

**Турченко О. Г.**  
*кандидат юридичних наук, доцент,  
завідувач кафедри конституційного, міжнародного і кримінального права,  
Донецький національний університет імені Василя Стуса  
<https://orcid.org/0000-0001-7446-1289>*

**Амелічева Л. П.**  
*доктор юридичних наук, доцент,  
професор кафедри цивільного права і процесу  
Донецький національний університет імені Василя Стуса  
<https://orcid.org/0000-0003-0526-5393>*

## **ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ЗАХИСТ ПРАВА НА НАЛЕЖНІ БЕЗПЕЧНІ І ЗДОРОВІ УМОВИ ПРАЦІ У СВІТЛІ МІЖНАРОДНИХ ТА ЄВРОПЕЙСЬКИХ ТРУДОВИХ СТАНДАРТІВ**

**JEL Classification: K 33**  
**SECTION "LAW": Право**

**Анотація.** Метою статті є уточнення змісту поняття «право на належні безпечні і здорові умови праці» за міжнародними та європейськими трудовими стандартами, виявлення деяких проблем недостатньої ефективності механізмів забезпечення та захисту права на належні безпечні і здорові умови праці, поновлення порушеного права як в Україні, так і в світі у світлі зазначених стандартів, підсилення ролі юридичної відповідальності за порушення законодавства про охорону праці в нашій державі та розробка пропозицій щодо удосконалення правового регулювання захисту вказаного права на міжнародному та національному рівнях.

Запропоновано закріплення у Європейській конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р. права на належні безпечні та здорові умови праці як повноцінного елемента системи прав людини. Така подія однозначно суттєво підсилила б юридичну відповідальність за порушення законодавства про охорону праці роботодавців в Україні, особливо щодо питань профілактики виробничого травматизму та професійної захворюваності.

**Ключові слова:** належні безпечні і здорові умови праці, юридична відповідальність, законодавство про охорону праці, порушене право.

**Annotation.** The article is devoted to revealing some problems of insufficient effectiveness of mechanisms of realization and protection of the right to safe and healthy working conditions both in Ukraine and in the world considering international and European labor standards, development of proposals on improvement of legal regulation of protection of this right at the international and national levels.

It is well-founded that the stereotype of the existing way of international regulation of safety and health of employees, as well as the insufficient effective mechanisms of international protection of the right to adequate safe and healthy working conditions in recent years, are one of the key factors of the unfriendly statistics of industrial injuries and occupational diseases of workers in the world.

**It is established that international and European labor standards, unfortunately, differently interpret the right to proper safe and healthy working conditions. This language variation of this concept makes it difficult to use these acts effectively.**

**At present, there are some problems of insufficient effectiveness of international legal mechanisms for the realization and protection of the right to safe and healthy working conditions if countries ignore the relevant provisions of the European Social Charter and ILO Conventions N 155 and N 187. In our view, in the twenty-first century, when the world's economies were globalized, these mechanisms should be improved and more flexible so that they can be used more often and more effectively by relevant actors.**

**It is concluded that the human rights system of the European Convention for the Protection of Human Rights and fundamental freedoms in 1950 should be supplemented with a new right to adequate safe and healthy working conditions as a full-fledged element of this system. Such an event would clearly strengthen the legal responsibility for violations of labor protection legislation in Ukraine.**

**All provisions of the draft Law of Ukraine "On Safety and Health at Work" should be conceptually based only on a risk-oriented approach. For example, the lawmaker should not introduce into this law a definition of the term "safe working conditions", which does not take into account the theory of professional risk, but is developed on the basis of the soviet concept of "absolute safety".**

**Keywords: proper safe and healthy working conditions, legal responsibility, legislation on labor protection, violated right.**

### **Вступ**

Стереотипність існуючого способу міжнародного регулювання безпеки та здоров'я працівників, а також недостатньо ефективні механізми міжнародного захисту права на належні безпечні і здорові умови праці за останні роки є одними із ключових чинників невтішної статистики виробничого травматизму та професійної захворюваності працюючих у світі.

Щороку від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань помирає близько 2,78 мільйонів працівників, а від нещасних випадків, пов'язаних з роботою, страждають 374 мільйонів працівників. Це означає, що 7,500 працюючих людей помирають від небезпечних і нездорових умов праці щодня. Смертність на робочому місці вища за річну середню для дорожньо-транспортних аварій (999,000), війн (502,000), насильства (563,000) та ВІЛ/СНІДу (312,000) [1].

Наразі глобалізований світ, і Україна також, суттєво змінюють своє ставлення до права людини на належні безпечні і здорові умови праці, адже значення цього права та його захист завдяки ідеології та діяльності потужної інтернаціональної правозахисної інституції – Міжнародної організації праці (далі МОП) – набули більшої значимості та нової якості, особливо у 2022 році.

У червні 2022 року на своїй 110-й сесії Міжнародна конференція праці ухвалила рішення внести зміну до параграфу 2 Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці (1998 р.), зокрема включити до нього «безпечне та здорове робоче середовище» як основний принцип і основне право у світі праці, а також внести відповідні зміни до Декларації МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації (2008 р.) та Глобального пакту про робочі місця (2009 р.). Міжнародна конференція праці вирішила також визначити Конвенцію 1981 року про безпеку та здоров'я на роботі (№ 155) і Конвенцію 2006 року про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі (№ 187) основними конвенціями. Це історичне рішення означає, що Конвенції №№ 155 і 187 підпадатимуть (починаючи з 2024 року) під дію положення щодо трирічного циклу звітності, передбаченого звичайною контрольною системою МОП для держав-членів МОП, які ратифікували ці конвенції, та положення щодо річного циклу звітності згідно з додатком до Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці [2].

Отже, проблематика сучасного захисту права людини на належні і безпечні і здорові умови праці й відновлення порушеного права, юридичної відповідальності за недодержання законодавства про охорону праці є вкрай необхідними для громадського та експертного обговорення, наукового дослідження як в світі, так і в Україні. Особливо це важливо для нашої держави під час реформування законодавства про охорону праці, коли на заміну Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-ХІІ законодавець ініціює прийняття нового Закону України «Про безпеку та здоров'я на роботі» [3], що концептуально базується на сучасних міжнародних та європейських трудових стандартах, а не на радянському концепті охорони праці – теорії абсолютної безпеки праці та технократичному підході пізнання.

Питанням змістовного наповнення права на належні безпечні і здорові умови праці, регулювання і захисту безпеки та здоров'я працівників за міжнародними та європейськими стандартами, національного законодавства про охорону праці, а також проблематиці юридичної відповідальності за порушення положень цих актів присвячені наукові праці багатьох вчених-правознавців, а також науковців інших галузей науки таких, як Л.П. Амелічева [4], У.П. Бек [5], С.В. Венедіктов [6], П.О. Ізуїта [7], О.Г. Турченко [8], Т.В. Парпан [9], О.А. Яковлев [10], Н.Ю. Лесняк-Ігліньська [11], А.Л. Федорова [12], Р.Т. Чернега [13] та ін. Зазначені наукові праці наразі слугують важливим підґрунтям для модернових досліджень проблематики захисту права людини на належні безпечні і здорові умови праці у світлі міжнародних та європейських трудових стандартів та відновлення порушеного права.

Метою статті є уточнення змісту поняття «право на належні безпечні і здорові умови праці» за міжнародними та європейськими трудовими стандартами, виявлення деяких проблем недостатньої ефективності механізмів забезпечення та захисту права на безпечні і здорові умови праці, поновлення порушеного права як в Україні, так і в світі у світлі зазначених стандартів, підсилення ролі юридичної відповідальності за порушення законодавства про охорону праці в нашій державі та розробка пропозицій щодо удосконалення правового регулювання захисту вказаного права на міжнародному та національному рівнях.

Результати дослідження. На доктринальному рівні поняття «право на належні безпечні і здорові умови праці» є одним із правових аспектів таких багатосторонніх і поліфункціональних категорій, як: «безпека праці» [14, с. 32], «охорона здоров'я у процесі праці» [15, с. 54], «охорона праці» [16, с. 18], «гідна праця» [10]. На думку Н.В. Ільків, О.В. Ільницького, аналіз положень міжнародних актів, які забезпечують право на належні безпечні і здорові умови праці, дає можливість робити висновок про те, що в цих положеннях здебільшого використовується термін «безпека праці», який розуміється в контексті підтримки високих стандартів фізичного, психологічного та соціального благополуччя працівника при здійсненні трудової функції, створення і забезпечення працівникові таких умов праці, які б відповідали його фізичним й психічним можливостям, забезпечили б його адаптацію до необхідних виробничих умов [17, с. 75]. Проте, на наш погляд, в міжнародних трудових стандартах, і європейських також, мовна синоніміка і варіативність поняття «право на належні безпечні і здорові умови праці» створює дещо інший стилістичний ефект використання. Цей ефект аж ніяк не сприяє уніфікації понять в системі цього права, що, як наслідок, негативно відбивається й на ефективності захисту порушеного права.

Таким чином, у контексті цього дослідження необхідно детальніше вивчити основні міжнародні та європейські трудові стандарти з питання закріплення в них права на належні безпечні і здорові умови праці та передбачення механізмів його забезпечення й захисту.

Загальна декларація прав людини ООН 1948 р. не містить терміну «належні безпечні і здорові умови праці», а в статтях 23 та 24 передбачає право кожного на працю та на справедливі і сприятливі умови праці.

Стаття 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права 1966 р. аналогічно гарантує кожному право на справедливі і сприятливі умови праці, які забезпечують, зокрема, більш безпечні та здорові умови праці.

Важливим для забезпечення і захисту права на належні безпечні і здорові умови праці в світі, і в Україні також, є стратегічні та концептуальні документи ООН щодо сталого розвитку. У 1999 році у Річній доповіді про роботу ООН «Запобігання воєн і лих: глобальний виклик зростаючих масштабів» Генеральний секретар ООН зазначив, що «справедливий і сталий розвиток є одним з необхідних умов забезпечення безпеки, проте забезпечення мінімальних стандартів безпеки, в свою чергу, є однією з передумов розвитку». Необхідно зауважити, що вперше поняття сталого розвитку було введено до правового, наукового обігу в Доповіді Міжнародного союзу охорони природи і природних ресурсів «Всесвітня стратегія охорони природи» у 1980 році, в якій розвиток визначався як «модифікація біосфери і використання людських, фінансових, поновлюваних і невідновлюваних природних ресурсів для задоволення потреб людей і поліпшення «якості життя»; щоб розвиток був стійким, слід враховувати не тільки його економічні аспекти, але і соціальні і екологічні чинники ...». На сьогодні здебільшого документи, прийняті під егідою ООН, виходять з визначення сталого розвитку («sustainable development»), наведеного у пункті 27 Доповіді Комісії Брундтланд у 1987 році: «Людство здатне надати розвитку сталий довготривалий характер, для того щоб він відповідав потребам нинішнього покоління, не позбавляючи майбутні покоління можливості задовольняти свої власні потреби» [18].

Також варто зазначити, що на саміті ООН зі сталого розвитку «Перетворення нашого світу: порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року» серед 17 визначених Цілей сталого розвитку Ціллю 8 визначено «сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх» [19]. Це є позитивним для забезпечення і захисту прав людини, у тому числі й права на належні безпечні і здорові умови праці як компоненти гідної праці та відповідної цілі сталого розвитку на національному рівні будь-якої держави, у тому числі й України.

Міжнародні документи ООН про сталий розвиток стали підґрунтям для розробки міжнародного стандарту ISO 26000:2010, що визначає сталий розвиток як розвиток, який задовольняє потребам сучасності, не ставлячи при цьому під загрозу можливість наступних поколінь задовольняти свої потреби [20], який можна досягти у разі, якщо суб'єкти господарювання підсилять рівень своєї соціальної відповідальності, запроваджуючи цей стандарт. Україна розробила й затвердила на базі зазначеного стандарту ISO 26000:2010 свій національний – «ДСТУ ISO 26000:2019 Настанови щодо соціальної відповідальності» [21]. Проте, активність його запровадження суб'єктами господарювання в нашій країні бажає залишатися кращою, особливо в сучасних умовах дії воєнного стану. Як наслідок, рівень безпеки праці на виробництві в Україні низький у порівнянні з розвинутими країнами, ефективність забезпечення й захисту права на належні безпечні і здорові умови праці є недостатньою.

З урахування євроінтеграційного курсу розвитку України інтерес представляють кілька важливих європейських трудових стандартів. Так, безпосередньо право на безпечні та здорові умови праці передбачає стаття 3 Європейської соціальної хартії, переглянутої, 1996 р. (далі ЄСХ), яку Україна ратифікувала 21 грудня 2006 р. й взяла на себе зобов'язання забезпечувати основні соціальні права, у тому числі, й право на належні безпечні і здорові умови праці. ЄСХ є унікальним сучасним договором не тільки за обсягом закріплених соціальних та економічних прав, але й за впровадженням контрольним механізмом, у рамках якого передбачено дві основні процедури: загальна для всіх учасників – розгляд доповідей держав та факультативна – розгляд колективних скарг, учасниками якої є 27 держав [22] (на жаль, до другої процедури Україна не приєдналася). Як вірно зауважує А.Л. Федорова, розбудова ефективного контрольного механізму за виконанням державами взятих на себе зобов'язань за ЄСХ залежить від волі держав та їхньої готовності до реформування національного законодавства. Належна імплементація Хартії Україною та необхідність реформування соціального законодавства з урахуванням її стандартів є однією з актуальних проблем нашої держави, зволікання з проведенням реформ може не тільки негативно позначитися на економіці, але й на майбутньому держави в цілому [12, с. 78, 80].

Далі необхідно вказати й про Хартію Співтовариства про основні соціальні права працівників 1989 р., у пункті 19 якої гарантується кожному працівнику у своєму робочому середовищі право користуватися задовільними умовами охорони здоров'я та безпеки. Хартія Європейського Союзу про основоположні права 2000 р. статтею 31 також гарантує кожному працівнику право на умови праці, які забезпечують його здоров'я, безпеку та гідність.

Треба зазначити також рамкові стратегії ЄС з питань забезпечення і захисту права на безпеку та здоров'я на роботі (право на належні безпечні і здорові умови праці), які визначають основні цілі в даній царині: посилення узгодженості спільних пріоритетів, сприяння співпраці, стимулювання інвестицій, заохочення конкретних дій на рівні робочих місць. Так, Рамкова стратегія Європейського Союзу із розвитку здоров'я та безпеки праці на 2014 – 2020 роки спрямовувалась на вирішення трьох головних завдань щодо безпеки та гігієни праці: посилення додержання чинних правил безпеки та гігієни, поліпшення профілактики професійних захворювань, усунення проблеми старіння робочої сили в ЄС. Рамкова стратегія ЄС із безпеки та здоров'я на роботі на 2021-2027 роки «Безпека та здоров'я на роботі в мінливому світі праці» зорієнтована на такі три міжсекторні основні цілі, як: «прогнозування змін у новому світі праці, що спричиняються екологізацією, цифровізацією та демографічними зрушеннями, й управління цими змінами; покращення запобігання нещасним випадкам на роботі та професійним захворюванням; посилення готовності до потенційних майбутніх криз у галузі охорони здоров'я» [23, с. 7–8].

Законодавчу базу ЄС з питань забезпечення та захисту права на безпеку та здоров'я на роботі (право на належні безпечні і здорові умови праці) складає Рамкова Директива Ради 89/391/ЄЕС від 12.06.1989 про впровадження заходів для заохочення удосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи, що визначає загальні принципи і мінімальні стандарти на всій території ЄС, обов'язки як державних, так і приватних роботодавців щодо оцінювання ризиків, запобіжних заходів, інформування працівників щодо безпеки та здоров'я на роботі, підготовки, консультацій, збалансованої участі. Також варто вказати разом із зазначеною Рамковою Директивою ще 24 спеціальні директиви, що стосуються конкретних ризиків, груп і умов, наприклад, Директива 2009/104/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 16.09.2009 стосовно мінімальних вимог щодо безпеки та здоров'я при використанні робочого обладнання працівниками при здійсненні професійної діяльності, Директива Ради 89/656/ЄЕС від 30.11.1989 про мінімальні вимоги безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці, Директива Ради 91/533/ЄЕС від 14.10.1991 про обов'язок роботодавця інформувати своїх службовців про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин тощо.

Проаналізувавши законодавство ЄС, можна зробити висновок, що для забезпечення та захисту права на належні безпечні і здорові умови праці в Європейському Союзі важливим є централізоване встановлення мінімальних вимог до робочого місця, впровадження єдиних стандартів, що мають на меті попередження негативних впливів на стан здоров'я працівників і мінімізацію професійних захворювань. Зазначене свідчить про те, що питання забезпечення та захисту права на належні безпечні і здорові умови праці є не тільки складовою приватних відносин між працівником і роботодавцем, а й містять елемент публічних інтересів.

Далі в контексті цього дослідження необхідно приділити увагу міжнародному договору – Угоді про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, яка ратифікована Законом України № 1678-VII від 16.09.2014 (далі Угода) й розглядає питання забезпечення гідної праці в контексті торгівлі та сталого розвитку. Зазначене прямо витікає зі статті 419 цієї Угоди, що передбачає посилення діалогу та співробітництва щодо забезпечення гідної праці, безпечних і здорових умов праці, беручи до уваги Главу 13 «Торгівля і сталий розвиток» Розділу IV «Торгівля і питання, пов'язані з торгівлею». Зокрема, стаття 289 цієї Угоди визначає зміст та цілі взаємодії в межах глави 13 «Торгівля та сталий розвиток», в статті 293 підтверджується спрямованість торгівлі на сприяння сталому розвитку в усіх його вимірах; частина 1 статті 291 визначає повну та ефективну зайнятість та гідну працю в якості ключових елементів для

торгівлі в контексті глобалізації; частина 1 статті 293 зазначає сприятливий вплив основних трудових стандартів і гідної праці на економічну ефективність, інновації та продуктивність.

Відповідно до статті 420 Угоди співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці передбачає: підпункт «і) покращення рівня забезпечення охорони здоров'я та безпечних умов праці, зокрема шляхом проведення навчання і тренінгів з питань охорони здоров'я та безпеки праці, сприяння реалізації превентивних заходів, попередження ризиків великих аварій та управління токсичними хімічними речовинами, а також обмін доброю практикою та результатами досліджень в цій сфері». Одночасно в частині 3 статті 291 Угоди сторони підтверджують своє зобов'язання щодо ефективного виконання основоположних та пріоритетних конвенцій МОП, які вони ратифікували та/або ратифікують.

Відповідно до пункту III-g Філадельфійської декларації стосовно цілей та завдань МОП, ухваленої на 26-й сесії Генеральної конференції МОП 10 травня 1944 р., МОП узяла на себе зобов'язання підтримувати реалізацію програм, спрямованих на забезпечення необхідного захисту життя і здоров'я працівників на всіх роботах.

Так, наприклад, на виконання статті 424 Угоди, статей 2 та 3 Європейської соціальної хартії (переглянутої), положень Конвенцій МОП № 81 про інспекцію праці у промисловості й торгівлі 1947 р., № 115 про захист працівників від іонізуючої радіації 1960 р., № 120 про гігієну в торгівлі та установах 1964 р., № 129 про інспекцію праці в сільському господарстві, ухвалена 1969 р., № 139 про боротьбу з небезпекою, спричиненою канцерогенними речовинами й агентами у виробничих умовах, та заходи профілактики 1974 р., № 150 про адміністрацію праці: роль, функції та організація 1978 р., № 155 про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище 1981 р., № 161 про служби гігієни праці 1985 р., № 176 про безпеку та гігієну праці на шахтах 1995 р., № 184 про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві 2001 р., в рамках Компоненту 1 Проекту ЄС-МОП «Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці», що реалізовувався в Україні МОП за фінансування Європейського Союзу у 2017-2019 роках, була підготовлена Концепція реформування національної системи запобігання професійним ризикам і заохочення безпеки та гігієни праці в Україні. Основна мета цієї Концепції – це вдосконалення системи забезпечення ефективної реалізації права на безпечні та здорові умови праці відповідно до міжнародних стандартів і норм Європейського Союзу [24].

Наразі є проблема у виконанні приписів конвенцій МОП Україною, які є важливими для забезпечення та захисту права на працю, і права на належні безпечні і здорові умови праці також. На думку С.В. Венедіктова, з якою повністю погоджуються і автори статті, феномен актів МОП полягає не тільки в тому, що вони виступають своєрідним скелетом для подальшого нарощування м'язів у формі національного трудового законодавства. Їх виділяє ще одна цікава властивість – неухильне виконання державою-членом МОП взятих на себе зобов'язань, в поєднанні з фактичною відсутністю відповідальності за їх недотримання. Також С.В. Венедіктов наголошує, що механізми контролю МОП в цілому не спрямовані на подальше притягнення до відповідальності країни-порушника. Постконтрольні заходи в цьому випадку мають здебільшого характер конструктивного діалогу, надання технічної допомоги, привернення міжнародної уваги до проблеми тощо. Але в будь-якому разі зафіксовані випадки недотримання конвенції або рекомендації МОП тією чи іншою державою можуть розглядатися як певний тривожний знак для її міжнародних партнерів та в подальшому призвести до відповідних економічних та політичних наслідків, зумовлених реакцією з їх боку. До того ж негативний міжнародний відгук держава-член МОП (порушник) отримує тільки у тих випадках, коли порушення стосуються основоположних конвенцій, а технічні конвенції фактично залишаються поза увагою [6].

Отже, як вже вище зауважувалося, наразі є важливим кроком МОП визначення з 2024 року Конвенції 1981 р. про безпеку та здоров'я на роботі (№ 155) і Конвенції 2006 р. про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі (№ 187) основними конвенціями. Вони тепер підпадатимуть під дію положення щодо трирічного циклу звітності, передбаченого звичайною контрольною

системою МОП для держав-членів МОП, які ратифікували ці конвенції, та положення щодо річного циклу звітності згідно з додатком до Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці.

Захист права на належні безпечні і здорові умови праці для європейських країн і України також підсилюється рішеннями Європейського суду з прав людини (далі ЄСПЛ), не дивлячись навіть на те, що Європейська конвенція про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р. безпосередньо права на безпечні та здорові умови праці не передбачає. ЄСПЛ, вирішуючи справи щодо захисту такого права, розглядає його через призму статті 2 («право кожного на життя охороняється законом») та статті 8 («кожен має право на повагу до свого приватного і сімейного життя, до свого житла і кореспонденції»), при цьому дотримуючись широкого тлумачення поняття «безпека праці» відповідно до положень законодавства ЄС, зокрема Директиви 93/104/ЄС щодо окремих аспектів організації робочого часу.

Так, у Рішенні по справі «Сполучене Королівство проти Ради Європейського Союзу» від 12 листопада 1996 р. [25] визначена правова позиція, що «умови безпеки й гігієни праці зобов'язують роботодавця створити такі умови, які характеризуються мінімальним (максимально допустимим) шкідливим впливом на фізичне, психічне та соціальне благополуччя працівника».

ЄСПЛ також наголошує на певних позитивних зобов'язаннях держави щодо створення належної законодавчої та адміністративної основи для забезпечення ефективного стримування загроз праву на життя і здоров'я особи, у тому числі і у виробничому середовищі (рішення у справах Вільнес та інші (Vilnes and Others) проти Норвегії, Брінкат та інші (Brincat and Others) проти Мальти). Зокрема, мова може йти про застосування ліцензування, здійснення нагляду, вжиття практичних заходів щодо забезпечення ефективного захисту громадян, чие життя може зазнати загрози супутніх ризиків, передбачення процедур з урахуванням технічних аспектів діяльності для виявлення недоліків у відповідних процесах і будь-яких помилок, допущених особами, відповідальними на різних рівнях [26].

При цьому за державою залишається право вибору конкретних практичних заходів із забезпечення такого права з дотриманням принципу пропорційності, відповідно до якого існують обмеження в покладенні на владу «неможливого або непропорційного тягаря, що не враховував би, зокрема, оперативний вибір, який вони повинні робити з точки зору пріоритетів і ресурсів [27].

У Рішенні від 15 січня 2015 р. у справі Космата проти України ЄСПЛ також встановив, що у справах за статтею 2 Конвенції стосовно нещасних випадків, які стались внаслідок виконання особливо небезпечної роботи, компетентні органи повинні за власною ініціативою розпочати розслідування, здатне встановити обставини, за яких відбувся нещасний випадок, будь-які недоліки нормативно-правової бази, а також посадових осіб або органи влади, причетних будь-яким чином до зазначених подій на будь-якому етапі їхнього розвитку [28].

Така судова практика ЄСПЛ дійсно є важливою щодо захисту права на належні безпечні і здорові умови праці, проте безвідносно є суттєва різниця між правом на життя і правом на належні безпечні і здорові умови праці. Ця різниця у будь-якому випадку впливає на якість та ефективність рішень, винесених цією поважною міжнародною правозахисною інституцією. Отже, на наш погляд, важливим кроком для забезпечення і захисту права на належні безпечні і здорові умови праці було б закріплення у Європейській конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року безпосередньо й права на належні безпечні та здорові умови праці. Така подія однозначно суттєво підсилила б юридичну відповідальність за порушення законодавства про охорону праці роботодавців як в Україні, так і світі.

## **Висновки**

Таким чином, на підставі всього вищевикладеного можна констатувати, що в міжнародних та європейських трудових стандартах, на жаль, по різному трактується право на належні безпечні і здорові умови праці. Така синоніміка і варіативність цього поняття створює дещо інший стилістичний ефект використання цих актів. Такий ефект аж ніяк не сприяє уніфікації понять в

системі права на належні безпечні і здорові умови праці, що, як наслідок, негативно відбивається й на ефективності захисту порушеного права, в тому числі, шляхом звернення до ЄСПЛ.

Наразі існують деякі проблеми щодо ефективності міжнародно-правових механізмів забезпечення та захисту права на безпечні і здорові умови праці при недотриманні відповідних положень ЄСХ та Конвенцій МОП № 155 і № 187 країнами, що їх ратифікували. На наш погляд, у XXI столітті, коли відбулася глобалізація економік країн світу треба ці механізми удосконалювати, робити більш гнучкими, щоб ними могли користуватися частіше й результативніше відповідні суб'єкти.

Важливим нині є закріплення у Європейській конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року права на належні безпечні та здорові умови праці як повноцінного елемента системи прав людини. Така подія однозначно суттєво підсилила б юридичну відповідальність за порушення законодавства про охорону праці роботодавців в Україні та в світі, особливо щодо питань профілактики виробничого травматизму та професійної захворюваності.

У законопроекті України «Про безпеку та здоров'я на роботі», який наразі винесений Урядом на громадське та експертне обговорення, необхідно всі його положення концептуально базувати лише на ризикорієнтованому підході. Так, наприклад, не слід закріплювати в ньому дефініцію основного поняття «безпечні умови праці», за якою не враховується теорія професійного ризику, проте використовується застаріла радянська концепція «абсолютної безпеки» й ін. Також бажано було б законотворцю оперувати у цьому проекті поняттям «належні безпечні і здорові умови праці», яке закріплено у Конституції України та в деяких потужних міжнародних та європейських трудових стандартах, й надати йому лапідарне й чітке визначення.

Результати проведеного дослідження, на нашу думку, можуть стати підґрунтям для подальших наукових розвідок за означеною тематикою, насамперед щодо питань підвищення ефективності механізмів забезпечення та захисту права на безпечні і здорові умови праці при порушенні положень ЄСХ та Конвенцій МОП країнами, що їх ратифікували.

#### **Список використаних джерел**

1. A Safe and Healthy Working Environment. Improving Safety and Health Through Supply Chains and Building a Culture of Prevention and Protection: The new brief. (2021). United Nations Global Compact. URL: <https://cutt.ly/H2c7Qbx>
2. Технічна записка щодо проекту Закону про безпеку та здоров'я на роботі, 2022 р., запропонованого Урядом України. Міжнародна організація праці. URL: <http://surl.li/ehmyt>
3. Проект Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» від 17.08.2022. Сайт Міністерства економіки України. URL: <http://surl.li/ehmyu>
4. Амелічева Л.П. Проблеми забезпечення права на безпеку праці як основного складника гідної праці. Сучасне право в епоху соціальних змін: Мат-ли XI Міжн. наук.-прак. конф., Нац. авіац. ун-т, 26 лютого 2021 р. Т. 2. Київ, 2021.
5. Бек У.П. Поняття юридичної відповідальності за порушення законодавства про охорону праці. Вісн. Нац. ун-т «Львів. політ-ка». Юрид. науки. 2015. № 813. С. 306–312.
6. Венедіктов С.В. Щодо наслідків, зумовлених недотриманням норм міжнародного трудового права. Судебно-юридическая газета. 19.05.2020. URL: <http://surl.li/ehmza>
7. Ізуйта П.О. Європейський досвід правового регулювання охорони праці. Наук. вісник Херсон. держ. ун-ту. Серія: Юридичні науки. Вип. 1. Т. 1. Херсон, 2015. С. 157–161.
8. Турченко О.Г. Від безпеки людини до безпеки держави. Соціологія права. Спец. Вип. 2019. URL: <http://surl.li/ehmzb>
9. Парпан Т.В. Право на належні та безпечні умови праці працівників, які працюють на дому. Універ. наук. записки. 2016. № 59. С. 275–282.
10. Яковлев О.А. Безпечні і здорові умови праці – важливий складник гідної праці. Юрид. вісник, 2020. № 6. С. 76–82.



11. Лесняк-Ігліньська Н.Ю. Державна політика щодо безпеки праці в контексті євроінтеграції України: дисер. ... доктора філософії з галузі знань 28 Публічне управління та адміністрування за спеціальністю 281 Публічне управління та адміністрування. Львів, 2022. 182 с.
12. Федорова А.Л. Зобов'язання України за Європейською соціальною хартією (переглянутою): юридичні наслідки в разі невиконання. Наук. записки. Т. 168. Юридичні науки. С. 77–81.
13. Чернега Р.Т. Концепція правового забезпечення охорони праці в контексті євроінтеграції України: дис. ... д. ю. н. 12.00.05. Київ, 2019. 420 с.
14. Амелічева Л.П. Забезпечення безпеки праці як умови трудового договору: монографія. Донецьк: Норд-Прес, 2010. 179 с.
15. Голощапов С.А. Правовые вопросы охраны труда в СССР. М.: Юрид. лит., 1982. 200 с.
16. Шамшина И.И. Правовое регулирование отношений в сфере охраны труда в современных условиях: дис. ... к. ю. н. 12.00.05. Харків, 2002. 173 с.
17. Ільків Н.В., Ільницький О.В. Імплементация практики Європейського суду з прав людини в національному механізмі захисту права на безпечні умови праці. Аналітично-порівняльне право. 2021. № 3. С.73–78. URL: <http://surl.li/ehmzc>
18. Report of the World Commission on Environment and Development «Our Common Future» 1987 UN Doc. A/42/47 (1987). URL: <http://surl.li/ehmzg>
19. Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015 [without reference to a Main Committee (A/70/L.1)] 70/1. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development URL: <http://surl.li/ehmjz>
20. ISO 26000:2010 Guidance on social responsibility. International Organization for Standardization. URL: <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:26000:ed-vl:en>
21. ДСТУ ISO 26000:2019 Настанови щодо соціальної відповідальності. URL: [http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id\\_doc=91617](http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=91617)
22. Treaty office of the Council of Europe. – Mode of access: URL: <http://surl.li/ehmzk>
23. Рамкова стратегія ЄС із безпеки та здоров'я на роботі на 2021-2027 роки «Безпека та здоров'я на роботі в мінливому світі праці»: Повідомлення Комісії Європейському парламентові, Раді, Європейському економічному і соціальному комітетові та Комітетові регіонів. Брюссель, 28.06.2021 р. URL: <http://surl.li/ehmzm>
24. Настанови і рекомендації до Концепції реформування національної системи запобігання професійним ризикам і заохочення безпеки та гігієни праці. Проект ЄС-МОП «Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці», листопад 2017. URL: <http://surl.li/ehmzp>
25. Judgment of the Court of 12 November 1996. – United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v Council of the European Union. – Council Directive 93/104/EC concerning certain aspects of the organization of working time – Action for annulment. Case C-84/94. European Court reports. 1996. P. I-05755. URL: <http://surl.li/ehncw>
26. Case of Vilnes and others v. Norway: Judgment of the Court of 5 December 2013. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng>
27. Case of Brincat and Others v. Malta: Judgment of the Court of 24 July 2014. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng>
28. Справа Космата проти України: Рішення Європейського Суду з прав людини від 15.01.2015. Офіційний вісник України. 2015. № 24. Ст. 351.