

## НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ ОХОРОНИ ПРАЦІ ДЛЯ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ З УРАХУВАННЯМ МІЖНАРОДНОГО ДОСВІДУ

Чернега Р. Т.

### ВСТУП

Україна обрала стратегічний шлях європейської інтеграції. Наша держава вступила до Світової організації торгівлі та інших міжнародних організацій, тому існує нагальна потреба привести національне законодавство про охорону праці у відповідність до світових стандартів, особливо європейських. Успіх процесу гармонізації законодавства в Україні залежить не лише від вимог Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, яка визначає конкретні зобов'язання щодо гармонізації законодавства України з законодавством ЄС; Потреби та можливості України. Цей процес може включати уніфікацію юридичної термінології, адаптацію окремих правових норм і формування єдиного правового простору в цілому.

Гармонізація національного трудового законодавства про охорону праці з європейськими та світовими стандартами забезпечить високий рівень соціального захисту працівників, особливо щодо охорони праці. Головною метою цього процесу є прийняття єдиних правових норм щодо соціально-економічних, санітарно-гігієнічних, організаційних і технічних заходів, спрямованих на охорону життя, здоров'я та працездатності громадян під час здійснення трудових відносин.

На суспільне життя безперервно впливає велика кількість факторів: економічних, екологічних, політичних, технологічних. Від рівня спроможності суспільства швидко реагувати на зміни та пристосовуватись буде залежати також рівень комфортності життя кожного члена суспільства. Однією із складових суспільного життя є праця, відповідно рівень безпеки та комфортності умов праці безпосередньо є одним із елементів загального рівня добробуту. Саме тому необхідним є інститут охорони праці, що гарантує здійснення прав та обов'язків як працівника, так і роботодавця.

Охорона праці забезпечує природні права людини на життя, здоров'я та відпочинок, тому діяльність з охорони праці має бути злагодженою, послідовною та законною. Сьогодні різні елементи охорони праці працюють ізольовано, що призводить до неефективності всієї установи та загрози порушення природних прав кожного. Однак ефективна практика повинна мати відповідну теоретичну основу. Тому

дане дослідження правової охорони праці має теоретичне та практичне значення.

Серед науковців і практиків, які досліджували окремі аспекти даної теми, слід назвати таких учених: Шрамко О. В., Ізуїта П. О., Бойко Р. Б., Яцкін В. І. та інші. Однак через велику кількість досліджень вичерпного опису та аналізу цієї теми не було представлено.

Питання охорони праці працівників завжди займали важливе місце в законодавстві найбільш успішніших економік країн Європи. Хоча варто зазначити, що право на повністю безпечні та здорові умови праці є мінімальним або відсутнім на конституційному рівні. Загально-визнаним є право на задовільні, сприятливі та справедливі умови праці. Крім того, у різних країнах ЄС по-різному формуються системи управління охороною праці. Тому законодавчі положення щодо охорони праці деяких країн слід розглядати окремо.

Заслуговує на окрему увагу досвід економічно найуспішніших правових країн Європи, таких як Швейцарія, Німеччина, Сполучене Королівство у суміжних сферах, який видається досить цікавим.

## **1. Правова охорона праці на прикладі Швейцарії**

Нормативна база Швейцарії не містить визначення поняття «охорона праці». Чинна конституція Швейцарії 1999 року встановлює загальний конституційний статус і основу для реалізації права громадян країни на працю.

Відповідно до статті 27 Конституції Швейцарії кожному громадянину країни гарантується економічна свобода, яка полягає у свободі вибору професії, а також вільний доступ до приватногосподарської набувальної діяльності та вільному її здійсненні. Крім цього, в пункті 1 статті 110 даної Конституції передбачено права в області видання приписів про охорону працівниць та працівників; про відношення між роботодавцями та працівниками, особливо щодо спільного регулювання виробничих та професійних справ; про трудове співробітництво<sup>1</sup>.

Сама нормативно-правова база Швейцарії в галузі охорони праці та здоров'я працівників містить такі основні закони: «Про працю», де викладено основні вимоги до трудового процесу, «Про страхування від нещасних випадків», де вказано основні профілактичні заходи для запобігання виробничому травматизму та професійним захворюванням, «Про безпеку технічного устаткування й апаратури», де встановлено

---

<sup>1</sup> Federal Constitution of the Swiss Confederation of 18 April 1999 (Status as of 23 September 2018). URL: <https://www.admin.ch/opc/en/classified-compilation/19995395/index.html>

основні технічні вимоги щодо заході безпеки під час використання трудових засобів і засобів виробництва.

Інноваціями законодавчого характеру останніх років в Законі «Про страхування від нещасних випадків» і в Законі «Про працю» можна назвати вступ в силу постанов, які стосуються фабрично-заводських лікарів та інших фахівців з охорони праці. Головною метою прийняття цих постанов стало надання допомоги підприємствам в залученні на роботу фахівців з охорони праці, інженерів з техніки безпеки, фабрично-заводських лікарів, лікарів-гігієністів у випадку, якщо на місцях немає необхідного персоналу.

Важливий вплив на стан безпеки праці має так звана Національна каса, що здійснює страхування від нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві. Ще в Законі 1911 року «Про страхування на випадок захворювання або травматизму» було передбачено вимоги для кожного роботодавця щодо обов'язкового страхування своїх працівників від нещасних випадків і професійних захворювань. Тому Національна каса, що займається таким страхуванням, має можливість значно впливати на галузь безпеки і гігієни праці, устанавлюючи умови, обов'язкові для дотримання. Національна каса, будучи суб'єктом приватного права, підтримує тісні відносини з федеральною і кантональною владою з усіх питань безпеки і гігієни праці в країні. Усі серйозні нещасні випадки на виробництві піддаються перевірці інспекторами каси (незалежно від державної інспекції). В їх компетенції – видавати накази про зупинку на виробництві всіх операцій, які вони вважають небезпечними. Ці інспектори мають доступ також до реєстрів нещасних випадків і професійних захворювань на підприємствах і можуть рекомендувати збільшення страхових внесків для тих підприємств, у яких є недоліки в цій сфері або в яких незадовільні програми безпеки й охорони здоров'я<sup>2</sup>.

Окрім цього, виконання приписів щодо охорони праці гарантується нормами Кримінального кодексу Швейцарії (Swiss Criminal Code) 1937 року, а саме статтями 229 та 230. Так, відповідно до статті 229 Кримінального кодексу Швейцарії передбачена відповідальність за створення небезпеки через порушення правил проведення будівельних робіт. В даному випадку відповідальність наступає за умисел керівництва через не прийняття до уваги вставлених вимог будівельних робіт при їх проведенні або при знесенні будівельного об'єкту, тим самим наражаючи на небезпеку життя та здоров'я власних працівників.

---

<sup>2</sup> Ізюта П. О. Досвід європейських країн у сфері охорони праці. *Інформація і право*. 2014. № 2 (11). С. 38–43.

Згідно зі статтею 230 Кримінального кодексу Швейцарії інкриміновано усунення або незастосування пристосувань з техніки безпеки. Порушенням вважається умисне пошкодження, зруйнування, усунення або іншим чином незастосування виведення із ладу на фабриках та інших підприємствах чи в машинах пристосувань, які слугують для запобігання нещасних випадків, що в подальшому може привести до створення небезпеки для життя та здоров'я працівників<sup>3</sup>. В обох наведених випадках за доведення умислу передбачено відповідальність для винної особи у вигляді тюремного ув'язнення та (або) штрафу.

Аналіз кримінального законодавства Швейцарії щодо відносин роботодавців та найманих працівників, під кримінально-правовою охороною в першу чергу знаходяться відносини, пов'язані з забезпеченням працівників гарантіями щодо оплати праці та забезпеченням безпеки праці при проведенні різного роду робіт.

Отже, на основі досвіду Швейцарії у сфері організації охорони праці, позитивним для запозичення у національне законодавство є:

1) розмежування суб'єктів охорони праці, які здійснюють загальний та безпосередній контроль у сфері охорони праці, тобто в першому випадку, наділення центрального органу виконавчої влади такими функціями, в іншому – локальним суб'єктам – органам місцевого самоврядування;

2) створення спеціальних суб'єктів охорони праці приватного характеру наряду із існуючими державними суб'єктами охорони праці.

## **2. Правова охорона праці на прикладі Великобританії**

Правова система Великобританії у сфері охорони праці є досить складною. Всупереч вітчизняному законодавству, кожен наступний закон, прийнятий у певній сфері, по-своєму доповнює один одного і не анулює його чинності. Однак, незважаючи на це, система управління охороною праці Великобританії повністю відповідає економічним, соціальним і політичним особливостям країни.

На сьогодні у сфері охорони праці найманих працівників у Великій Британії діє Фабричний закон 1961 року (Factories Act 1961), який поширюється на основну частину промисловості, в якому містяться попередні закони 1937 і 1959 років, та новий закон про охорону праці 1974 року (Health and Safety at Work 1974). Зазначені два закони діють одночасно, доповнюючи один одного.

---

<sup>3</sup> Swiss Criminal Code of 21 December 1937. The Federal Assembly the Swiss Confederation. URL: <https://www.admin.ch/opc/en/classified-compilation/19370083/index.html>

Відповідно до частини XIV даного закону, поняття «фабрика» (“factory”) означає приміщення, в яких люди працюють ручною працею в будь-який спосіб, в будь-якому процесі. Закон також визначає як «фабрики» деякі інші специфічні приміщення, такі як пральні та друковані роботи<sup>4</sup>. В одному єдиному понятті розкривається робоче середовище найманого працівника та його місце роботи.

Законом 1961 року передбачено, що основним обов’язком в сфері охорони праці є забезпечення роботодавцем безпечного відгородження працюючих механізмів, їх частин або трансмісій, які використовуються на фабриці, задля зниження рівнів ризиків виробничих травм серед працівників. Особливістю цієї вимоги є її абсолютний характер, тобто встановлення відгородження, завдяки якому робота з будь-яким механізмом буде безпечнішою, повинно забезпечуватися в будь-якому випадку, навіть якщо його встановлення ускладнює використання даного механізму або зробить таке використання взагалі неможливим. Безпека в процесі роботи вважається забезпеченою, якщо виключена можливість заподіяння будь-яким механізмом шкоди працюючій на ньому людині<sup>5</sup>. Зважаючи на те, що на сьогодні людський та технічний потенціал виріс і на допомогу найманим працівникам прийшли «розумні» механізми, дана законодавча вимога залишається чинною та обов’язковою до виконання.

Зміст Фабричного закону 1961 року також містить такі положення як спеціальні положення про забезпечення безпечних умов праці при роботі з ліфтами, підйомниками, ланцюгами, канатами та іншим механізмами, як використовуються для підйому вантажів, а також з підйомними кранами; положення, що встановлюють вимоги до стану робочих місць і підходів до них; положення про захист працівників від шкідливих випарів та вибухонебезпечної пилу; положення про безпечні умови роботи з паровими котлами та пресами. Крім цього, фабрики повинні мати посвідчення, видані органами пожежної охорони, про те, що все фабричні приміщення відповідають вимогам пожежної безпеки.

При цьому, недотримання положень Фабричного закону 1961 року є правопорушенням, яке карається за своєю суперечливістю в суді магістратів штрафом у розмірі до 20 тисяч фунтів стерлінгів, або за винесеним обвинуваченням у коронному суді, обмеженням свободи терміном до двох років.

---

<sup>4</sup> Factories Act 1961. UK Public General Acts. URL: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/Eliz2/9-10/34/contents>.

<sup>5</sup> Ibid.

Закон про охорону праці 1974 року покращив вимоги свого попередника та визначає основну структуру і повноваження для заохочення, регулювання і забезпечення на робочому місці безпеки, охорони праці та соціального забезпечення в межах Сполученого Королівства. Закон визначає загальні обов'язки, покладені на роботодавців, працівників, підрядників, постачальників товарів та речовин для використання на робочих місцях, людей, які здійснюють моніторинг робочих приміщень, а також на людей в цілому.

Відповідно до вимог Закону 1974 року обов'язком кожного роботодавця є: забезпечення і підтримання безпеки виробничих процесів; забезпечення безпеки при використанні, зберіганні та транспортуванні різних механізмів, предметів і речовин; надання інформації, проведення інструктажу та навчання, а також здійснення контролю робочих місць, з метою виключення ризиків заподіяння шкоди здоров'ю працівників. При цьому роботодавець не має права стягувати зі свого працівника будь-яких обчислень на фінансування заходів з охорони праці, передбачених відповідним законодавством<sup>6</sup>.

Відповідно до Закону 1974 року роботодавець зобов'язаний підготувати та періодично переглядати письмову заяву про власну загальну політику щодо забезпечення здорових і безпечних умов праці, а також про заходи щодо її здійснення. Ця заява доводиться до відома всіх працівників.

Роботодавець також повинен забезпечити здорові та безпечні умови праці особам, які не є його працівниками, але чий інтереси в сфері охорони праці можуть бути порушені в процесі виробництва.

Обов'язком кожного працівника є турбота про власне здоров'я і безпеку, а також про здоров'я і безпеку оточуючих, інтереси яких можуть бути порушені в процесі його виробничої діяльності. Працівник також має сприяти наймачеві в процесі виконання ним своїх обов'язків з охорони праці<sup>7</sup>.

У 2004 році у Великобританії було затверджено «Стратегію безпеки та гігієни праці до 2010 року й на наступний період». Дана Стратегія проголошує безпечну працю та здоров'я працівників як один з головних пріоритетів цивілізованого суспільства. Серед завдань Стратегії – зниження вже до 2010 року рівня смертності та важких травм на виробництві на 10 %, професійних захворювань – на 20 %, втрат робочого часу з причини захворювань – на 30 %.

---

<sup>6</sup> Яцкін В. І. Досвід зарубіжних країн у сфері державного регулювання проблем охорони праці. *Теорія та практика державного управління*. 2013. Вип. 3. С. 395–400.

<sup>7</sup> Ibid.

Автори Стратегії виходили з того, що з часів прийняття в 1974 році «Закону про охорону здоров'я працівників та безпеку праці» у світі відбулись серйозні зміни, що обумовило необхідність модернізації системи охорони праці. Так, у Великобританії значно зросла кількість малих підприємств (понад 90 % з 3,5 млн. англійських компаній мають штат співробітників, що не перевищує 10 осіб). Збільшилась кількість працівників, зайнятих неповний робочий день. Жінки становлять близько 52 % від загальної чисельності робочої сили.

Особливе місце у Стратегії приділено питанням охорони праці на підприємствах публічного сектора, який за задумом авторів повинен стати прикладом для наслідування щодо організації безпечних та здорових умов праці. Крім цього, значну увагу в Стратегії приділено розвитку соціального діалогу й соціального партнерства (з профспілками, бізнес-асоціаціями, неурядовими організаціями), а також установленню тісного співробітництва з регіональним та місцевим рівнями влади<sup>8</sup>.

У тексті документа поміж іншого зазначається, що метою Стратегії є не створення суспільства без ризиків, а будівництво спільноти, здатної правильно оцінювати, усвідомлювати й управляти ризиками. Безпека праці є колективною відповідальністю, значна роль в якій відводиться самому працівникові.

Як свідчить практика, цікавим досвідом в охороні праці Великобританії є роботи Комісії з охорони і безпеки праці з доведення до кожного працівника і роботодавців знань з охорони праці на робочому місці. З даною метою тиражується значна кількість спеціалізованих матеріалів, які розраховані на різні цільові аудиторії. При цьому вони зручною і простою формою інформують роботодавців та працівників організацій про основні вимоги Закону про охорону здоров'я працівників та безпеки праці. Процедура оцінки ризиків описана просто і зрозуміло: «п'ять кроків оцінки ризиків», результати оцінки ризиків вносяться в спеціальну реєстраційну карту для аналізу і складання плану заходів щодо зниження професійних ризиків і ліквідації загроз здоров'ю працівника. Обов'язковою вимогою є проведення процедури оцінки професійних ризиків з періодичністю один раз на рік. Таким чином, можна досягти необхідного ступеня контролю над факторами, що несуть ризик загрози здоров'ю на робочому місці, та побудувати сучасну систему управління професійними ризиками, в якій

---

<sup>8</sup> Occupational Safety and Health Act (OSH Act) of 1970. Occupational Safety and Health Administration. URL: <https://www.osha.gov/laws-regs/oshact/toc>

охоплюється кожне робоче місце в організаціях всієї країни, і підтримувати її в актуальному стані.

Отже, враховуючи значний досвід Великобританії у сфері охорони праці, можна виділити основні моменти, які можна запозичити у вітчизняне законодавство:

1) необхідність усвідомлення роботодавцями своєї відповідальності за умови праці на підприємстві та необхідність залучення найманих працівників у процеси управління питаннями гігієни та охорони праці, оскільки здоров'я працівників і безпека робочих місць є системним елементом сучасного конкурентоспроможного бізнесу;

2) стимулювання розвитку культури корпоративної соціальної відповідальності в бізнес-середовищі, за рахунок чого ефективно вирішуються численні питання охорони праці. Так, керівникам підприємств, членам рад директорів і правління регулярно направляються роз'яснення, де в лаконічній формі викладаються їх обов'язки у сфері охорони праці та описуються переваги здорових умов праці для ведення успішного бізнесу;

3) створення практики підготовки та розповсюдження друкарських матеріалів, проведення роботи, спрямованої на профілактику травматизму на робочих місцях.

### **3. Правова охорона праці на прикладі Німеччини**

Останні роки в Німеччині через стрімкий економічний розвиток та підвищення пріоритету соціального захисту громадян формується новий вигляд охорони праці, який відрізняється від традиційного. Охорона праці розглядається не як вимога суспільства про збереження здоров'я громадянина, а як основна мета підприємства на рівні з комерційним успіхом. Саме тому, система запобігання нещасним випадкам, що діє в Німеччині є досить складною та визначається двозначно:

1) як офіційні нормативно-правові акти (закони і постанови);

2) як стандарти, правила, норми запобігання нещасним випадкам, що розроблені страховими асоціаціями в різних областях економічної діяльності.

На законодавчому рівні в Німеччині відсутнє визначення поняття «охорона праці». В той же час, пункт 1 статті 1 Закону, що реалізує Рамкові директиви щодо безпеки та гігієни праці та охорони праці або Закон про охорону праці (Arbeitsschutzgesetz) від 07 серпня 1988 року, встановлює забезпечення безпеки та здоров'я працівників на робочому місці за допомогою заходів щодо охорони праці та покращення їх умов. Заходами щодо забезпечення безпеки праці, відповідно до пункту 1 статті 2 зазначеного закону, визнаються заходи щодо запобігання



нешасних випадків на виробництві та усунення загроз для здоров'я працівників, в тому числі заходи гуманної організації праці<sup>9</sup>. Виходячи з даних положень, можна зробити висновок, що німецьке законодавство розглядає охорону праці як систему заходів, спрямовану на забезпечення безпеки праці та охорону здоров'я працівників.

Законодавці Німеччини в зміст поняття охорони праці відносять такі компоненти, які водночас є видами правового регулювання охорони праці, а саме: загальна охорона праці; соціальна охорона праці; технічна охорона праці; медична охорона праці.

До загальної охорони праці відносяться положення про охорону здоров'я та життя працівників та загальної техніки безпеки. До соціальної охорони праці відносяться положення про охорону праці певних категорій працівників, таких як неповнолітніх, молоді, жінок, в тому числі матерів. Крім цього, до соціальної охорони праці відносяться питання щодо регулювання робочого часу та часу на відпочинок, а також питання забезпечення інших соціальних прав працівника. До технічної охорони праці відносяться положення щодо поводження з небезпечними речовинами, вантажами та матеріалами, вибуховими речовинами, хімікатами, а також щодо поводження з сировиною і матеріалами для обладнання та апаратів. До медичної охорони праці відносяться вимоги щодо гігієни та питання щодо зниження ризиків виникнення професійних захворювань та різних проблем зі здоров'ям людей, які здійснюють трудову діяльність<sup>10</sup>.

Німецьке законодавство порівняно з іншими країнами поняття охорони праці розкриває більш ширше та, крім заходів, направлених на забезпечення безпечних умов праці на робочому місці та на профілактику нещасних випадків та професійних захворювань, дане поняття включає регулювання робочого часу та часу на відпочинок. Загалом законодавство Німеччини в даній сфері охоплює весь спектр безпеки і охорони праці на виробництві, а саме: регулює всі вимоги дотримання роботодавцем положень трудового законодавства; вимагає від роботодавця створення організаційної структури, що забезпечує умови дотримання охорони праці; регулює права і обов'язки працівників; передбачає розробку технічних регламентів і стандартів безпеки в трудовому процесі.

За рахунок законодавчих актів Німеччина врегулювала цілу низку класичних проблем, пов'язаних із запобіганням нещасних випадків на виробництві (наприклад, у результаті використання парових казанів,

---

<sup>9</sup> Бойко Р. Б. Правовий аспект охорони праці: міжнародний досвід для України. *Вісник Академії адвокатури України*. 2011. № 3 (22). С. 81–86.

<sup>10</sup> *Ibid.*

ліфтів, вибухових рідин та речовин), а, своєю чергою, постанови вирішили питання захисту особливих категорій робітників (молоді чи вагітних жінок). Стандарти, правила, норми запобігання нещасним випадкам, які розробляються страховими асоціаціями, стосуються звичайних промислових ризиків, створюваних машинами в таких галузях, як швейна промисловість, виробництво хімічних речовин, гончарна справа, а також ризиків поводження з матеріалами. Згадані правила хоч і мають рекомендаційний характер, проте мають не менш важливий вплив на безпеку праці: фактично їх розглядають як директиви інспекторам, які їх враховують при проведенні інспекцій на підприємствах<sup>11</sup>.

Державна система охорони праці спрямована в першу чергу на запобігання нещасним випадкам на виробництві. Проводяться заходи, спрямовані на створення сприятливих умов праці, при дотриманні яких ризик виникнення нещасного випадку прагне до нуля, а також заходи щодо роз'яснення працівникам і роботодавцям норм безпечного виробництва та охорони праці. При цьому працівники здійснюють самоконтроль своїх робочих місць, вони повинні самостійно забезпечувати дотримання своїх прав в рамках договору.

Контроль над дотриманням і виконанням законодавства про працю здійснюється органами Державної інспекції праці всіх федеральних земель, які координують свою автономну діяльність на базі Державної комісії з охорони праці та техніки безпеки. Комісія обговорює всі питання безпеки і охорони праці, гігієни праці та трудового права. Цілі і завдання кожної інспекції праці на регіональному рівні направляються до комітету для їх схвалення. Основним напрямком роботи інспекцій праці є проведення перевірок. Інспекції праці співпрацюють з представниками працівників (поради трудящих), надають консультативну допомогу як роботодавцям, так і працівникам.

Відповідальність за безпеку праці лежить на роботодавцю, однак законом передбачено, що в деяких випадках необхідно заручитися згодою сторін, зацікавлених у безпеці на робочому місці (наприклад, заводського комітету). Роботодавець зобов'язаний при певному чисельному складі працівників і залежно від ступеня ризику на виробництві призначити заводського лікаря й інженера з техніки безпеки. На підприємствах із кількістю працівників понад 20 осіб повинні призначатися уповноважені з техніки безпеки, що зі своєї ініціативи здатні сформулювати рекомендації та пропозиції в сфері своєї компетенції.

---

<sup>11</sup> Ізуїта П. О. Досвід європейських країн у сфері охорони праці. *Інформація і право*. 2014. № 2 (11). С. 63–64.

Основною особливістю сфери охорони праці в Німеччині є широке розповсюдження профспілок. Будь-який суб'єкт господарювання, що здійснює свою виробничу діяльність на її території, повинен стати членом галузевої професійної спілки (Berufsgenossenschaft) в межах свого адміністративно-територіального округу. Німецькі профспілкові організації є незалежними установами і не підпорядковуються державним або політичним органам. Джерела фінансування профспілок формуються за рахунок щорічних внесків роботодавців. При цьому, розмір внеску кожного платника напряму залежить від рівня травматизму в його компанії. Така система фінансування заохочує роботодавців докладати максимальних зусиль для покращення рівня безпеки праці і захисту робітників.

Отже, на основі досвіду Німеччини у сфері організації охорони праці, позитивним для запозичення у національне законодавство слід віднести:

1) повноцінна регламентація проблемних та нерегульованих питань у сфері охорони праці як на рівні закону, так і на рівні постанов уповноважених суб'єктів;

2) більш чітка регламентація процедури відповідальності за безпеку праці на підприємстві, установі чи організації власника (роботодавця), в тому числі передбачення узгодження із зацікавленими сторонами у безпеці на робочому місці негативних наслідків у разі накладення стягнення.

## **ВИСНОВКИ**

Таким чином, забезпечення ефективного розвитку системи охорони праці на державному рівні та її впровадження на кожному окремому підприємстві дасть змогу створити безпечні умови праці за рахунок профілактики професійних захворювань і травмувань, продовження терміну активної працездатності тощо. З метою забезпечення дієвого державного регулювання у сфері охорони праці особливо важливою є скоординована й ефективна співпраця структур, задіяних у відповідній системі, розвиток соціального партнерства та діалогу, постійна взаємодія з роботодавцями та працівниками, заходи з роз'яснення та поширення положень, які стосуються безпечної життєдіяльності працівника в умовах виробничого середовища.

Що стосується правового забезпечення охорони праці, то воно має значну кількість недоліків. Наукові дослідження щодо конкретних напрямів вдосконалення правових норм проводяться системно, однак вирішення проблеми часто спонукає до виникнення ще декількох наступних. На основі проведеного аналізу, як наукових позицій, так й законодавства з охорони праці можливо прийти до висновку, що

ключовим моментом є прийняття нового кодифікованого акту, оскільки реформування законодавства та підвищення ефективності правового забезпечення охорони праці не може бути дієвим, якщо є частковим. Проте, на основі виділених нами змін до сучасного законодавства, можливо прийти до висновку, що головним є саме зміст норм права із охорони праці, який повинен належним чином відображений за допомогою юридичної техніки, а також бути зрозумілим особам, які його реалізують.

Відповідно, реформування законодавства та вдосконалення правового забезпечення охорони праці мають бути послідовними та охоплювати сферу правової освіти, діяльності органів публічної влади та роботодавців, що створюватимуть цілісну систему та результативний механізм правового забезпечення права працівника на безпечні для життя та здоров'я умови праці.

Що стосується практики охорони праці в країнах Європи, ефективність виконання законодавства у сфері охорони праці у значному ступені залежить від діяльності інспекції з питань праці, яку у нашій країні ці функції проводить Державна служба з питань праці. Хоча законодавство й надає таким органам значні повноваження, на практиці останні досить часто зіштовхуються зі значними труднощами. Існує значна кількість причин, що обумовлюють відповідну ситуацію, а саме: відсутність або недостатня розробленість механізму притягнення до відповідальності осіб, що перешкоджають роботі інспекторів, складність процедури застосування законодавчих тощо.

Отже, переосмислення кращого зарубіжного досвіду у сфері охорони праці та його адаптація до вітчизняної ситуації може значно пришвидшити впровадження ефективних механізмів формування та реалізації національної політики у сфері охорони праці в Україні. Враховуючи високу складність досліджуваної проблеми та її важливість для подальшого розвитку процесу становлення інформаційної економіки в нашій державі, продовження наукових досліджень у конкретних напрямках видається надзвичайно важливим і актуальним.

## **АНОТАЦІЯ**

У статті аналізується конкретна ситуація правового досвіду охорони праці на прикладі країн Європи. Деталізовано позитивний досвід у контексті дослідження. Розумно запозичити позитивний досвід зарубіжного правового захисту охорони праці та впровадити його в національне трудове законодавство. Ключові слова: європейський досвід, правове забезпечення, охорона праці, євроінтеграція, охоронні правовідносини. У статті проаналізовано конкретний досвід правової охорони праці в Європі. Деталізовано позитивний досвід у контексті дослідження.

Розробити конкретні методичні вказівки з урахуванням позитивного досвіду зарубіжних країн щодо забезпечення верховенства права з охорони праці та впровадити їх у національне трудове законодавство.

### Література

1. Federal Constitution of the Swiss Confederation of 18 April 1999 (Status as of 23 September 2018). URL: <https://www.admin.ch/opc/en/classified-compilation/19995395/index.html>
2. Ізуїта П. О. Досвід європейських країн у сфері охорони праці. *Інформація і право*. 2014. № 2 (11). С. 38–43.
3. Swiss Criminal Code of 21 December 1937. The Federal Assembly the Swiss Confederation. URL: <https://www.admin.ch/opc/en/classified-compilation/19370083/index.html>
4. Factories Act 1961. UK Public General Acts. URL: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/Eliz2/9-10/34/contents>.
5. Factories Act 1961. UK Public General Acts. URL: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/Eliz2/9-10/34/contents>.
6. Яцкін В. І. Досвід зарубіжних країн у сфері державного регулювання проблем охорони праці. *Теорія та практика державного управління*. 2013. Вип. 3. С. 395–400.
7. Яцкін В. І. Досвід зарубіжних країн у сфері державного регулювання проблем охорони праці. *Теорія та практика державного управління*. 2013. Вип. 3. С. 395–400.
8. Occupational Safety and Health Act (OSH Act) of 1970. Occupational Safety and Health Administration. URL: <https://www.osha.gov/laws-regs/oshact/toc>.
9. Бойко Р. Б. Правовий аспект охорони праці: міжнародний досвід для України. *Вісник Академії адвокатури України*. 2011. № 3 (22). С. 81–86.
10. Бойко Р. Б. Правовий аспект охорони праці: міжнародний досвід для України. *Вісник Академії адвокатури України*. 2011. № 3 (22). С. 81–86.
11. Ізуїта П. О. Досвід європейських країн у сфері охорони праці. *Інформація і право*. 2014. № 2 (11). С. 63–64.

### **Information about the author: Cherneha Roman Tarasovych,**

Doctor of Law,  
Professor at the Department of Law  
Higher Education Institution “Academician Yuriy Bugay International  
Scientific and Technical University”  
3, Khersonsky lane, Kyiv, 02094, Ukraine