуватися, наскільки це можливо, про власне здоров'я й безпеку на виробництві, а також про здоров'я й безпеку інших осіб, пов'язаних із їхньою трудовою діяльністю, відповідно до отриманих інструкцій і вказівок адміністрації. З цією метою працівники повинні дотримуватися встановлених вимог поведінки із машинами та механізмами, транспортними засобами, небезпечними предметами й речовинами; раціонально використовувати засоби індивідуального захисту та повертати їх у справному стані адміністрації після використання; не вимикати, не переміщувати, не змінювати, не знищувати захисні засоби й прилади, засоби техніки безпеки; негайно повідомляти інспекторів із праці про факти й ситуації, які, на думку працівників, загрожують безпеці праці, або про недоліки захисних засобів; співробітничати з адміністрацією та представниками працівників із забезпечення здорових і безпечних умов праці.

До характерних рис цього підходу належить також створення умов, що сприяють вияву ініціативи працівником. Рамкова Директива передбачає право працівника не виконувати роботу у випадку серйозної небезпеки нещасного випадку або захворювання.

Рамкова Директива передбачає також участь представників працівників – працівника, який відповідає за безпеку й охорону здоров'я. Цей представник консультує з питань безпеки та гігієни праці й може вимагати від роботодавця, щоб той застосовував ефективні засоби захисту.

Директива визначає директиви, які повинні бути прийняті з питань створення робочих місць, виробничого обладнання, індивідуальних засобів захисту, роботи із пристроями візуального відображення, обробки важких вантажів, які можуть викликати ризик пошкодження хребта, тимчасових робочих майданчиків і робочих майданчиків на засобах пересування, а також сферу рибальства та сільського господарства:

1. Директива Ради 88/364 від 09 червня 1988 р. про захист працівників на основі заборони визначення специфічних речовин і/або певних видів робіт.

2. Директива Ради 89/64 від 30 листопада 1989 р. про мінімум вимог до безпеки та гігієни праці на робочих місцях (перша окрема Директива в межах тлумачення ст. 16 (1) Директиви 89/391).

3. Директива Ради 89/655 від 30 листопада 1989 р. (друга окрема Директива в межах тлумачення ст. 16 (1) Директиви 89/391) про мінімум вимог до безпеки та гігієни праці при використанні працівниками виробничого обладнання.

4. Директива Ради 89/656 від 30 листопада 1989 р. про мінімум вимог до безпеки та гігієни праці при використанні індивідуаль-

них засобів захисту на робочих місцях (третя окрема Директива в межах тлумачення ст. 16 (1) Директиви 89/391).

5. Директива Ради 90/269 від 29 травня 1990 р. (четверта окрема Директива в межах тлумачення ст. 16 (1) Директиви 89/391) про мінімум вимог безпеки та гігієни праці за ручної обробки вантажів, за якої існує особливий ризик пошкодження хребта, визнає поняття ручної обробки вантажів.

6. Директива Ради 90/270 від 29 травня 1990 р. про мінімум вимог до безпеки та гігієни праці при роботі з екранними пристроями відображення (п'ята окрема Директива в межах тлумачення ст. 16 (1) Директиви 89/391).

7. Директива Ради 90/394 від 28 червня 1990 р. про захист працівників від ризику впливу канцерогенів (шоста окрема Директива в межах тлумачення ст. 16 (1) Директиви 89/391).

8. Директива Ради 90/679 від 26 листопада 1990 р. про захист працівників від ризиків, пов'язаних із впливом використаних при роботі біологічних речовин (сьома окрема Директива в межах тлумачення ст. 16 (1) Директиви 89/391).

9. Директива Ради 92/85 від 19 жовтня 1992 р. про запровадження заходів з метою покращення безпеки та охорони праці й здоров'я вагітних працюючих осіб, а також тих, які нещодавно народили та годують дітей (десята окрема Директива в межах тлумачення ст. 16 (1) Директиви 89/391).

10. Директива 94/33 від 22 червня 1994 р. про захист молоді на робочому місці тощо.

Директива Ради ЄС 91/383 від 25 червня 1991 р. доповнює заходи стосовно покращення умов безпеки й захисту здоров'я на робочих місцях для працівників, які вступили у трудові відносини на певний строк або на тимчасові (короткострокові) трудові відносини.

Директива 90/270 від 29 травня 1990 р. встановлює мінімальні правила із охорони праці на роботах із комп'ютерами з використанням дисплеїв. Директива вимагає, щоб роботодавець здійснив аналіз робочого місця оператора комп'ютера з метою вивчення умов праці та виявлення шкідливих факторів, що особливо впливають на зір оператора, його фізичне самопочуття й викликають психологічний стрес.

Загалом директиви ЄС є потужним стимулом розвитку нормативної бази забезпечення права на безпечні й здорові умови праці в країнах ЄС. До цього часу всі вони тією чи іншою мірою привели внутрішньодержавне законодавство у відповідність як мінімум до основних директив ЄС.

Отже, концепція права на безпечні й здорові умови праці в ЄС містить такі ключові елементи:

1. Системний характер політики у сфері безпеки й здоров'я на виробництві, розробленої та застосовуваної як на рівні держави загалом, так і на рівні окремих роботодавців.

2. Індивідуалізація та комплексність зазначеної політики, що передбачають урахування не тільки технологічних і організаційних, а й також соціально-психологічних аспектів праці й факторів, пов'язаних із виробничим середовищем.

3. Нагляд і контроль за додержанням норм про безпеку й здоров'я працюючих осіб силами органів ЄС, внутрішньодержавних органів, роботодавців, працівників, їхніх представників і сумісних органів.

4. Реалізація зазначеного права з дотриманням принципу рівності.

5. Співробітництво працівників і роботодавців, а також роботодавців між собою в справі забезпечення безпечних і здорових умов праці; участь працівників у прийнятті відповідних рішень.

6. Актуальність, технічна й організаційна сучасність, а також комплексність і постійне вдосконалення заходів щодо забезпечення безпечних і здорових умов праці.

7. Переважна відповідальність роботодавця за забезпечення безпечних і здорових умов на виробництві.

Керівні органи ЄС прагнуть до об'єднання зусиль держав-членів Євросоюзу в цій сфері: видаються нормативні документи з охорони праці, що охоплюють різні аспекти виробничої діяльності (вони включаються в національні закони з охорони праці, постійно підвищуючи планку вимог щодо її умов), здійснюється значна організаційна та пропагандистська діяльність, адресована не лише менеджменту підприємств, а й широкому колу працівників.

Так, програма «Адаптуючись до змін у сфері праці й у суспільстві: нова стратегія Європейських Співтовариств у сфері охорони праці» [4, с. 49] спрямована на консолідацію зусиль у сфері запобігання ризикам, пов'язаним із травматизмом на виробництві, і досягнення у сфері охорони праці за рахунок дотримання стандартів і правил підвищення рівня професійного навчання й освіти працівників та передбачає заходи щодо протистояння новим соціальним викликам, пов'язаним із радикальною перебудовою суспільства та з перетворення економіки Європи на конкурентоспроможну, таку, що динамічно розвивається, зі збільшенням робочих місць, і спирається на соціальну згоду. Європейський парламент звернувся до Європейської комісії з приводу виділення додаткових ресурсів для вирішення завдань у сфері охорони праці на підприємствах країн Євросоюзу й надання детального плану дій щодо реалізації стратегії.

Європейська агенція з охорони праці на виробництві проводить активну роботу для поліпшення умов праці та скорочення травматизму в малому й середньому бізнесі, а також для поширення позитивного досвіду. Діяльність агенції має два напрями: науковий – розвиток і поглиблення співпраці у сфері досліджень, пов'язаних з охороною праці, і пропагандистсько-організаційний. Саме за її ініціативи було об'єднано зусилля інститутів охорони праці багатьох країн, що входять до Євросоюзу, і створено два Тематичні центри.

Європейська комісія прагне зробити Євросоюз міжнародним лідером у сфері поліпшення умов праці, запропонувавши проект створення Європейської мережі досліджень із удосконалення системи безпеки праці й здоров'я. Її завдання зводяться до проведення централізованого обліку соціальних потреб і наявних можливостей у цій сфері, а також вироблення пропозицій і оптимальних рішень із невідмінним обміном знаннями за рахунок використання сучасних інформаційних технологій. Науково-дослідні інститути країн-членів ЄС із готовністю відгукнулися на цю ідею, сутність якої визначили як «європейську інтеграцію в ім'я культури безпеки праці». Були висунуті пропозиції щодо створення партнерств, які сприяли б досягненню поставлених цілей, у тому числі розробку єдиного навчального курсу у сфері охорони праці для вищих навчальних закладів держав, що входять у ЄС, і країн-кандидатів.

Розвитку культури охорони праці сприяють Європейські тижні з охорони праці на виробництві, що проводяться з 2000 р.

29 червня 2008 р. в Сеулі з нагоди проведення XVIII Всесвітнього конгресу з безпеки праці та здоров'я на робочих місцях була прийнята Сеульська декларація з безпеки праці та здоров'я на робочих місцях, яка визнає серйозні наслідки від нещасних випадків і захворюваності, пов'язаних із виробництвом, унаслідок яких, за оцінками Міжнародної організації праці, щороку в усьому світі гине 2,3 млн людей, а економічні втрати становлять 4% світового валового внутрішнього продукту [5, с. 7].

Під час другої Стратегічної міжнародної конференції «Г'ятя «стовпів» – стратегії з безпеки праці та здоров'я на робочих міс-

цях», що відбулася на початку лютого 2011 р. в Дрездені, було підписано Дрезденську заяву на підтримку Сеульської декларації з безпеки праці та здоров'я на робочих місцях. У Заяві зазначається, що право на безпечні та здорові умови праці мають бути визнані одним із основних прав людини, постійне покращення умов праці є першочерговим завданням. Конференція була організована Німецькою академією обов'язкового страхування від нещасних випадків спільно з Міжнародною організацією праці, Міжнародною асоціацією соціального забезпечення і Європейським агентством з безпеки праці та здоров'я, Міжнародною комісією з охорони праці, Міжнародною асоціацією виробничої гігієни й Міжнародною асоціацією інспекцій праці.

Висновки. Отже, право на безпечні й здорові умови праці належить до основних прав у сфері праці, нормативне забезпечення якого здійснюється як міжнародно-правовими актами (актами ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу), так й актами національного законодавства. Уніфікація правових норм у межах ЄС найповніше запроваджена саме у сфері безпеки та гігієни праці. Відповідно до щорічних планів заходів щодо виконання Загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства ЄС [6], у сфері охорони праці повинні бути розроблені проекти нормативно-правових актів, що стосуються загальних вимог до охорони праці працівників гірничодобувних галузей промисловості, правил охорони праці при виконанні робіт на борту риболовних суден, загальних вимог стосовно забезпечення роботодавцями охорони праці працівників.

Література:

1. Лагутіна І.В. Особисті немайнові трудові права працівників у системі трудових прав : [монографія] / І.В. Лагутіна. – Одеса : Фенікс, 2014. – 428 с.
2. Европейская социальная хартия (пересмотренная) (Страсбург, 03 мая 1996 г.) // Труд за рубежом. – 2000. – № 3. – С. 121–158.
3. Волошина С.М. Правове регулювання безпеки та гігієни праці : [монографія] / С.М. Волошина. – Одеса : Фенікс, 2013. – 240 с.
4. Реалії Європейського Союзу у сфері трудових відносин. Охорона праці // Інформаційний бюлетень з охорони праці. – 2011. – № 1. – С. 49.
5. На підтримку Сеульської декларації // Охорона праці. – 2011. – № 3. – С. 7.
6. Загальнодержавна програма адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу, затверджена Законом України від 18 березня 2004 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 29. – Ст. 367.

Потопахина О. М., Сытников Д. М. Право на безопасные и здоровые условия труда в актах Совета Европы и Европейского Союза

Анотація. Стаття посвячена дослідженню нормативного забезпечення права на безопасные и здоровые условия труда в актах Совета Европы и Европейского Союза.

Ключевые слова: основные трудовые права человека, право на безопасные и здоровые условия труда, национальное законодательство о труде и охране труда, акты Совета Европы и Европейского Союза.

Potopakhina O., Sytnikov D. The right to safe and healthy working conditions in the acts of the Council of Europe and the European Union

Summary. The article discusses the normative provision of the right to safe and healthy working conditions in the acts of the Council of Europe and the European Union.

Key words: basic labor rights, right to safe and healthy working conditions, national legislation on labor and labor protection, acts of the Council of Europe and the European Union.