DOI: 10.32844/2222-5374-2020-106-4-2.29

УДК: 349.2

Вареник О. С.,

кандидат юридичних наук, асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ВИДИ ПРИНЦИПІВ ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Локальне регулювання охорони праці проводиться на кожному підприємстві, організації чи установі відокремлено. Як наслідок, суб'єкти локального нормотворення мають власні уявлення про те, якою має бути якість локальних нормативно-правових актів, яким чином слід оформлювати такий акт та як викладати локальні норми права. При цьому, підходи до локального регулювання охорони праці можуть різнитися навіть в межах великого підприємства, а тим більше на регіональному чи національному рівні в ході створення колективних договорів. Від якості та ефективності локального регулювання охорони праці залежить кількість нещасних випадків на підприємстві, безпека для членів трудового колективу та всього населення загалом. Водночас, на формування локальних нормативно-правових актів можуть впливати зовсім суб'єктивні фактори щодо стилю мовлення, як й наявність глибоких професійних знань теми охорони праці. Зрозуміло, що хаотичність в розумінні локального правового регулювання охорони праці збільшує ймовірність настання негативних наслідків. На сьогодні, законодавче визначення єдиних вимог до процедур локального регулювання та змісту локальних актів з охорони праці не передбачено, а тому важливим є встановлення й поширення серед суб'єктів локального нормотворення спільних та простих для розуміння принципів локального регулювання охорони праці. У статті проаналізовано практики й законодавства щодо локального регулювання та встановлено, які принципи поширюються на охорону праці. Важливим є виведення класифікації таких принципів, оскільки це спрощуватиме їх упорядкування, ілюструватиме зв'язок та місце в правовому регулюванні, взаємодію з централізованим регулюванням, як й ще раз підкреслюватиме автономність локального регулювання охорони праці. Аналіз змісту принципів локального правового регулювання охорони праці надав можливість визначити їх сутність, особливості реалізації, з'ясувати їх процесуальний чи матеріальний характер та системність дії. Зроблено висновок, що принципи локального правового регулювання охорони праці усі є взаємозалежними й недотримання хоча б одного і з них призведе до неправомірності локального-правового акту. Встановлено, що принципи

об'єднують у собі, як правові вимоги, так й вимоги організаційно-технічного та економічного характеру. Проблемним аспектом є донесення змісту таких принципів до суб'єктів локального нормотворення, адже багато із них не володіють спеціальними професійними знаннями. Крім того, необхідно й створити більш ефективні механізми контролю та моніторингу дотримання принципів під час розробки та втілення локальних нормативно-правових актів з охорони праці.

Ключові слова: принципи, охорона праці, соціальне партнерство, правового регулювання.

Актуальність теми. Локальне регулювання охорони праці проводиться на кожному підприємстві, організації чи установі відокремлено. Як наслідок, суб'єкти локального нормотворення мають власні уявлення про те, якою має бути якість локальних нормативно-правових актів, яким чином слід оформлювати такий акт та як викладати локальні норми права. При цьому, підходи до локального регулювання охорони праці можуть різнитися навіть в межах великого підприємства, а тим більше на регіональному чи національному рівні в ході створення колективних договорів. Від якості та ефективності локального регулювання охорони праці залежить кількість нещасних випадків на підприємці, безпека для членів трудового колективу та всього населення загалом. Водночас, на формування локальних нормативно-правових актів можуть впливати зовсім суб'єктивні фактори щодо стилю мовлення, як й наявність глибоких професійних знань теми охорони праці. Зрозуміло, що хаотичність в розумінні локального правового регулювання охорони праці збільшує ймовірність настання негативних наслідків. На сьогодні, законодавче визначення єдиних вимог до процедур локального регулювання та змісту локальних актів з охорони праці не передбачено, а тому важливим є встановлення й поширення серед суб'єктів локального нормотворення спільних та простих для розуміння принципів локального регулювання охорони праці.

Стан дослідження. Питання класифікації принципів правового регулювання, у тому числі у сфері охорони праці було досліджено такими науковцями, як: В.М. Адам, А.В. Андрушко, Д.Ю. Герилів, В.Д. Гогунський, Ю.Д. Древаль, О.У. Дрожчина, І.П. Жигалкін, О.І. Запорожець, А.М. Земко, О.І. Кисельова, О.Є. Костюченко, А.А. Кузьменко, В.І. Риндюк, М.П. Руденко, І.С. Сахарук, О.А. Ситницька, С.І. Сільченко, А.О. Собакарь, М.В. Старинський, К.В. Сторожева, А.А. Француз, О.В. Шаган, В.М. Швайковаська, В.С. Щербина. Однак, досі не сформовано уніфікованого підходу до розуміння та класифікації принципів локального правового регулювання охорони праці.

Виклад основного матеріалу. Принципи локального регулювання охорони праці повинні відповідати більш загальним принципам правового регулювання, оскільки вони мають фундаментальне значення та поширюються на будь-яку нормотворчу діяльність та суспільні відносини загалом. О.І. Кисельова до таких принципів в сфері трудових відносин зараховує: єдність та диференціація правового регулювання; належність винагороди за працю; рівність працівників галузі; обмеження сфери регулювання найманою працею; оптимальність локального та централізованого регулювання; соціальне партнерство та договірна основа установки умов праці; свобода об'єднань та проведення страйку; належність умов праці; наявність контролю та нагляду за

дотриманням законодавства про працю; незаконність договорів, що погіршують правовий статус працівників [1, с. 4]. Дотримання принципу єдності та диференціації особливо яскраво проявляється в локальному регулюванні, адже воно відділене від законів та підзаконних актів, а також стосується окремого інституту трудового права, яким є охорона праці. Водночас, і для локального регулювання охорони праці обов'язковим є дотримання рівності, недискримінації, встановлення належних умов праці, що впливатиме й на оплату. Поза межами принципів локального регулювання охорони праці є право на страйк чи об'єднання, що визначенні ще на рівні законів й не можуть бути змінені будь-яким чином з боку суб'єктів локальної нормотворчості. Водночас, складним є дотримання принципу контролю та нагляду, адже він проводиться щодо дотримання трудового законодавства загалом, а не якості локальних нормативно-правових актів, що призводить до фактичної відсутності відповідальності за їх неналежне складання та розробку.

Тож, на основі проведеного дослідження, можливо дійти висновку, що локальне правове регулювання охорони праці має власні принципи, що можливо розподілити на загальні, тобто такі, що застосовуються під час локального регулювання будь-якої сфери суспільних відносин та спеціальні, що стосуються лише трудових відносин з питань охорони праці.

Загальними принципами локального регулювання охорони праці вважаємо наступні:

1. Принцип комбінованого поєднання державного і локального регулювання відносин у сфері охорони праці;
2. Принцип законності локального правового регулювання охорони праці;
3. Принцип системності та дотримання правил законодавчої техніки під час локального правового регулювання охорони праці.

Так, одним із загальних принципів локального правового регулювання охорони праці вважаємо комбіноване поєднання державного та локального регулювання відносин у даній сфері. Слід наголосити, що питання співвідношення тиску держави та свободи суб'єктів трудових відносин у питанні встановлення їх прав та обов'язків, зокрема у сфері охорони праці є доволі неоднозначним. Погоджуємося із А.В. Андрушко, що зазначає, що поєднання централізованого та локального регулювання є способом підвищення ефективності такого регулювання, що буде орієнтоване на результат, де існує найменша різниця між фактичною дією та ціллю законодавця [2, с. 181]. Тобто, поєднання державного та локального регулювання є об'єктивною необхідністю для досягнення охороною праці її мети щодо мінімізації ймовірності настання нещасних випадків чи професійних захворювань, підтримання безпеки та комфортності умов праці для життя та здоров'я членів трудового колективу. Разом з тим, ефективність залежить й від таких факторів, як економічна стабільність, сприяння політичних умов, напрямів проведення державної політики. Відповідно, поєднання державного та локального регулювання щоразу повинно пристосовуватися та змінюватися.

Щодо переважання локального або ж державного регулювання в охороні праці різняться навіть думки учених. Наприклад, С.І. Сільченко вважає очевидним те, що централізоване правове регулювання повинно

залишатися основним способом правотворчості, оскільки лише держава може гарантувати існування ефективної системи соціального захисту. Для локального регулювання має бути надана сфера тих відносин, що мають добровільний характер [3, с. 260]. Якщо існує лише декілька напрямів господарської діяльності, а кількість підприємств регулюється державою, то звісно допустимим є переважання централізованого правового регулювання. Проте, чим більш варіативною є господарська діяльність та швидким розвитком технологій, тим менше участі держави необхідно. Адже процес встановлення нормативно-правових актів державою є тривалим, аде потребує узгодження з усіма зацікавленими суб'єктами, реєстрації, контролю щодо узгодженості та великої кількості інших бюрократичних аспектів. Чим більш детальним є централізоване нормативно-правове регулювання, тим більша ймовірність того, що воно швидко стане застарілим, колізійним та створюватиме перешкоди в охороні праці на сучасних підприємствах, а отже й зменшуватиме інвестиційну привабливість та тестування нових шляхів підвищення безпеки праці у підприємствах.

Зі свого боку І.П. Жигалкін зауважує, що локальний нормативно-правовий акт, як самостійне джерело трудового права, а втручання держави є допустимим лише у формі рекомендацій. Реєстрація колективних договорів, що проводиться органами публічної влади має лише інформаційний характер [4, с. 238]. Таким підхід є доволі спірним, адже дотримання норм права з охорони праці повинно бути забезпечено, у тому числі з боку держави. Надмірна свобода для роботодавця чи профспілки у формуванні локальних нормативно-правових актів може призвести до зловживання правами, порушення балансу та рівності серед членів трудового колективу. Крім того, такі норми можуть закріплювати положення, що суперечать чинному законодавству. Рекомендації боку держави можуть стосуватися лише нових правил з охорони праці, що надійно не перевірені. Водночас, чим більшою є загроза для життя та здоров'я членів трудового колективу та всього населення, тим більшою роль в правовому регулюванні має відігравати держава.

Можливо резюмувати, що принцип комбінованого поєднання державного та локального правового регулювання відносин у сфері охорони праці полягає у спільному впливі законодавства з охорони праці та локальних нормативно-правових актів задля забезпечення безпечних та комфортних умов праці на підприємстві. Реалізація даного принципу є динамічною та залежить від сфери діяльності певного підприємства, соціального та екологічного значення такої діяльності. Держава своїм втручанням не повинна перешкоджати розвитку нових підходів до локального регулювання охорони праці та поширенню господарської діяльності загалом. Водночас, в усіх питаннях, що стосуються загальної цінності для населення, наприклад, безпечності роботи з електроенергією, користування водоймами вимоги до локальних актів або ж навіть типові положення актів з охорони праці мають бути встановлені державою, як і передбачено заходи контролю та нагляду за їх дотриманням.

Наступним загальним принципом локального правового регулювання охорони праці є законність. Законність є загальним принципом, що позначає відповідність усіх локальних актів з охорони праці нормативно-правовим

актам вищої юридичної сили. Це необхідно задля встановлення правового характеру локальних актів, захисту прав працівників та забезпечення безпечних умов функціонування будь-якого виробництва. Досліджуючи сутність принципу законності А.О.Собакарь зазначає, що законність передбачає точне та неухильне дотримання виконання законів та інших нормативно-правових актів. Законність є універсальним принципом та поширюється на відносини незалежно від місяця чи часу їх дії. Вона є обґрунтованою, тобто поширюється об'єктивно та усіх суб'єктів права, а також потребує від держави забезпечення дотримання режиму законності [5, с. 110]. Відповідно, принцип законності доповнює дію принципу комбінованого поєднання державного та локального регулювання охорони праці, адже вимагає узгодження тексту локального акту із актами законодавства. Таке узгодження може відбуватися у формі відповідності, не суперечності або ж доповнення.

Найбільш поширеною є форма відповідності, тобто локальні нормативно-правові акти мають власні сфери поширення та предмет регулювання, але їх зміст підпорядковується вимогам, що встановлені на законодавчому рівні та фактично виконує їх. Наприклад, у ст. 4 розділу 2 Положення про розробку інструкцій з охорони праці встановлено, що інструкція з охорони праці повинна містити відомості про робоче місце працівника з певною професією/видом робіт, що залежить від тривалості перебування на певному місці протягом робочого часу (постійно або не постійно); стисло охарактеризувати технологічний процес й обладнання, що використовуються на робочому місці; умови за яких можливий допуск працівника до самостійної роботи та виконання певного виду робіт, у тому числі вік, стаж, стать, стан здоров'я, проходження медогляду; перелік шкідливих й небезпечних виробничих факторів; перелік спеціального одягу та взуття, інших засобів індивідуального захисту; правила особистої гігієни та санітарні норми, що необхідно дотримуватися працівнику [6]. Таким чином, будь-яка Інструкція з охорони праці, що не відповідає таким вимогам є незаконною. Варто наголосити, що наведені вимоги не встановлюють безпосередньо зміст локальної норми, але вказують її обов'язкові елементи. При цьому, відсутнє обмеження додатковими елементами локальної норми, наприклад, щодо різних варіантів дозволеної поведінки із обладнанням. Наявність у законодавстві вимог, що безпосередньо стосуються локального регулювання охорони праці допомагає суб'єктам локальної нормотворчості урахувати усі необхідні аспекти під час створення акту в сфері охорони праці. Крім того, їх наявність полегшує контроль за дотриманням принципу законності в охороні праці на певному підприємстві.

Наступною формою реалізації принципу законності є не суперечність законодавству. Для локального регулювання охорони праці це найбільше стосується тих норм права, що прямо не пов'язані із даним інститутом, але є важливими для усіх суб'єктів трудових відносин. До прикладу, визначено, що особи мають право на відпочинок протягом робочого дня. Відповідно, головним для локального регулювання є надання такого відпочинку для працівників, а не ігнорування в ході складання правил внутрішнього розпорядку. Однак, більш складним для виявлення є ситуація внутрішньої суперечності локальних та централізованих норм права. Така ситуація є

характерною для випадків, коли в одних нормах права проголошено дотримання законодавства з охорони праці, проте процедурні та процесуальні норми фактично їм суперечать. Наприклад, замість перерахування засобів індивідуального захисту для працівників, буде вказано, що працівники мають право їх використовувати без вказівки на те, де їх можливо отримати та в якому порядку замінити. Тобто, хоча формально дотримано вимог законодавства, дотримання принципу законності в такому акті так й не відбулося.

Ще однією формою реалізації принципу законності в локальному регулюванні є доповнення. Вона реалізується тоді, коли законодавче регулювання певного питання відсутнє й суб'єктам локальної нормотворчості необхідно створити певні акти самостійно. Оскільки ризик порушення законодавчих норм або ж здійснення інших помилок у даному випадку є найвищим, то передбачено обов'язкову консультацію із вповноваженим органом державної влади з питань охорони праці.

Слід констатувати, що принцип законності в локальному правовому регулюванні охорони праці розкривається через узгодженість між локальними та законодавчими нормами не лише за формою, але й сутністю їх змісту. Дія такого принципу повинна поширюватися на кожну локальну норму права з охорони праці та забезпечувати захист членів трудового колективу від зловживань будь-яким суб'єктом локального нормотворення.

Останнім загальним принципом локального правового регулювання охорони праці є системність та дотримання правил законодавчої техніки. Системність та дотримання правил законодавчої техніки є взаємопов'язаним, адже спрощує створення нових локальних нормативно-правових актів з охорони праці та сприяє розумінню й вірному їх застосуванню суб'єктами трудових відносин. Для реалізації даного принципу необхідно, щоб у локальному регулюванні приймали участь не лише загальні суб'єкти нормотворення, як то члени трудового колективу чи роботодавці, але й спеціалізовані, тобто такі, що володіють спеціальними професійними знаннями у правовій сфері зокрема в питаннях охорони праці. Це допоможе уникнути типових помилок щодо використання надміру загальних формулювань чи колізійності локальних норм права навіть на одному підприємстві.

М.В. Старинський зауважує, що системність у локальному правовому регулюванні допомагає більш ясно розкривати зміст відносин, ліквідує прогалини в законодавстві, сприяє використанню єдиного підходу до правового регулювання, а також спільній меті й завдань різних нормативно-правових актів [7, с.309]. Тобто, системність локального регулювання допомагає узгоджувати охорону праці на підприємстві й певному регіоні чи взагалі державі. Системність полегшує внутрішній й зовнішній контроль за дотриманням правил з охорони праці, що особливо важливо для відслідковування ефективності заходів охорони праці, визначення причин нещасних випадків та достатності дій роботодавця для підтримання безпеки на виробництві. Принцип системності проявляється у процесуальній діяльності щодо локального регулювання шляхом перевірки чи існують уже законодавчі й локальні акти на певну тематику, моніторинг тенденцій у правовому регулюванні охорони праці.

Щодо принципу дотримання законодавчої техніки, то він стосується способу побудови уже безпосереднього припису в локальному нормативно-правовому акті з охорони праці. На сьогодні, єдиних уніфікованих правил законодавчої техніки на рівні законодавства не закріплено, як й відсутні рекомендації щодо локальних актів з охорони праці, тому доречним є використання науково-теоретичних напрацювань та рекомендацій з суміжних сфер. Так, В.С. Щербина зазначає, що норми права мають бути точними й стислими, створювати умови для однакового їх розуміння й застосування, необхідно дотримуватися єдиної логіки викладу змісту норм права та мови закону [8, с. 182]. Наприклад, недоречним буде вигадкування нових термінів у сфері охорони праці, якщо законодавство уже їх містить. Якщо це локальний нормативно-правовий акт з охорони праці щодо зовсім нових відносин, то необхідно використовувати усюди однакові терміни, а не синонімічні. В протилежному випадку, члени трудового колективу не зможуть зрозуміти системність таких норм та будуть їх використовувати окремо, що може значно вплинути на безпечність умов праці, вчинення помилок під час виконання трудових обов'язків, які призведуть до нещасних випадків. Крім того, це ще раз підкреслює важливість проведення роз'яснювальної роботи серед працівників підприємств та професійний підхід до локального регулювання охорони праці.

Тож, сутністю принципу системності та дотримання правил законодавчої техніки у локальному регулюванні охорони праці є забезпечення того, щоб кожен локальний нормативно-правовий акт з охорони праці був зрозумілий для суб'єктів трудових відносин та був логічно пов'язаний із рештою законодавства з охорони праці, що має бути очевидним не лише для спеціалістів у сфері права чи охорони праці. Реалізація принципу системності та дотримання правил законодавчої техніки вимагає постійність моніторингу стану охорони праці на підприємстві, проведення роз'яснювальних робіт та постійного пошуку нових варіантів закріплення норм права в локальних актах з охорони праці.

Зі свого боку, спеціальними принципами локального правового регулювання охорони праці вважаємо такі:

1. Принцип залучення працівників і профспілок до встановлення умов охорони праці;
2. Принцип соціального партнерства у питаннях локального правового регулювання охорони праці;
3. Принцип забезпечення рівних можливостей працівників та недопущення їхньої дискримінації при здійсненні локального регулювання охорони праці;
4. Принцип наукової обґрунтованості локального правового регулювання охорони праці.

Так, до спеціальних принципів локального правового регулювання охорони праці зараховуємо принцип залучення працівників та профспілок до встановлення умов охорони праці. Їх участь є необхідною для представлення інтересів усіх суб'єктів трудових відносин, а не лише роботодавців чи тим більше держави. А.А. Кузьменко досліджуючи колективні договори помічає, що норми таких договорів всупереч законодавчим можуть містити положення, які погіршують стан працівника у порівнянні з законодавством,

як наприклад, перевищення позаурочних робіт, менша тривалість відпусток за роботу в шкідливих умовах [9, с. 263]. Таким чином, участь працівників та профспілок направлена на контроль проектів локальних нормативно-правових актів та зменшення або ж взагалі усунення тих норм, що порушують права працівників. Безпосередньо, повноваження щодо захисту працівників закріплені за профспілками. Так, згідно з ст. 19 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» профспілки та їх об'єднання представляють та захищають соціально-економічні, трудові права й інтереси членів профспілок, у питання колективних інтересів працівників захищають їх незалежно від членства у профспілці [10]. Відповідно, саме профспілки наглядають за тим, щоб норми з охорони праці жодним чином не порушували трудові права, зміст яких прямо визначений у законодавстві. Важливо, що така діяльність стосується усіх працівників, а не лише членів профспілки, що гарантує об'єктивність та належність роботи із захисту. Законодавство, на сьогодні, вказує на обов'язок погоджувати із профспілкою більшість локальних нормативно-правових актів з охорони праці, за винятком організаційних питань, як то розподілу часу відпусток між працівниками. Крім того, профспілки є стороною соціального діалогу та учасником колективного договору.

З даного питання І.С. Сахарук зазначає, що для захисту прав працівників профспілкам має бути надано нові повноваження щодо підвищення здатності профспілок впливати на реалізацію трудових прав, створити більш ефективний механізм приєднання до профспілок та їх участі в соціальному діалозі [11, с. 112]. Проблемою діяльності профспілок є їх фактична залежність від роботодавця і хоча законодавством встановлено гарантії незалежності, але їх можливо обійти. Як наслідок, профспілка не виконує захисної функції, а отже й локальне регулювання охорони праці може містити обмежувальні норми та погіршувати безпеку праці членів трудового колективу. Це впливає й на довіру до профспілок, яка сприймається в більшій мірі, як формальна організація, а не реальний інструмент захисту своїх прав.

Наступним спеціальним принципом локального правового регулювання охорони праці є соціальне партнерство щодо локального регулювання охорони праці. Варто зазначити, що соціальне партнерство є одним із найбільш демократичних та сучасних інститутів, що допомагає налагодити ефективну й належну комунікацію між суб'єктами трудових відносин та державою. При цьому, всі учасники соціального партнерства є рівними. Як зазначає О.Є. Костюченко, соціальним партнерством є суспільне явище, що виступає інструментом управління інтересами суб'єктів права в сфері праці. Сторони партнерства збалансовують взаємні вимоги та претензії та укладають колективні угоди [12, с. 81]. Основною формою соціального партнерства є соціальний діалог, що може проводитися на різних рівнях. В контексті охорони праці соціальне партнерство дозволяє обмінятися досвідом працівникам та роботодавцям різних підприємств одного й того ж напрямку діяльності та визначити найбільш сучасні та безпечні шляхи виконання трудових обов'язків. Результатом роботи сторін соціального діалогу є не лише колективні договори, але й проекти законодавчих актів. Тобто, у проектах законодавчих актів можуть бути вміщені шляхи вирішення

глобальних проблем локального правового регулювання, які неможливо вирішити самостійно підприємствам. Оскільки одним із учасників соціального партнерства є держава, то для суб'єктів локального правового регулювання можливо спланувати та узгодити свої дії в сфері охорони праці із державними програмами та цілями.

Таким чином, сутністю принципу соціального партнерства у локальному регулюванні охорони праці є створення рівних умов для співпраці, обміну досвідом та удосконалення локального правового регулювання охорони праці між роботодавцем, державою, працівниками та їх представниками. Соціальне партнерство дозволяє спільно напрацювати шляхи розвитку, а отже проводити локальне регулювання охорони праці в єдиному напрямі.

Принцип рівності та недискримінації працівників в локальному правовому регулюванні охорони праці стосується й безпосередньо змісту локальних нормативно-правових актів. Так, правила охорони праці можуть встановлювати обмеження для жінок щодо доступу до певної роботи чи навпаки часу відпочинку для чоловіків, хоча трудове законодавство уже давно встановило застарілість таких підходів. Досліджуючи дане питання В.М. Адам зауважує, що дискримінація може стосуватися навіть питань оплати праці, коли основу оплати праці працівників становить дохід галузі, яка має попит. Для працівників інших галузей це створює нерівні можливості, адже за однакових трудових функцій та результатів праці, оплата буде різнитися [13, с.109]. Аналогічні приклади можуть й стосуватися охорони праці, коли для правила охорони праці, закріплені в колективних угодах в більшій мірі захищають працівників певних спеціальностей, замість інших. Саме тому, в соціальному діалозі повинна приймати участь максимальна кількість представників підприємств різних напрямів дії. Реалізація принципу рівності та недискримінації у ході формування текстів локальних нормативно-правових актів з охорони праці повинна стосуватися надання рівного обсягу захисту та забезпечення для працівників різних галузей чи сфері діяльності, і на певній території, в межах одного підприємства.

Висновки. Отже, на основі проведеного дослідження, можливо дійти висновку, що принципи локального правового регулювання охорони праці усі є взаємозалежними й недотримання хоча б одного і з них призведе до неправомірності локального-правового акту. Встановлено, що принципи об'єднують у собі, як правові вимоги, так й вимоги організаційно-технічного та економічного характеру. Проблемним аспектом є донесення змісту таких принципів до суб'єктів локального нормотворення, адже багато із них не володіють спеціальними професійними знаннями. Крім того, необхідно й створити більш ефективні механізми контролю та моніторингу дотримання принципів під час розробки та втілення локальних нормативно-правових актів з охорони праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кисельова О. І. Принципи правового регулювання трудових відносин в сучасних умовах. *Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія»*, 2015. С. 425–431.

2. Андрушко А. В., Ситницька О. А. Поєднання централізованого і локального правового регулювання трудових відносин: концепція

професора Р.І. Кондратьєва. *Університетські наукові записки*, 2016. № 59. С. 177–188

3. Сільченко С. І. Засади правотворчості у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування. *Вісник Львівського університету*. Серія юридична, 2013. Вип. 57. С. 255–262.

4. Жигалкін І. П. Поєднання централізованого, локального й індивідуального правового регулювання праці. *Публічне право*, 2016. № 1. С. 233–240

5. Собакарь А. О. Сутність та значення законності в умовах формування правової української держави. *Науковий вісник Сіверщини*. Серія : Право, 2017. № 2. С. 103–112.

6. Про затвердження Положення про розробку інструкцій з охорони праці (ДНАОП 0.00-4.15-98): Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 29.01.1998 № 9. *Офіційний вісник України*, 1998. № 14. С. 258.

7. Старинський М. В. Принцип системності правового регулювання як основоположний принцип ефективного правового регулювання валютних відносин. *Форум права*, 2015. № 1 (50). С. 306–310.

8. Щербина В. С. Соціальне призначення засобів законодавчої техніки. *Підприємництво, господарство і право*, 2017. № 11. С. 179–183.

9. Кузьменко А. А., Сторожева К. В., Древаль Ю. Д. Деякі питання компонування розділу «охорона праці» у колективному договорі. URL: <https://cutt.ly/UEkD9Ej>

10. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1999. № 45. С. 397.

11. Сахарук І. С. Кухня трудових прав: нариси про важливі інгредієнти. К.: В.Д. Дакор, 2021. 147 с.

12. Костюченко О. Є. Сутність соціального партнерства. *Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. Політологія. Соціологія. Право, 2017. № 3–4. С. 78–82.

13. Адам В.М., Герилів Д. Ю. Дискримінація праці: теоретико-прикладні аспекти. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. Серія юридична. 2016. Вип. 4. С. 103–111.

O. Varenyk

TYPES OF LOCAL LEGAL PRINCIPLES OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY REGULATION

Local regulation of labor protection is carried out at each enterprise, organization or institution separately. As a result, the subjects of local rule-making have their own ideas about the quality of local regulations, how to draw up such an act and how to teach local law. At the same time, approaches to local regulation of labor protection may differ even within a large enterprise, and even more so at the regional or national level during the creation of collective agreements. The quality and efficiency of local regulation of labor protection depends on the number of accidents at the entrepreneur, safety for members of the workforce and the general population. At the same time, the formation of local regulations can be influenced by

completely subjective factors regarding the style of speech, as well as the presence of deep professional knowledge on the topic of labor protection. It is clear that chaos in the understanding of local legal regulation of labor protection increases the likelihood of negative consequences. Today, the legislative definition of uniform requirements for local regulation procedures and the content of local labor protection acts is not provided, and therefore it is important to establish and disseminate among the subjects of local regulation common and easy to understand principles of local labor protection regulation. The article analyzes the practices and legislation on local regulation and establishes which principles apply to labor protection. It is important to derive a classification of such principles, as it will simplify their organization, illustrate the connection and place in legal regulation, interaction with centralized regulation, as well as emphasize the autonomy of local regulation of labor protection. The analysis of the content of the principles of local legal regulation of labor protection provided an opportunity to determine their essence, features of implementation, to clarify their procedural or material nature and systemic action. It is concluded that the principles of local legal regulation of labor protection are all interdependent and non-compliance with at least one of them will lead to the illegality of the local legal act. It is established that the principles combine both legal requirements and requirements of organizational, technical and economic nature. The problem is to convey the content of such principles to the subjects of local rule-making, as many of them do not have special professional knowledge. In addition, it is necessary to create more effective mechanisms for control and monitoring of compliance with the principles during the development and implementation of local regulations on labor protection.

Keywords: principles, labor protection, social partnership, legal regulation.