

УДК 341.1/8



Клемпарський Микола Миколайович,
доктор юридичних наук, доцент
(*Донецький юридичний інститут МВС України*)

Назимко Олена Вікторівна,
кандидат юридичних наук
(*Донецький юридичний інститут МВС України*)

НОРМИ СУЧАСНОГО МІЖНАРОДНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА ПРО БЕЗПЕКУ ПРАЦІ ТА ГІГІЄНУ ПРАЦІ



У статті здійснено дослідницький розгляд змісту саме тих окремих, предметно-спрямованих, регулятивно-цільових норм сучасного міжнародного трудового права, які, по-перше, встановлюють низку загальних та/або спеціальних вимог безпеки праці та гігієни праці, по-друге, встановлюють обов'язковість системного забезпечення таких вимог у рамках сучасного інституту трудових відносин, усіх виробничо-галузевих систем та сфер професійно-трудової діяльності, а по-третє, визначають, детально регулюють та дієво захищають комплекс відповідних законних соціально-трудова прав представників усіх сфер професійно-трудова діяльності. Завдяки зверненню до змісту низки діючих нормативно-правових документів ООН та МОП, виявлено значущість соціально-трудова права будь-якої працюючої людини на безпечні та гігієнічні умови праці.

Ключові слова: *праця, сучасний інститут трудових відносин, працівник, роботодавець, галузево-виробничі системи, сфери професійно-трудова діяльності, сприятливі умови праці, низка загальних та/або окремих вимог щодо безпеки праці та гігієни праці, безпека життя та здоров'я працівника, сучасне міжнародне трудове право, МОП.*

Актуальність. Фундаментальна змістовна сутність та фундаментальне функціонально-цільове призначення всіх та/або тих чи інших окремих, предметно-спрямованих, регулятивно-цільових норм сучасного міжнародного та національного трудового права сукупно полягають, насамперед, у тому, що такі норми є чітко, безпосередньо та предметно обумовленими низкою об'єктивних, повсякчасних, беззаперечних, життєво важливих фізичних/матеріальних потреб, вимог та інтересів одного із основних, системоутворюючих суб'єктів/суб'єктних елементів сучасного інституту трудових відносин — працівника.

Зазначені фізичні/матеріальні потреби, вимоги та інтереси працівника, не будучи, таким чином, як ми бачимо, позасистемними, позаінституційними, абстрактно-загальними елементами, об'єктивно існують, перманентно відтворюються та повсякчасно вимагають своєї належної правової нормативності та гарантованого нормативно-правового захисту в рамках сучасного інституту трудових відносин, та є безпосередньо пов'язаними, серед іншого, із проблематикою всезагальної необхідності, беззаперечної обов'язковості, категоричної першочерговості збереження життя, фізичного та/або психічного здоров'я працівника в рамках того чи іншого виробничого процесу.

Таким чином, у рамках сучасного інституту трудових відносин працівник має відтворюватися в якості цілком повноправної, цілком соціально захищеної працюючої людини/особистості, яка, незалежно від того, яку сферу професійно-трудової діяльності вона представляє, має бути максимально убезпеченою, захищеною від наслідків низки безпосередньо пов'язаних між собою ризиків/загроз як загально-соціального, так і, безумовно, суто виробничого характеру.

Серед широкої низки універсальних соціально-трудових прав працівника, які, так чи інакше, мають безпосереднє та/або подекуди дещо опосередковане відношення до проблематики збереження життя, фізичного та/або психічного здоров'я працівника, його комплексної безпеки, гігієни та культури буття в рамках будь-якого виробничого процесу, середовища, поряд, безумовно, із правом працівника на нормований робочий день/нормований робочий тиждень, що, у свою чергу, безпосередньо впливає, як відомо, на стан його фізичного та/або психічного здоров'я, стан його фізично-трудових сил та результативність самої виконуваної ним праці, поряд із правом на гарантоване отримання працівником гідної грошової та/або іншої, не грошової винагороди за виконувану ним працю, тобто винагороди, яка здатна забезпечити працівникові та членам його сім'ї гідний або ж хоча б мінімально необхідний рівень харчування та гідний рівень забезпечення низки інших необхідних матеріально-побутових умов, слід виокремити таке універсальне, надзвичайно важливе соціально-трудове право працівника, як право на безпечні та гігієнічні умови праці.

Означені умови можуть, як відомо, безпосередньо спричинити як цілком позитивний, цілком нейтральний, так і цілком негативний, небезпечний, подекуди незворотний, трагічний вплив на життя, стан фізичного та/або психічного здоров'я працівника.

Важливо зазначити, що загально-гуманістична, загально-соціальна цінність указанного універсального соціально-трудового права працівника полягає, насамперед, у тому, що таке право, згідно із змістом низки окремих, предметно-спрямованих, регулятивно-цільових норм сучасного міжнародного трудового права, є гарантовано наданим кожному працівникові без дискримінації по відношенню до нього за будь-якою об'єктивною та/або суб'єктивною ознакою.

Не стане перебільшенням і наше твердження про те, що цілковита імплементація вказаного соціально-трудового права працівника є фундаментально необхідною, беззаперечною передумовою/складовою/запорукою невинного соціально-економічного розвитку, зокрема розвитку безпеки функціонування та ефективності/результативності функціонування всіх виробничо-галузевих систем та сфер професійно-трудової діяльності, розвитку безпеки, гігієни та культури самого виробничого процесу, розвитку інститутів соціального партнерства/соціального компромісу між працівниками та роботодавцями щодо цілого комплексу важливих питань сучасного інституту трудових відносин.

Власне, саме тому надзвичайно актуальним та важливим завданням видається здійснення детального науково-дослідницького розгляду змісту тих окремих, предметно-спрямованих, регулятивно-цільових норм сучасного міжнародного трудового права, які, по-перше, встановлюють низку загальних та/або окремих умов/вимог щодо безпеки праці та гігієни праці, по-друге, встановлюють власне обов'язковість системного забезпечення таких умов/вимог у рамках сучасного інституту трудових відносин, усіх виробничо-галузевих систем і сфер професійно-трудової діяльності, а по-третє, визначають, детально регулюють та дієво захищають комплекс відповідних законних соціально-трудових прав представників усіх сфер професійно-трудової діяльності.

Здійснення новітніх наукових досліджень у рамках цієї окремої, відносно цілісної та достатньо актуальної проблематики сучасного міжнародного трудового права надасть українським науковцям-правникам, правникам-практикам, діячам професійних спілок Ук-

раїни, зокрема тим із них, які у своїй громадській діяльності презентують окремі сфери професійно-трудової діяльності, а також належно уповноваженим українським законодавцям та посадовцям можливість розробляти та вносити ґрунтовні проекти корисних, новаторських законотворчих змін/правок, спрямованих на прогресивне та водночас виважене реформування відповідних норм сучасного трудового та іншого галузевого права України.

Метою даної науково-правничої статті, відповідно до чітко сформульованої та належно актуалізованої тематичної проблеми, є, по-перше, комплексне наведення, детальний сутнісний розгляд та ґрунтовне осмислення змісту зазначених норм сучасного міжнародного трудового права.

Використані джерела. Поступове досягнення сформульованої мети даної науково-правничої статті здійснено нами завдяки зверненню до змісту низки діючих нормативно-правових документів ООН та МОП.

Виклад основного матеріалу. Загально-предметним змістовним виразом поняття про безпечні та гігієнічні умови праці, виразом, який, у свою чергу, унормовано відповідно до низки діючих нормативно-правових документів ООН та МОП, є природні, зрозумілі та загальноприйняті уявлення про так звані «сприятливі умови праці».

Так, наприклад, у п. 1 ст. 23 Загальної декларації прав людини від 10 грудня 1948 року наведено комплекс універсальних соціально-трудових прав кожної людини, який, окрім права на працю як таку, права на вільний вибір роботи, права на захист від безробіття, включає також і право на справедливі і сприятливі умови праці [1].

Однак набагато більш предметне, більш конкретизоване, скажімо так, більш «матеріальне» змістовне уявлення про ті чи інші умови праці, які є та/або можуть бути визнаними в якості «сприятливих», міститься у п. b) ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 року, де зазначено, що держави, які беруть участь у даному Пакті, визнають право кожної людини на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи, зокрема, право на умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни [2].

У рамках окремих нормативно-правових положень ст. 12 даного ж Пакту відтворюється, у свою чергу, і чіткий та безпосередній змістовно-предметний зв'язок поняття про сприятливі умови праці із проблематикою всезагальної необхідності, беззаперечної обов'язковості, категоричної першочерговості збереження життя, збереження та/або відновлення фізичного та/або психічного здоров'я працівника в рамках усіх виробничо-галузевих систем та сфер професійно-трудової діяльності. Так, згідно із положенням указаної статті даного Пакту, держави, які беруть у ньому участь, визнають право кожної людини, а отже і кожного працівника, на найвищий досяжний рівень фізичного і психічного здоров'я. Заходи, яких повинні вжити держави-учасниці даного Пакту для повного здійснення даного права, включають, зокрема, ті, які є необхідними для поліпшення всіх аспектів гігієни зовнішнього (таким чином, саме виробничого) середовища і гігієни праці в промисловості, запобігання і лікування епідемічних, ендемічних, професійних та інших хвороб і боротьби з ними [2].

Таким чином, у цілому проблематика нормативно-правового та фактичного забезпечення працівникові безпечних та гігієнічних умов праці актуалізувала й іншу, фундаментально, життєво важливу сторону гуманізації сучасного інституту трудових відносин. Абсолютно зрозумілим є те, що збереження життя, збереження та/або відновлення фізичного та/або психічного здоров'я працівника в межах усіх виробничо-галузевих систем та сфер професійно-трудової діяльності, тобто нормативно-правове та фактичне забезпечення працівникові «сприятливих умов праці» є рівнозначно важливим соціальним і нормативно-правовим завданням по відношенню до мети із нормативно-правового та фактичного забезпечення інших універсальних соціально-трудових прав працівника, зазначених, наприклад, у Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про економічні, соціальні і

культурні права та у цілій низці інших діючих нормативно-правових документів ООН та МОП.

Врешті-решт, нормативно-правове та фактичне забезпечення працівникові сприятливих умов праці, тобто забезпечення вимог виробничої безпеки та вимог виробничої гігієни, зокрема через створення та забезпечення функціонування системи інспекції праці і через створення та забезпечення функціонування такої системи, наприклад, у рамках промислових і торгівельних підприємств, є, відповідно до ст. 1 Розділу I «Інспекція праці у промисловості» та ст. 22 Розділу II «Інспекція праці в торгівлі» Конвенції МОП № 81 «Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі» від 11 липня 1947 року, обов'язком держав, які підписали дану Конвенцію [3].

Так, наприклад, одним із основних завдань системи інспекції праці, відповідно до п. а) ст. 3 даної Конвенції, є, серед іншого, і забезпечення застосування правових норм у галузі умов праці та охорони працівників під час їхньої роботи, зокрема норм щодо безпеки праці та охорони здоров'я і добробуту працівників [3].

Очевидним прикладом нормативності практики безпосереднього, прямого зовнішнього контролю за умовами праці є положення підп. iv) п. 1 ст. 12 даної Конвенції, де зазначено, що інспектори праці, які є забезпеченими відповідними документами, що засвідчують їхні повноваження, мають право вилучати або брати з собою для аналізу зразки матеріалів і речовин, які використовуються або оброблюються, за умови повідомлення роботодавцю або його представнику про те, що такі матеріали або речовини були вилучені або взяті з цією метою [3].

Дана Конвенція надає функціонерам системи інспекції праці відповідні повноваження, у разі виявлення ними тих чи інших недоліків виробничого та подібного йому процесу. Якщо встановлено, що виявлені недоліки виробничого та подібного йому процесу становлять загрозу для життя, фізичного та/або психічного здоров'я працівника, то, відповідно до положень ст. 13 даної Конвенції, інспектори праці уповноважені вживати заходів з метою усунення недоліків, виявлених на споруді, в обладнанні або методах роботи. Для того, щоб інспектори праці мали можливість уживати таких заходів, вони будуть уповноважені, з дотриманням права на оскарження у судових або адміністративних органах, яке може бути передбачене законодавством, давати розпорядження або вимагати, щоб було дано розпорядження: а) щодо внесення протягом визначеного терміну до установки або споруди таких змін, які можуть бути необхідні для забезпечення дотримання правових норм з питань охорони здоров'я та безпеки працівників; або б) у разі безпосередньої загрози здоров'ю чи безпеці працівників — щодо вжиття заходів, які підлягають негайному виконанню [3].

Відповідно ж до ст. 14 даної Конвенції, передбачено обов'язок повідомляти представників інспекції праці про нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання у тих випадках і у такий спосіб, як це може бути передбачено національним законодавством [3].

Порушення правових норм про всезагальну необхідність, беззаперечну обов'язковість, категоричну першочерговість збереження життя, збереження та/або відновлення фізичного та/або психічного здоров'я працівника в рамках тих чи інших галузей промисловості й торгівлі карається, відповідно до п. 1 ст. 17 даної Конвенції, через негайне, без попередження, судове переслідування осіб, які порушують або ухиляються від дотримання таких правових норм, виконання яких, у свою чергу, повинні забезпечувати інспектори праці. Проте національні законодавства держав можуть передбачити винятки щодо таких випадків, коли має робитися попереднє повідомлення для того, щоб виправити становище або вжити запобіжних заходів [3].

Звільненню ж від дії норм даної Конвенції в цілому, або з винятками щодо окремих підприємств чи професій, можуть підлягати, за рішенням компетентного органу, відповід-

но до п. 1 ст. 29 даної Конвенції, великі райони, де внаслідок розпорошеності населення або рівня розвитку району компетентний орган вважає неможливим застосування положень даної Конвенції [3].

Варто відзначити, що Конвенція МОП № 129 «Про інспекцію праці в сільському господарстві» від 25 червня 1969 року містить, у свою чергу, комплекс майже цілком подібних, подекуди ідентичних правових норм про систему інспекції праці в межах сільського господарства [4].

На відміну ж від розглянутої Конвенції МОП № 81 «Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі» від 11 липня 1947 року та щойно згаданої Конвенції МОП № 129 «Про інспекцію праці в сільському господарстві» від 25 червня 1969 року, які, у свою чергу, сукупно унормовують обов'язковість наявності системи інспекції праці, зокрема в межах згаданих виробничо-галузевих систем та сфер професійно-трудової діяльності та скеровують функціонера такої системи діяти відповідно до природних, зрозумілих, загальноприйнятих, а також визначених на національному рівні норм про так звані «сприятливі умови праці» (тобто, норм про безпечні та гігієнічні умови праці); Конвенція МОП № 120 «Про гігієну в торгівлі та установах» від 8 липня 1964 року наводить перелік конкретних вимог власне щодо гігієни праці.

Так, у рамках статей 7 — 19 даної Конвенції такі вимоги в їх узагальненому вигляді зведено до наступного: усі виробничі приміщення, а також обладнання для таких приміщень утримуються в чистоті й порядку; усі виробничі приміщення забезпечуються достатньою підхожою вентиляцією, достатнім і належним освітленням, природним освітленням; у всіх виробничих приміщеннях підтримується сприятлива і стабільна температура; усі виробничі приміщення, робочі місця та обладнання розташовуються і встановлюються таким чином, щоб не було шкідливого впливу на здоров'я працівників; у розпорядження працівників надається в достатній кількості питна вода або інший здоровий напій; передбачається і належним чином утримується достатня кількість убиралень та установок для умивання; у розпорядження працівників надаються у достатній кількості підхожі сидіння; для того, щоб працівники могли змінити, залишити або висушити одяг, який вони не носять під час роботи, забезпечуються та утримуються в задовільному стані належні пристрої; підвальні та безвіконні приміщення повинні задовольняти відповідним нормам гігієни; працівники мають бути захищені від впливу подразнюючих, шкідливих, отруйних або з будь-якої причини небезпечних речовин, процесів та методів; шум та вібрація, які можуть шкідливо позначитися на стані здоров'я працівників, у максимально можливій мірі зменшуються; кожне підприємство, установа, адміністративне управління або їхнє відділення повинні мати, залежно від їхнього розміру і можливих небезпек: а) або власний медичний пункт чи пункт першої допомоги; б) або спільний для кількох підприємств, установ, адміністративних управлінь чи їхніх відділень медичний пункт чи пункт першої допомоги; с) або одну чи декілька шаф, аптечок чи сумок першої допомоги [5].

Загальну ж користь від попереджувальної, профілактичної діяльності тих чи інших інститутів інспекції праці зазначено у ст. 5 Частини II Функції Конвенції МОП № 161 «Про служби гігієни праці» від 26 червня 1985 року, де сказано, що функціями таких служб є: а) установлення й оцінка ризиків від небезпек для здоров'я на робочому місці; б) нагляд за чинниками виробничого середовища та виробничих операцій, які можуть шкодити здоров'ю працівників, у тому числі за санітарним обладнанням, їдальнями та житловими приміщеннями, якщо такі приміщення надаються роботодавцем; с) консультування з питань планування та організації трудової діяльності, у тому числі з питань планування робочих місць, вибору, експлуатації й стану машин та іншого обладнання, а також з питань речовин, що використовуються в трудовій діяльності; д) участь у розробці програм для вдосконалення виробничої практики, а також у випробуванні й гігієнічній оцінці нового обладнання; е) консультування з питань безпеки та гігієни праці, а також ергономіки й засобів

індивідуального та колективного захисту; f) нагляд за станом здоров'я працівників у зв'язку з трудовою діяльністю; g) сприяння пристосуванню трудової діяльності до працівників; h) сприяння заходам професійної реабілітації; i) здійснення співробітництва в забезпеченні інформацією, в організації навчання в галузі безпеки та гігієни праці, а також ергономіки; j) організація першої та невідкладної медичної допомоги; k) участь в аналізі нещасних випадків на виробництві й професійних захворювань [6].

Таким чином, не може існувати жодних сумнівів у тому, що створення та функціонування системи інспекції праці та дотримання наведених вимог гігієни праці, дотримання яких попереджає ті чи інші загрози життю, фізичному та/або психічному здоров'ю працівника, є достатньо важливою передумовою/складовою/запорукою загальної соціально-економічної та виробничої ефективності функціонування сфери торгівлі.

Однак дійсно універсальним предметно-змістовним джерелом сучасного міжнародного трудового права, яке містить відповідні норми про дотримання вимог безпеки праці та вимог гігієни праці, джерелом сучасного міжнародного трудового права, сфера застосування якого, відповідно до ст. 1, охоплює всі види економічної (тобто виробничо-галузевої, професійно-трудової) діяльності, є Конвенція МОП № 155 «Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище» від 22 червня 1981 року [7].

Але відповідно до п. 2 ст. 1 та п. 2 ст. 2 даної Конвенції, передбачено, у свою чергу, що кожна держава-член МОП, яка ратифікує дану Конвенцію, після консультації на якомога більш ранньому етапі із заінтересованими представницькими організаціями роботодавців і працівників, може вилучати, частково або цілком, зі сфери даної Конвенції окремі галузі економічної діяльності, наприклад, морське судноплавство або рибальство, стосовно яких виникають особливі проблеми, а також може вилучати окремі категорії працівників, стосовно яких є певні труднощі [7].

Так, п. е) ст. 3 даної Конвенції наводить загальне визначення поняття «здоров'я» в контексті праці та впливу тих чи інших виробничих чинників на здоров'я працівника. Отже, поняття «здоров'я» означає не тільки відсутність хвороби чи недуги; воно також включає фізичні й психічні елементи, які впливають на здоров'я і безпосередньо стосуються безпеки праці й гігієни праці [7].

Загальні ж правові зобов'язання роботодавців щодо забезпечення ними власне загальних вимог безпеки праці та загальних вимог гігієни праці, зобов'язання, які розповсюджуються на всі виробничо-галузеві системи та сфери професійно-трудової діяльності, викладено у ст. 16 даної Конвенції. Такими зобов'язаннями є: забезпечення безпечності робочих місць, механізмів, обладнання та процесів, які перебувають під їхнім контролем, і відсутності загрози здоров'ю з їхнього боку; забезпечення відсутності загрози здоров'ю з боку хімічних, фізичних та біологічних речовин й агентів, які перебувають під їхнім контролем, тоді, коли вжито відповідних захисних заходів; надання у випадках, коли це є необхідним, відповідних захисних засобів і одягу для недопущення настільки, наскільки це є обґрунтовано практично можливим, загрози виникнення нещасних випадків або шкідливих наслідків для здоров'я [7].

Більш детальний зміст указаних загальних правових зобов'язань роботодавців викладено у ст. 5 даної Конвенції, де зазначено, що під час визначення та проведення державами національної політики в галузі безпеки праці й гігієни праці та виробничого середовища, до уваги беруться настільки, наскільки вони впливають на безпеку й гігієну праці та виробниче середовище, такі основні сфери діяльності: а) розроблення, випробування, вибір, заміна, монтаж, розміщення, використання та обслуговування матеріальних елементів праці (робочих місць, виробничого середовища, інструментів, механізмів та обладнання, хімічних, фізичних та біологічних речовин й агентів, робочих процесів); б) зв'язки між матеріальними елементами праці й особами, які виконують або контролюють роботу, а також пристосування механізмів, обладнання, робочого часу, організації праці й трудових проце-

сів до фізичних і психічних здібностей працівників; с) професійна підготовка, зокрема необхідна подальша підготовка, кваліфікація та стимулювання осіб, які так чи інакше беруть участь у досягненні адекватних рівнів безпеки й гігієни праці; d) зв'язок та співробітництво на рівнях робочої групи та підприємства, та на всіх інших відповідних рівнях до національного рівня; e) захист працівників та їхніх представників від дисциплінарних заходів внаслідок здійснених ними належним чином дій, відповідно до політики, зазначеної у статті 4 даної Конвенції [7].

Загальні ж правові норми, які забезпечують, у свою чергу, механізм раннього попередження виникнення та наслідків тих чи інших ризиків/загроз для життя та фізичного та/або психічного здоров'я працівника, містяться у ст. 12 даної Конвенції, де зазначено, що необхідно вживати заходів згідно з національним законодавством і практикою з метою забезпечення того, що особи, які розробляють, виготовляють, імпортують, постачають або передають механізми, обладнання або речовини для професійного використання: а) пересвідчуються настільки, наскільки це є обґрунтовано практично можливим, що механізми, обладнання або речовини не зумовлюють загроз безпеці й здоров'ю тих, хто користується ними правильно; b) подають інформацію стосовно правильного монтажу й використання механізмів та обладнання, а також правильного використання речовин й інформацію про небезпеки, пов'язані з механізмами й обладнанням, а також про шкідливі властивості хімічних речовин та фізичних і біологічних агентів або продуктів, а також інструкції стосовно того, як необхідно уникати відомих небезпек; с) проводять вивчення й дослідження чи в будь-який інший спосіб стежать за розвитком науково-технічних знань, необхідних для виконання положень пунктів «а» й «b» цієї статті [7].

Не менш важливими видаються і правові положення ст. 18 даної Конвенції, де сказано, що від роботодавців необхідно вимагати у випадках, коли це є необхідним, передбачати заходи для вирішення питань, пов'язаних з виникненням аварійних ситуацій та нещасних випадків на виробництві, зокрема належні заходи для надання першої допомоги [7].

Висновок. Таким чином, розглянуті норми сучасного міжнародного трудового права про безпеку праці та гігієну праці відтворюють достатньо комплексне та конкретне поняття, загальноприйняте уявлення про «сприятливі умови праці», за яких кожна працююча людина, точніше її життя, її фізичне та/або психічне здоров'я, незалежно від того, яку сферу професійно-трудової діяльності така працююча людина представляє, є та/або мають бути надійно захищеними, убезпеченими від наслідків будь-яких ризиків/загроз виробничого характеру.

Дуально-гармонійний характер функціонально-цільового та ціннісного призначення розглянутих норм сучасного міжнародного трудового права полягає в тому, що вони, по-перше, утверджують всезагальну необхідність, беззаперечну обов'язковість, категоричну першочерговість збереження життя, фізичного та/або психічного здоров'я працюючої людини в рамках того чи іншого виробничого процесу, а по-друге, є фундаментально необхідною, беззаперечною передумовою/складовою/запорукою розвитку безпеки функціонування та стабільності й ефективності функціонування всіх виробничо-галузевих систем та сфер професійно-трудової діяльності.

Список використаних джерел

1. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документа: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_015.
2. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документа: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_042.

3. Конвенції МОП № 81 «Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі» від 11 липня 1947 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_036.

4. Конвенція МОП № 129 «Про інспекцію праці в сільському господарстві» від 25 червня 1969 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документа: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_114.

5. Конвенція МОП № 120 «Про гігієну в торгівлі та установах» від 8 липня 1964 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документа: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/en/993_063.

6. Конвенції МОП № 161 «Про служби гігієни праці» від 26 червня 1985 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документа: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_042.

7. Конвенція МОП № 155 «Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище» від 22 червня 1981 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документа: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_050.

Клемпарский Николай Николаевич,
доктор юридических наук, доцент
(Донецкий юридический институт МВД Украины)

Назымко Елена Викторовна,
кандидат юридических наук
(Донецкий юридический институт МВД Украины)

НОРМЫ СОВРЕМЕННОГО МЕЖДУНАРОДНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА О БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА И ГИГИЕНЕ ТРУДА

В статье рассмотрено содержание именно тех редких, предметно-направленных, регулятивно-целевых норм современного международного трудового права, которые, во-первых, устанавливают ряд общих и/или специальных требований безопасности труда и гигиены труда, во-вторых, устанавливают обязанность системного обеспечения таких требований в рамках современного института трудовых отношений, всех производственно-отраслевых систем и сфер профессионально-трудовой деятельности, а в-третьих, определяют, детально регулируют и действенно защищают комплекс соответствующих законных социально-трудовых прав представителей всех сфер профессионально-трудовой деятельности. Благодаря обращению к содержанию ряда действующих нормативно-правовых документов ООН и МОТ, выявлено значимость социально-трудового права любого работающего человека на безопасные и гигиенические условия труда.

Ключевые слова: *труд, современный институт трудовых отношений, работник, работодатель, отраслево-производственные системы, сферы профессионально-трудовой деятельности, благоприятные условия труда, ряд общих и/или отдельных требований безопасности труда и гигиены труда, безопасность жизни и здоровья работника, современное международное трудовое право, МОТ.*

Klemparsky Nikolai,
doctor of legal sciences
(Donetsk law Institute of the MIA of Ukraine)

Olena V. Nazymko,
candidate of law sciences
(Donetsk Law Institute of MIA of Ukraine)

THE PRESENT LABOR LAW NORMS ON LABOR SAFETY AND LABOR HYGIENE

The authors of this scientific and legal paper made research consideration of exactly those present international labor law separate, subject-matter, regulative norms which firstly establish a range of general and/or single requirements for labor safety and labor hygiene, secondly establish obligatory systematic securing such require-

ments within labor relations present institution, all branch and productive systems and professional and working activity areas, and thirdly establish, regulate in detail and effectively protect complex of legal social and labor rights of representatives of all areas of professional and working activity. By means of invoking a range of UN and ILO effective legal instruments the significance of social and labor right of every working person to safe and hygienic conditions of labor is revealed.

Key words: *work, labor relations present institution, worker, employer, branch and productive systems, areas of professional and working activity, favorable labor conditions, range of general and/or single requirements for labor safety and labor hygiene, safety for life and health of a worker, present international labor law, ILO.*

Надійшла до редколегії 15.01.2017