

Електронний журнал «Державне управління: удосконалення та розвиток» включено до переліку наукових фахових видань України з державного управління (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 1643 від 28.12.2019).

Спеціальність – 281.

Державне управління: удосконалення та розвиток. 2023. № 9.

DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2156.2023.9.8>

УДК 351.78

I. М. Олійченко,

д.держ. упр., професор, професор кафедри менеджменту та адміністрування,

Національний університет «Чернігівська політехніка»

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8424-5432>

В. В. Артеменко,

аспірант кафедри менеджменту та адміністрування, Національний

університет «Чернігівська політехніка»

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-3929-2332>

ІСТОРИЧНІ ПЕРЕДУМОВИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ТЕРЕНАХ УКРАЇНИ, ВЕЛИКОБРИТАНІЇ, ФРАНЦІЇ ТА США

I. Oliychenko,

Doctor of Science in Public Administration, Professor, Professor of the Department of Management and Administration, Chernihiv Polytechnic National University

V. Artemenko,

Postgraduate student of the Department of Management and Administration,

Cherniniv Polytechnic National University

HISTORICAL PREREQUISITES OF LEGAL REGULATION OF LABOR PROTECTION IN THE TERRITORIES OF UKRAINE, GREAT BRITAIN, FRANCE AND THE USA

Існування людини безпосередньо пов'язано із її працею. Адже лише працюючи, людина може здобути різні засоби для існування. Виконуючи ту чи іншу роботу, людина схильна покращувати умови праці, забезпечуючи безпеку і належне середовище собі та оточуючим. Тому, поява та розвиток охорони праці безпосередньо пов'язана із виникненням трудової діяльності людей. У статті проаналізовано досвід становлення та розвитку охорони праці на теренах України, Великої Британії, Франції та США. Для створення ефективної системи управління охороною праці в Україні, доречним буде вивчення досвіду становлення та розвитку охорони праці в інших країнах, для того щоб проаналізувати їх помилки та не допустити їх під час формування власної системи. Дивлячись на високу технологічну розвиненість європейських країн, стає зрозуміло, що вони не могли б досягнути такого рівня розвитку виробництва без впровадження ефективних систем управління охороною праці. Саме тому варто приділити увагу вивчення європейського досвіду у цій сфері.

Human existence is directly related to his work. After all, only by working can a person acquire various means for his own existence. By performing one or another job, a person tends to improve working conditions, ensuring safety and a proper working environment for himself and others. Therefore, the emergence, formation and development of labor protection is directly related to the emergence of labor activity of people. After all, without safe work methods and safe production equipment, the level of industrial injuries will have high indicators, which in turn will lead to the fact that enterprises will lose qualified personnel due to their trauma, which in turn will lead to a decrease in production volumes. Therefore, it is quite logical that at one time the states began to form and implement administrative and legal regulation in the field of labor protection between the employee, the employer and the state. The article analyzes the experience of the formation and development of labor protection in the territories of Ukraine and development of labor protection in Great Britain, France and the USA. In order to create an effective labor protection management system in our country, it will be appropriate to study the experience of

the formation and development of labor protection in other countries, in order to analyze their mistakes and prevent them during the creation of our own system, as well as to analyze their advantages and then use them when creating your own occupational health and safety management system. In the conditions of Ukraine's European integration, the current system of monitoring the state of labor protection at enterprises on the side of the state needs significant changes, because it is outdated and does not meet European requirements. We believe that in order to create an effective system of monitoring the state of labor protection and industrial safety in the state, it is worth studying the experience of the world's leading countries in this field. Looking at the high technological development of European countries, it becomes clear that they could not have achieved such a level of industrial development without the introduction of effective labor protection management systems. That is why it is worth paying attention to the study of their experience in creating a labor protection management system.

Ключові слова: охорона праці, безпека праці, промислова безпека, управління охороною праці, безпечні умови праці, шкідливі умови праці.

Key words: labor protection, labor safety, industrial safety, labor protection management, safe working conditions, harmful working conditions.

Актуальність мети: В умовах євроінтеграції України, суттєвого реформування зазнають майже всі сфери суспільного життя, виключенням не є і галузь охорони праці. Варто визнати, що для реформування галузі охорони праці та для створення ефективної системи контролю за станом охорони праці з боку держави, варто вивчати відповідний досвід країн. Адже проаналізувавши досвід країн у сфері розвитку охорони праці, можна вивчити їхні помилки та досягнення, а потім використати їхній досвід під час створення ефективної системи управління охороною праці в Україні.

Мета статті полягає у вивченні досвіду країн у сфері охорони праці, а саме історії її становлення та розвитку для подальшого його використання в Україні.

Становлення та розвиток охорони праці на теренах України.

Охорону праці сміливо можна вважати нормативно-правовим інститутом, який має досить тривалу і в той же час особливу історію формування, функціонування та розвитку.

Початком реалізації адміністративно-правового регулювання охорони праці в Україні варто вважати створення та початок діяльності гірничої колегії. Гірнична колегія була створена з метою забезпечення розвитку гірничої справи, керівництва та нагляду за гірничозаводською промисловістю.

Науковці вважають, що саме з цього періоду почалося формування гірничої адміністрації з її власними місцевими органами, які здійснювали контроль за діяльністю заводів та фабрик. Подальшим розвитком охорони праці стали впровадження у 1720 році на вугільних шахтах норм безпечного використання драбин, водночас з цим було покращено умови праці робітників [1, с. 108].

В 1734 році був започаткований нагляд за умовами праці робітників в особі одного обер-комісара і трьох комісарів «для кращого за фабриками нагляду», мовою оригіналу - «для лучшего за фабриками смотрения». Після відміни кріпосного права у 1861 році, був створений орган спеціального нагляду за безпекою робіт у гірничій промисловості, який називався «гірнична поліція». Варто зауважити, що частина України на той час перебувала в складі російської імперії [2, с. 236-237].

Наступними документами з охорони праці, що були впроваджені були: Положення від 1835 року «Про відносини між господарями фабричних закладів і робочими людьми», Положення від 1845 року «Про заборону фабрикантам призначати трудові роботи працівникам молодше 12 років».

Положення «Про відносини між господарями фабричних закладів і робочими людьми» мало на меті загальний характер і стосувалося селян, яких господар відпускав працювати на фабрику. Положення «Про заборону фабрикантам призначати трудові роботи працівникам молодше 12 років»

заборонялося залучати до роботи з 12 години ночі до 6 години ранку малолітніх осіб.

Варто зазначити, що важливе значення у становленні охорони праці в той час відіграли і інші законодавчі акти. Зокрема, сюди слід віднести Закон від 12 червня 1884 року «Про шкільне навчання малолітніх, які працюють на фабриках, заводах і мануфактурах», який вимагав від господарів створювати школи при фабриках і заводах з метою підвищення освітнього рівня малолітніх працівників. А Закон від 3 червня 1885 року «Про заборону нічної роботи неповнолітніх і жінок на фабриках» встановлював обмеження щодо використання праці неповнолітніх і жінок в нічний час доби [1, с. 109].

У 1913 році всі існуючі закони, що стосувалися охорони праці були зібрані в Статут «Про промислову працю» та оприлюднені в збірці законів. Цими діями влада зробила перший крок до перетворення трудового права в самостійну галузь [3, с. 32].

У результаті перемоги лютневої революції 1917 року в українських губерніях було легалізовано та створено значну кількість політичних партій, а також громадських організацій та профспілок. У березні 1917 року ці партії та організації були об'єднані в Києві, в результаті чого було створено представницький орган українських політичних сил і громадськості – Українську Центральну Раду, яку очолив Михайло Грушевський.

В цей період часу в Україні свою діяльність здійснювали комісаріати Міністерства праці, які були створені в липні 1917 року російським Тимчасовим урядом, дія яких розповсюджувалася й на територію України. Один комісаріат праці діяв на території Донбасу, а інший займався вирішенням питань у сфері найманої праці в інших губерніях України.

до уваги те що, діяльність тимчасового уряду була припинена у зв'язку з захопленням влади більшовиками, а Центральна Рада, не підтримувала владу більшовиків, вона сама прийняла рішення не тільки щодо української державної політики, а й щодо політики до робітників.

Так, 20 листопада 1917 року, у відповідності до III-го Універсалу Української Центральної Ради, було проголошено Українську Народну Республіку (на правах автономії в складі Російської республіки), в цьому ж Універсалі було зазначено, що праця робітництва в Українській Народній Республіці має бути негайно приведена до ладу.

IV Універсал Центральної Ради від 22 січня 1918 року проголосив Українську Народну Республіку як вільну, незалежну та суверенну державу українського народу.

Починаючи з листопада 1917 року до кінця квітня 1918 року Центральною Радою було ухвалено більш ніж 50 законів пов'язаних з розбудовою держави, та її структур. Що стосується законодавчих актів у сфері регулювання трудових відносин, то тут варто зазначити наступне: 11 грудня 1917 року було ухвалено «Закон про робітничі комітети», на початку 1918 року – «Про біржі праці», «Про примирюючі камери», «Про місцеві комісаріати праці», , «Про зміну Положення про забезпечення робітників на випадок хвороби». Більшість українських науковців, вважає, що українське трудове законодавство того часу отримало один із прогресивних законів: у січні 1918 року було прийнято Закон «Про 8-годинний робочий день». Дія закону поширювалась на всі підприємства, що використовували найману працю, за своїм змістом, цей закон охоплював не тільки питання нормування робочого дня, але й встановлював 48-годинний робочий тиждень, вихідними днями були визнані всі недільні дні, були визначені святкові дні року.

Окрім цього, закон зобов'язував працедавців установлювати перерву 1–2 години протягом робочого дня для відпочинку, перерва повинна була бути встановлена не пізніше ніж за 6 годин від початку робочого дня. Законом були регламентовані понаднормові роботи, а саме були визначені підстави для їх проведення та система оплати праці на таких роботах. Було передбачено скорочення робочого часу на шкідливих виробництвах, були встановлені обмеження щодо праці малолітніх і жінок. Законом передбачалась в судовому порядку відповідальність винних у порушенні закону.

Отже, Закон «Про 8-годинний робочий день», ухвалений Центральною Радою 26 січня 1918 року, мав велике значення за часів становлення української державності, слугував джерелом трудового та соціального законодавства в процесі розвитку трудового права України та охорони праці загалом.[4, с. 97-101] З плином часу в Радянському Союзі, та Україні загалом, було прийнято значну кількість різних актів з охорони праці. До основних з яких можна віднести: Положення про права профспілкового комітету підприємства (1971), Типові правила внутрішнього розпорядку (1984), Положення про порядок розгляду трудових спорів (1974), Положення про технічну інспекцію праці (1977), а також багато інших [5].

Суттєвою зміною трудового законодавства в Радянському Союзі було прийняття нового Кодексу законів про працю в 1972 році. Проаналізувавши його, можна із впевненістю сказати, що в ньому зосереджувалась велика кількість норм з охорони праці, більшість з яких застосовується в сучасному українському законодавстві. Беручи до уваги те, що даний кодекс діяв на території Української радянської соціалістичної республіки, та містив багато норм з охорони праці, варто дати йому загальну характеристику. Зокрема, статтю 1 Кодексу було передбачено право всіх працівників на здорові і безпечні умови праці та на об'єднання працівників в професійні спілки. В статті 8 Кодексу вказувалось, що в колективному договорі повинні бути зазначені обов'язки адміністрації та фабричного, заводського місцевого комітету професійної спілки з охорони праці. Статтею 42 визначалась нормальна тривалість робочого часу в кількості 41 година на тиждень. Статтею 44 передбачалось, що для працівників котрі зайняті на зі шкідливими умовами праці встановлюється скорочена тривалість робочого часу, а саме не більше 36 годин на тиждень. Стаття 82 передбачала, що на важких роботах та роботах із важкими умовами праці, а також роботи в місцях з особливими кліматичними умовами працівникам виплачується підвищена оплата праці.

Згідно з Кодексом законів про працю 1972 року, керівництво підприємства, установи, організації повинно створювати нормальні умови

праці, зокрема: забезпечувати справний стан машин, механізмів, виробничого обладнання; своєчасно забезпечувати технічною документацією працівників; забезпечувати працівників матеріалами, інструментами, необхідної якості для виконання виробничих завдань; дотримуватися безпечних та здорових умов праці. Статтею 139 закріплювалось імперативне правило, що на всіх підприємствах, в установах та організаціях створюються здорові і безпечні умови праці. Обов'язок створення безпечних та здорових умов праці покладається на керівництво підприємства, установи, організації.

Згідно Кодексу 1972 року виробничі приміщення, будівлі, споруди, технологічне обладнання, а також технологічні процеси повинні відповідати вимогам з охорони праці, забезпечувати здорові і безпечні умови праці. Підприємство, цех, дільниця, виробництво не повинні запускатись якщо на них не створені здорові і безпечні умови праці. До обов'язків роботодавця, у відповідності до змісту статей розділу «Охорона праці» також відносились наступні вимоги: забезпечувати належним виробничим обладнанням всі робочі місця і створювати на них умови праці, у відповідності до вимог з охорони праці; проводити інструктажі з охорони праці, виробничої санітарії, протипожежної охорони; здійснювати постійний контроль за дотриманням робітниками вимог інструкцій з охорони праці; вчасно та коректно проводити розслідування і облік нещасних випадків на виробництві; видавати працівникам засоби індивідуального захисту, мило (для працівників зайнятих на роботах з підвищеним забрудненням), молоко або інші рівноцінні йому продукти (для працівників зайнятих на роботах із шкідливими умовами праці) газовану солону воду (для працівників гарячих цехів), забезпечувати належне фінансування охорони праці [5].

Станом на зараз в Україні сформована досить об'ємна законодавча база в сфері охорони праці, а саме: закони, постанови КМУ, нормативно-правові акти, накази і т.д., які встановлюють певні вимоги до роботодавців. Законодавство України у сфері охорони праці базується на: ст. 43,46 Конституції України, Законі України «Про охорону праці», Кодексі законів про працю України,

Законі України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», та інших Законах та нормативно-правових актах, прийнятих відповідно до цих законів (правилах, нормах, регламентах, положеннях, стандартах, інших документах). З метою контролю стану охорони праці було створено Національну раду з питань безпечної життєдіяльності населення при Кабінеті Міністрів України, Держгірпромнагляд (нині Держпраці) та його територіальні органи, Фонд соціального страхування від нещасних випадків (нині об'єднаний з пенсійним фондом), Національний науково-дослідний інститут промислової безпеки та охорони праці, навчально-методичні центри охорони праці. Однак незважаючи на потужну законодавчу базу та наявність контролюючих органів стан охорони праці на підприємствах залишає бажати кращого, доказом цьому є високий рівень травматизму, який висвітлюється в регулярних річних звітах Держпраці. Така ситуація склалась з багатьох причин, але основною причиною є неефективність сучасної системи управління охороною праці, що полягає у недосконалості законодавства та байдужості як самих роботодавців так і їх робітників.

Становлення та розвиток охорони праці у Великій Британії та Франції

Варто зазначити, що у 18 столітті багато інших країн почали забезпечувати безпечні умови праці для своїх працівників. Перша згадка про правове регулювання небезпечних умов праці в Європі безпосередньо пов'язана зі спалахом лихоманки на бавовняній фабриці поблизу Манчестера в 1784 році. Свідки того часу стверджували, що хвороба стала наслідком відсутності належних санітарних умов та захисту робітників на фабриках і підприємствах. Хвороба викликала активний спротив у Великобританії з боку громадськості, нетерпимої до дитячої праці в небезпечних умовах. Лікар Томас Персіваль багато разів дуже гостро відстоював позицію громадськості з приводу не використання праці неповнолітніх в важких і небезпечних для здоров'я умовах праці у світовому суді. Як наслідок цієї громадської позиції Томаса Персіваля у

підсумковому звіті суду, яким було рекомендовано обмежити робочі години для неповнолітніх [6].

Слідуючим важливим історичним документом в сфері охорони праці був акт Парламенту Сполученого Королівства, який було прийнято в 1802 році і який мав назву «Здоров'я і Мораль Учнів». Це було першим кроком до ефективного регулювання охорони праці дітей на законодавчому рівні. Цим законом було обмежено робочий час неповнолітніх до дванадцяти годин на день і скасовано нічну роботу для неповнолітніх. Також законом передбачалось щоб на бавовняних фабриках і заводах були створені ефективні системи вентиляції, а виробничі приміщення повинні були утримуватись в чистоті. Учні на фабриках повинні були навчатись та здобувати базову освіту, а також встановлювалась вимога щодо відвідування релігійних служб, хоча б один раз на місяць. Згідно з новим законом кожен учень мав забезпечуватись двома комплектами одягу, а також білизною, панчолами, головними уборами і взуттям. Учням заборонялося працювати в нічний час (в період з 9 години вечора до 6 години ранку). Тривалість робочого часу учнів не повинна перевищувати 12 годин на день. Акт «Здоров'я і мораль учнів» вступив в дію 2 грудня 1802 року і застосовувався до всіх текстильних фабрик і заводів, які використовували найману працю трьох або більше учнів. Згідно з цим законом встановлювалась вимога до місцевих суддів, вони повинні були призначити двох інспекторів для контролю за тим, щоб заводи та фабрики суворо дотримувались закону. До інспекторів встановлювались суворі вимоги. Інспектори мали право накладати штрафи на фабрики та заводи за порушення вимог закону і мали право перевіряти фабрику або завод в будь-який час дня. [6] Примірники Закону повинні були розміщуватись в двох місцях на заводі або фабриці. До власників, які не дотримувались будь-якої норми цього закону застосовувались санкції у вигляді штрафу від £ 2 і до £ 5. В Європі прийнято вважати, що саме закон «Здоров'я і мораль учнів» від 2 грудня 1802 року зробив перший крок до майбутнього правового врегулювання питання охорони праці на підприємствах всього світу. [7] . Трохи пізніше у Франції також

почалось формування підґрунтя для правового регулювання охорони праці дітей. Воно було спровоковано тим, що на французькими лікарями та економістами на початку 19 століття було здійснено дослідження умов праці робітників. Результати дослідження показали жахливу ситуацію з використання праці дітей на фабриках та заводах по всій країні. За результатами цього дослідження фаховий лікар та науковець Луї Рене в 1840 році оприлюднив таблицю фізичного і морального стану працівників, в якій була розміщена зведена інформація про тодішні жахливі умови праці дітей у Франції [8].

Як наслідок цього, 22 березня 1841 року був прийнятий Закон Франції «Про дитячу працю» який «поклав фундамент» нормативно-правовим актом в тодішньому питанні правового врегулюванні охорони праці дітей. Даним законом заборонявся прийом на роботу дітей у віці до 8 років та роботу в нічний час (з 21 години вечора і до 5 години ранку) для дітей віком до 13 років. Також була встановлена вимога, щодо обов'язкової освіти для дітей віком до 12 років. Здійснення контролю за умовами праці на підприємствах покладалось на лідерів громад добровольців, що на думку свідків тих подій, значною мірою обмежило сферу застосування закону. Неефективний громадський контроль за виконанням вимог закону спричинив ігнорування його роботодавцями. Через це, негативна ситуація із умовами праці дітей у Франції залишалася незмінною до 1868 року. Імператорський уряд своєю постановою від 7 грудня 1868 року доручив гірським інженерам моніторингу функцію здійснення контролю за дитячою працею на виробництвах. Інженери моніторингу хоча і були компетентні в даних повноваженнях, однак через їхню функціональну завантаженість вони теж не змогли здійснювати контроль за умовами праці з бажаною ефективністю. Зараз же, у Франції законодавство у сфері охорони праці складає досить потужну структуру, котра спричиняє значний вплив на роботодавців. Законодавство з охорони праці Франції вимагає від власників підприємств, виробництв і т.д. забезпечення роботи служб охорони праці із залученням до цього лікарів спеціалізованих напрямків. Система навчання з охорони праці Франції є досить розвинутою. Навчання здійснює Національний

інститут охорони праці. У французькій системі управління охороною праці одним із головних принципів є взаємна відповідальність перед законом як працівників так і роботодавців за безпечні умови праці. Так у відповідності із Законом «Про гарантії проти професійних ризиків», прийнятим у 1991 р. на працівників покладений обов'язок дбати про власну безпеку та про безпеку своїх колег під час виконання своїх трудових обов'язків. Працівники, котрі допустили порушення зазначених правил, несуть покарання у вигляді сплати штрафів.

Становлення та розвиток охорони праці у Сполучених Штатах Америки

Історія адміністративно-правового регулювання охорони праці в Сполучених Штатах Америки є досить цікавою. На сьогоднішній день відомо, що зусилля громадських активістів щодо поліпшення умов праці беруть свій початок одночасно з початком процесів індустріалізації. В окремих штатах з 1840-х років почали функціонувати комісії, які здійснювали контроль за безпекою праці на залізниці, а державний гірський нагляд розпочав свою роботу в Пенсільванії з 1869 року. В той же час ефективність «ранніх» державних комісій залишала бажати кращого. Фахівець в сфері безпеки праці Марк Олдріч в своїх працях говорив про стан умов праці в США на той момент так: «Обладнання для безпеки і охорони праці, нормативне підґрунтя безпечних і здорових умов праці та фактичний стан був значно нижчої якості аніж в тодішній Європі». Небезпечне машинне обладнання, відсутність контролю за процесом виробництва створювали небезпеку для життя і здоров'я працівників. [9]. В той час певні робітники просто покидали робочі місця, бо вони вважали, що на підприємствах були занадто небезпечні умови праці. Як доказ такого стану охорони праці є ідея проведення Всесвітнього дня охорони праці, який відзначається 28 квітня. Адже цей день бере початок від Дня пам'яті загиблих працівників, Всесвітнього дня охорони праці, який був уперше проведений американськими та канадськими працівниками в 1989 році в пам'ять про людей, які загинули та отримали травми на виробництвах американських

підприємств. Стан охорони праці на підприємствах почав змінюватись, коли Комісія з торгівлі між штатами в 1889-1890 роках оприлюднила статистичні дані виробничих аварій на залізниці. Ці статистичні дані в переконливій мірі продемонстрували вагомий ризик для здоров'я і життя працівників залізничної сфери господарської діяльності. Внаслідок цього, у 1893 році Конгрес США прийняв Закон «Про правила техніки безпеки». Це був перший федеральний закон покликаний для підвищення безпеки праці. Марк Олдріч вважав, що вже до 1900 року рівень виробничого травматизму в США різко впав і значну роль в цьому відіграв Закон «Про правила техніки безпеки». З 1910 року Конгрес США прийняв цілий ряд нормативних актів у сфері безпеки залізничних перевезень. В 1910 році було створено Бюро шахт, основним завданням даного бюро було виявлення та розповсюдження нових знань про шляхи та методи вдосконалення стану охорони праці в американських шахтах. Черговим етапом розвитку адміністративно-правового регулювання охорони праці в США було прийняття Конгресом законів, якими встановлювалась матеріальна відповідальність роботодавців у випадках травматизму робітників на їх підприємствах.

Як бачимо, в тій чи іншій мірі трудові відносини призвели до того, що держава почала перейматися проблемами збереження життя та здоров'я працівників під час їх трудової діяльності, явним підтвердженням даного тезису, є аналіз законодавства країн, проведений вище. Важливо розуміти, що постійний розвиток виробництва та технологій має зумовлювати і розвиток створення безпечних умов праці, бо як бачимо, для ефективного функціонування галузей промисловості, виробництво його технології та безпека праці мають йти пліч-о-пліч.

Висновки

Поява та розвиток правового регулювання охорони праці пов'язане із прийняттям найперших нормативних документів в цій сфері. Провівши аналіз наукових джерел, стає зрозумілим, що з розвитком промисловості та виробничих процесів, людство усвідомило потребу в необхідності розвитку

безпечних методів праці та безпеки виробничих процесів загалом. Адже, без безпечних методів праці та безпечного виробничого обладнання рівень виробничого травматизму матиме високі показники, що в свою чергу призведе до того, що підприємства втрачатимуть кваліфікований персонал внаслідок його трамування, а це в свою чергу призведе до зниження обсягів виробництва. Тому, цілком логічним є те, що свого часу держави почали формувати та впроваджувати адміністративно-правове регулювання в сфері охорони праці між працівником, роботодавцем та державою. Озираючись на минуле та дивлячись на учасний стан речей, розуміємо, що реформування охорони праці є нагальним питанням на сьогодні. Реформування в першу чергу має полягати у зміні законодавства, а саме створенні ефективних механізмів для притягнення до відповідальності працівників та роботодавців за порушення вимог з охорони праці.

Література

1. Пасічнюк В.Б. Історія становлення та розвитку правового регулювання галузі охорони праці. *Правова держава*. 2016. № 23. С. 108-114.
2. Бочарникова А.С. Історичні передумови правового регулювання охорони праці на підприємствах. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2012. № 3. С. 235-241.
3. Гайко Г.І., Білецький В. С. Історія гірництва: Підручник. Київ-Алчевськ: видавництво «ЛАДО» ДОНДТУ, 2013. 542 с.
4. Босва О.С., Деякі аспекти судового захисту трудових прав за часів становлення державності в Україні (1917–1922 рр.). Частина 1. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2016. № 40. С. 97-101.
5. Глібова Р. Г. Кодекс законів про працю РРФСР: 2-ге вид. доп., 1986. 352 с.
6. Gibbins, H. *The Industrial History of England*. Methuen & Co: London, 1897. 306 с. DOI: <http://archive.org/stream/industrialhisto01gibbgoog#page/n10/mode/2up>.
7. Aldrich Mark. *Safety First: Technology, Labor and Business in the Building of Work Safety 1870-1939* Baltimore: Johns Hopkins University Press. 1997. № 3. pp. 490-492.

8. Dewerpe Alain. Histoire, Sciences Sociales Alain Dewerpe, Le monde du travail en France, 1800-1950. *Annales. Histoire, Sciences Sociales*. 1994. № 3. – pp. 606-607.

9. Aldrich, Mark. Preventing The Needless Peril of the Coal Mine: the Bureau of Mines and the Campaign Against Coal Mine Explosions, 1910-1940. *Technology and Culture*. 1995. № 3 C. 483-518.

References

1. Pasichniuk, V.B. (2016), “The history of the formation and development of legal regulation of the field of labor protection”, *Pravova derzhava*, vol. 23, pp. 108-114.

2. Bocharnykova, A. S. (2012), “Historical prerequisites of legal regulation of labor protection at enterprises”, *Naukovyj visnyk Dnipropetrovs'koho derzhavnoho universytetu vnutrishnikh sprav*, vol. 3, pp. 235-241.

3. Hajko, H.I. and Bilets'kyj, V. S. (2013), *Istoriia hirnytstva* [History of mining], vydavnytstvo «LADO» DONDTU, Kyiv, Ukraine.

4. Boieva, O.S. (2016), “Some aspects of judicial protection of labor rights during the formation of statehood in Ukraine (1917–1922). Part 1”, *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu*, vol. 40, pp. 97-101.

5. Hlibova, R. H. (1986), *Kodeks zakoniv pro pratsiu RRFSR* [Code of Labor Laws of the RSFSR], Yuridicheskaya literatura, Moscow, Russia.

6. Gibbins, H (1897), *The Industrial History of England*, Methuen & Co, London, UK.

7. Aldrich, M. (1997), “Safety First: Technology, Labor and Business in the Building of Work Safety 1870-1939”, *Baltimore: Johns Hopkins University Press*, vol.3, pp. 490-492.

8. Dewerpe, A. (1994), “Histoire, Sciences Sociales Alain Dewerpe, Le monde du travail en France, 1800-1950”, *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, vol. 3, pp. 606-607.

9. Aldrich, M. (1995), “Preventing The Needless Peril of the Coal Mine: the Bureau of Mines and the Campaign Against Coal Mine Explosions 1910-1940”, *Technology and Culture*, vol. 3, pp. 483-518.

Стаття надійшла до редакції 11.09.2023 р.