

ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА УКРАЇНИ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ: ВПЛИВ ПРАВОВИХ СТАНДАРТІВ ЄС

У статті автором досліджена міжнародна нормативно-правова політика європейських країн у галузі охорони праці. Проаналізовані ключові нормативні акти. Висловлена думка щодо можливості імплементації зазначених актів до вітчизняного законодавства з метою вдосконалення політики охорони праці в Україні.

Ключові слова: охорона праці, конвенція, працівник, роботодавець, міжнародні стандарти.

Постановка проблеми. Європейський Союз дедалі активніше перетворюється в один із найпотужніших економічних центрів. З огляду на прагнення України інтегруватися до Європейського Союзу перед законодавчою владою країни постає питання про створення такої системи правотворчості в державі, яка б забезпечувала розробку і прийняття всіх без винятку нормативно-правових актів за правовими стандартами Євросоюзу. Поки що норми вітчизняного права спочатку приймаються, а потім час від часу перевіряються на відповідність європейським стандартам, що призводить до виконання законодавцем подвійної роботи, що, у свою чергу, впливає на темпи адаптації національного законодавства до вимог ЄС [1, с. 373].

Основною проблемою сфери охорони праці свого часу була моральна застарілість нормативно-правової та матеріально-технічної бази регулювання відносин у галузі, оскільки чимало актів нормативно-технічного характеру мають витоки ще з часів СРСР.

Оцінюючи охорону праці в Україні, слід зауважити, що нинішній її стан не може задовольнити потреби суспільства, яке швидко розвивається. Проблема створення безпечних і нешкідливих умов праці залишається актуальною, про що свідчить статистика нещасних випадків [2, с. 9].

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Окремі аспекти охорони праці були розглянуті у працях таких науковців: М. Г. Александров, М. Й. Бару, Н. Б. Болотіна, В. С. Венедиктов, Г. С. Гончарова, В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, Н. Н. Хуторян, О. М. Ярошенко та ін.

Метою статті є дослідження світових стандартів у галузі охорони праці та аналіз їх впливу на розвиток охорони праці в Україні.

Виклад основного матеріалу. Приведення національного законодавства з охорони праці у відповідність до стандартів Європейського Союзу є необ-

хідним для гарантування високого рівня соціального захисту працівників, поліпшення умов праці щодо захисту здоров'я та безпеки під час здійснення трудових обов'язків. Це безпосередньо співзвучне з основними напрямками державної політики України в зазначеній галузі. Кінцевою метою внутрішніх та адаптації зовнішніх норм є зведення до мінімуму показників виробничого травматизму та професійних захворювань.

Багато актів Європейського Союзу містять норми щодо охорони праці, її безпеки та гігієни. Увесь масив законодавства Євросоюзу умовно можна поділити на дві групи:

- 1) Директиви ЄС, що стосуються захисту працівників;
- 2) Директиви ЄС щодо випуску товарів на ринок (у тому числі устаткування, обладнання, машин, засобів колективного та індивідуального захисту, що працівники використовують на робочому місці) [3, с. 99].

Успішність заходів з охорони праці залежить від спільних зусиль соціальних партнерів. Політика охорони праці Європейського Співтовариства ґрунтується на превентивних підходах, які передбачають залучення всіх учасників, у тому числі самих працівників, з метою розвитку культури попередження ризиків, наріжними каменями якої є: освіта, обізнаність та попередження. Необхідними передумовами покращення якості охорони праці є ефективне застосування законодавства та належний моніторинг. Варто зазначити, що останнім часом в Україні змінився сам підхід до охорони праці, а саме з часу проголошення незалежності. Така зміна була викликана низкою внутрішніх і зовнішніх чинників. Серед внутрішніх чинників слід вирізнити насамперед той факт, що держава перестала бути єдиним роботодавцем, а вплив приватного сектору постійно зростає. Що стосується зовнішнього чинника, то він впливає із зобов'язання України адаптувати своє законодав-

ство у сфері охорони праці до законодавства Європейського Союзу.

Важливе значення серед міжнародно-правових актів з питань охорони праці, які здійснили великий вплив на становлення державної політики в цій сфері має Конвенція Міжнародної організації праці 1981 р. про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище № 155, ратифікована Законом № 3988-VI від 02.11.2011 р. Вона встановлює загальні засади національної політики держав-учасниць у профільній сфері, зокрема ст. 4 визначає:

«Кожна держава-член з урахуванням національних умов і практики та після консультації з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників розробляє, здійснює та періодично переглядає погоджену національну політику в галузі безпеки й гігієни праці та виробничого середовища.

Мета цієї політики – запобігати нещасним випадкам і завданню шкоди здоров'ю, що виникають унаслідок роботи, пов'язані з нею або в ході неї, мінімізуючи настільки, наскільки це є обґрунтовано практично можливим, причини небезпек, притаманних виробничому середовищу».

Під час проведення політики, зазначеної в ст. 4 цієї Конвенції, до уваги беруться настільки, наскільки вони впливають на безпеку й гігієну праці та виробниче середовище, такі основні сфери діяльності:

а) розроблення, випробування, вибору, заміни, монтажу, розміщення, використання та обслуговування матеріальних елементів праці (робочих місць, виробничого середовища, інструментів, механізмів та обладнання, хімічних, фізичних та біологічних речовин й агентів, робочих процесів);

б) зв'язків між матеріальними елементами праці й особами, які виконують або контролюють роботу, а також пристосування механізмів, обладнання, робочого часу, організації праці й трудових процесів до фізичних і психічних здібностей працівників;

в) професійної підготовки, зокрема необхідної подальшої підготовки, кваліфікації та стимулювання осіб, які так чи інакше беруть участь у досягненні адекватних рівнів безпеки й гігієни праці;

г) зв'язку та співробітництва на рівнях робочої групи та підприємства та на всіх інших відповідних рівнях до національного рівня включно;

д) захисту працівників та їхніх представників від дисциплінарних заходів унаслідок здійснених ними належним чином дій відповідно до політики, зазначеної в ст. 4 цієї Конвенції [4].

Згідно з Конвенцією МОП № 155 кожна держава-член за допомогою законів або підзаконних актів чи в будь-який інший спосіб, що відповідає національ-

ним умовам та практиці, і після консультації із заінтересованими представницькими організаціями роботодавців і працівників уживає таких заходів, які можуть бути необхідними для виконання положень ст. 4 цієї Конвенції.

Для втілення в життя політики, зазначеної в ст. 4 цієї Конвенції, компетентний орган чи органи забезпечують поступове виконання таких функцій:

а) визначення у випадках, коли цього вимагають характер і ступінь небезпеки, умов, які регулюють проектування, будівництво та розміщення підприємств, введення їх в експлуатацію, значні зміни, що впливають на них, та зміни, здійснювані для досягнення їхніх цілей, безпеку технічного обладнання, яке використовується в ході роботи, а також застосування процедур, визначених компетентними органами;

б) визначення виробничих процесів, речовин та агентів, контакт з якими необхідно заборонити, обмежити або поставити в залежність від дозволу чи контролю компетентного органу чи органів; беруться до уваги небезпеки для здоров'я, що виникають унаслідок одночасного контакту з кількома речовинами або агентами;

в) установлення й застосування процедур повідомлення про нещасні випадки на виробництві й професійні захворювання роботодавцями й у відповідних випадках страховими установами та іншими безпосередньо заінтересованими, а також подання щорічних статистичних даних про нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання;

г) проведення розслідувань тоді, коли нещасні випадки на виробництві, професійні захворювання чи будь-які інші завдання шкоди здоров'ю, що виникають у ході роботи або у зв'язку з нею, свідчать про серйозне становище;

д) щорічна публікація інформації про вжиті заходи відповідно до політики, зазначеної в ст. 4 цієї Конвенції, та про нещасні випадки на виробництві, професійні захворювання та про інші завдання шкоди здоров'ю, які виникають у ході роботи або у зв'язку з нею;

е) упровадження або розширення з урахуванням національних умов і можливостей систем вивчення хімічних, фізичних та біологічних агентів з погляду небезпеки для здоров'я працівників.

У контексті питання, що розглядається, варто згадати і Конвенцію Міжнародної організації праці № 81 1947 р. про інспекцію праці у промисловості й торгівлі, ратифіковану Законом № 1985-IV від 08.09.2004 р. Зокрема, ст. 3 вищезгаданої Конвенції визначає завдання інспекції праці:

а) забезпечення застосування правових норм у галузі умов праці та охорони працівників під час їхньої

роботи, як наприклад, норм щодо тривалості робочого дня, заробітної плати, безпеки праці, охорони здоров'я і добробуту, використання праці дітей і підлітків та з інших подібних питань, у тій мірі, в якій інспектори праці повинні забезпечувати застосування таких норм;

б) забезпечення роботодавців і працівників технічною інформацією та консультацією щодо найбільш ефективних засобів дотримання правових норм;

с) доведення до відома компетентного органу інформації про недоліки або зловживання, які не підпадають під дію існуючих правових норм [5].

Серед недоліків у нормотворчій діяльності слід зазначити недостатнє приділення уваги під час розробки нормативно-правових актів до норм щодо забезпечення працівників належними умовами для відпочинку під час перерви, зберігання одягу, задоволення санітарно-гігієнічних потреб, одержання швидкої допомоги тощо. Чинні норми, що регламентують ці питання, відстають від вимог директив Європейського Союзу.

В Європейській соціальній хартії встановлені норми щодо забезпечення ефективного здійснення права на безпечні і здорові умови праці. Роботодавець та працівники зобов'язуються, консультуючись з організаціями роботодавців і працівників:

1. Розробити, здійснювати і періодично переглядати послідовну національну політику в галузі охорони праці, виробничої гігієни і виробничого середовища. Головною метою цієї політики є поліпшення охорони праці і виробничої гігієни, а також запобігання нещасним випадкам та травматизму, що виникають внаслідок виробничої діяльності, пов'язані з нею або мають місце в процесі її здійснення, зокрема шляхом мінімізації причин виникнення ризиків, властивих виробничому середовищу.

2. Прийняти правила з техніки безпеки та гігієни праці.

3. Забезпечити виконання таких правил шляхом нагляду за дотриманням їхніх вимог.

4. Сприяти поступовому розвитку призначених служб виробничої гігієни, головне завдання яких полягає у здійсненні профілактичних і консультативних функцій [6, с. 24].

Особливе місце серед документів Європейського Союзу належить Хартії про основні права від 7 грудня 2000 р. Стаття 31 Хартії містить цілий комплекс трудових прав. Параграф 1 ст. 31 закріплює право працівників на гідні умови праці, що відповідають вимогам безпеки та охорони здоров'я. Вираз «умови праці», що вживається в Хартії, необхідно розуміти в контексті ст. 140 Договору про створення Європей-

ського Союзу, яка визначає умови праці як пріоритетну галузь соціальної політики Співтовариства [7, с. 124].

Як зазначає В. І. Прокопенко: «Загальновідомо, що економічне зростання автоматично ще не веде до збалансованого економічного та соціального розвитку. Зміни, що відбуваються у структурі зайнятості й попиту на робочу силу, як і до становища працівника на робочому місці, умов його праці, ставлять підвищені вимоги до безпеки праці» [8, с. 359]. Саме директиви Європейського Союзу швидше реагують на суттєві зміни економіки, виступають індикатором зрушень, виступають рушійною силою, яка дає поштовх для поступального руху законодавців країн-членів для внесення відповідних коректив у чинне законодавство в галузі охорони праці.

Особливу увагу, виходячи з реалій України, варто звернути на рівень освіти працівників, рівень їх обізнаності з вимогами щодо забезпечення безпеки праці на конкретному підприємстві, в установі, організації. Основними причинами виробничого травматизму є невиконання працівниками посадових інструкцій з охорони праці, порушення технологічного процесу виробничої діяльності тощо. Таке становище стало наслідком того, що працівники підприємств мають низький рівень знань з питань охорони праці, не виконують вимоги відповідних інструкцій, а посадові особи середньої ланки належним чином не здійснюють контроль за роботою підлеглих, не дають принципової оцінки порушенням нормативних актів з охорони праці, а в окремих випадках порушують їх самі [9, с. 24–25].

У зв'язку з цим дівим було б звернення до світового досвіду з питання матеріальної відповідальності за порушення законодавства з охорони праці. У науковій літературі вказується на дієвість персоналізованої матеріальної відповідальності у сфері охорони праці. Так, у Франції у Кодексі про працю передбачено накладення штрафу на посадових осіб, винних у порушенні даних вимог. У разі повторних порушень сума штрафу значно збільшується [10, с. 55].

Отже, гармонізація законодавства – це складне і багатовимірне явище, і майбутнє членство України в Європейському Союзі є не єдиною його метою. Реформування національного законодавства з охорони праці у напрямі його зближення із законодавством ЄС має забезпечити високий рівень підготовки в нашій країні проектів нормативно-правових актів, вдосконалення діючих, адже охорона праці – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження здоров'я і працездатності людини у процесі роботи. Ні система освіти і підготовки,

ні механізм регулювання праці, ні соціальні кошти не становлять ефективного способу допомоги працюючим, як тільки чітке, стає законодавство. Як підсумок, можна зробити такі висновки:

1) важливим заходом зараз є поступове оновлення й актуалізація нормативно-правової бази з питань охорони праці, а саме законодавчих актів, які регулюють питання захисту працівників з одночасною їх адаптацією до вимог законодавства ЄС;

2) гармонізація законодавства має здійснюватися таким чином, щоб нове законодавство було не лише прийняте, а й діяло на практиці. Тобто ввести такий механізм управління охороною праці, коли роботодавцям буде економічно не вигідно мати шкідливі та небезпечні умови виробництва (встановити диференційовані страхові тарифи залежно від стану охорони праці на підприємствах);

3) організувати надійну систему медичної, професійної та соціальної реабілітації потерпілих на виробництві, забезпечити надійне фінансування витрат з виплати компенсацій працівникам при втраті працездатності;

4) остаточна оцінка процесу гармонізації залежить від ефективності інститутів і готовності суспільства до впровадження та контролю за застосуванням нового законодавства [11, с. 344].

Однією з найголовніших проблем, яка потребує невідкладного вирішення, є виконання законодавства на практиці. В Україні сьогодні деякі вимоги з охорони праці навіть жорсткіші, ніж у Європейському Союзі, але, на жаль, на практиці вони не виконуються. Щоб забезпечити на практиці втілення державної політики у сфері охорони праці необхідно вдосконалити організацію державного нагляду. Уникнути певних недоліків у майбутньому можливо, по-перше, шляхом недопущення дублювання однакових правових норм у кількох нормативно-правових актах одночасно; по-друге, шляхом прийняття нормативних актів (у тому числі правил з техніки безпеки, технічних вимог тощо), які відображають реальні вимоги щодо техніки безпеки та охорони праці у різних сферах господарювання за сучасних умов.

За умов існування багатоукладної економіки, втрати державою засад єдиного роботодавця, наявності великої кількості власників засобів виробництва, що прагнуть за будь-яку ціну швидкого накопичення первісного капіталу, пріоритетного значення набуває правове забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці. Саме держава, яка проголосила життя та здоров'я людини найвищою соціальною цінністю, має виступати гарантом реалізації закріпленого в ст. 43 Конституції України права громадян на здорові та безпечні умови праці, про-

вадячи для цього адекватну сучасним вимогам державну політику, забезпечену відповідною нормативно-правовою базою у сфері охорони праці.

Проблема збереження і розвитку трудового потенціалу України в умовах сьогодення вже набула статусу національної. Високий рівень захворюваності і смертності серед осіб працездатного віку, підвищений рівень виробничого травматизму, у тому числі з летальними наслідками, призвели до того, що трудові ресурси як основні об'єкти суспільного добробуту в сучасних умовах життєдіяльності вимагають захисту і посиленої уваги на всіх рівнях управління. Створення повноцінних умов для відтворення, збереження і розвитку робочої сили, соціальна захищеність людей найманої праці через безпеку й охорону праці має реально стати загальнонаціональним пріоритетом української держави. Працівникам також забезпечується можливість вимагати від роботодавця та відповідних органів держави виконання обов'язку щодо створення належних умов праці.

Охорона праці є основним соціальним призначенням трудового права, і роль її значно збільшується за умов ринкових відносин, оскільки працівник є стороною, економічно більш слабкою в трудових правовідносинах, а тому потребує особливого піклування держави про збереження його здоров'я і високого рівня працездатності.

Державна політика в галузі охорони праці ґрунтується на головному принципі пріоритетності життя та здоров'я працівників перед будь-якими результатами виробничої діяльності. Реалізація цієї політики передбачає виконання багатьох заходів з підвищення рівня безпеки праці, але головним серед них є формування у працівників засобами освіти мотивації щодо посилення відповідальності особи за власну та колективну безпеку під час професійної діяльності.

Охорона праці в Україні, як і в більшості передових країн Європи та світу, визначена одним із пріоритетних напрямів державної політики. Це підтверджується стратегічним курсом України на євроінтеграцію. До важливих нормативних актів з питань охорони праці належать міжнародні договори та угоди, до яких приєдналась Україна.

Висновки. Таким чином, у сучасних умовах розвитку держави та суспільства, на законодавчих засадах державної політики в галузі охорони праці в умовах ринкової економіки необхідно створити дієвий механізм, за допомогою якого буде впроваджуватися весь комплекс заходів щодо створення умов праці, які відповідають вимогам збереження життя та здоров'я працівників, а також необхідно посилити роль і значення колективного договору в забезпеченні належних, безпечних і здорових умов праці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Корякіна І. І. Адаптація законодавства України з питань охорони праці до окремих директив Європейського Союзу / І. І. Корякіна // Держава і право. – К. : Ін-т держави і права НАН, 2009. – Вип. 43. – С. 372–378.
2. Венедіктов В. С. Охорона праці: європейські і міжнародні стандарти та законодавство України (порівняльний аналіз) / В. С. Венедіктов ; Укр. асоц. фахівців труд. права. – Х., 2006. – С. 9.
3. Гаращенко Л. П. Охорона праці працівників за законодавством Європейського Союзу / Л. П. Гаращенко // Часоп. Київ. ун-ту права. – 2006. – № 3. – С. 97–102.
4. Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище № 155 : конвенція від 22.06.1981 / Міжнар. орг. праці // Офіц. вісн. України. – 2011. – № 92. – Ст. 3329.
5. Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі : конвенція від 11.07.1947 № 81 / Міжнар. орг. праці // Відом. Верхов. Ради України. – 2005. – № 24. – Ст. 1058.
6. Акти європейського права із соціальних питань: Європейська соціальна хартія / заг. ред. В. М. Литвина. – К., 2005. – С. 24.
7. Ніщський договір та розширення ЄС / за наук. ред. С. Шевчука. – К., 2001. – С. 191.
8. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – 480 с.
9. Єгоров О. Охорона праці – під прокурорським наглядом / О. Єгоров // Вісн. прокуратури України. – 2011. – № 7 (12). – С. 24–30.
10. Шамшина І. Організаційно-правові питання юридичної відповідальності працівників у сфері охорони праці / І. Шамшина // Право України. – 2001. – № 9. – С. 54–57.
11. Корякіна І. І. Проблемні питання гармонізації законодавства України з охорони праці із законодавством Європейського Союзу / І. І. Корякіна // Держава і право. – К. : Ін-т держави і права НАН, 2006. – Вип. 32. – С. 338–345.

REFERENCES

1. Koriakina I. I. Adaptatsiia zakonodavstva Ukrainy z pytan okhorony pratsi do okremykh dyrektyv Yevropeiskoho Soiuzu (Adaptation of Ukraine on Safety to Individual EU Directives), *Derzhava i pravo*, Vyp. No. 43. – K., In-t derzhavy i prava NAN, 2009, P. 372–378.
2. Venediktov V. S. Okhorona pratsi: yevropeiski i mizhnarodni standarty ta zakonodavstvo Ukrainy (porivnialnyi analiz) (Labour Protection: European and International Standards and Legislation of Ukraine (Comparative Analysis)), *Ukrainska asotsiatsiia fakhivtsiv trudovoho prava*, Kharkiv, 2006, P. 9.
3. Harashchenko L. P. Okhorona pratsi pratsivnykiv za zakonodavstvom Yevropeiskoho Soiuzu (Protection of Workers on EU Legislation), *Chasopys Kyivskoho un-tu prava*, 2006, No. 3, P. 97–102.
4. Pro bezpeku y hihiienu pratsi ta vyrobnyche seredovyshche #155: Mizhnarodna orhanizatsiia pratsi, konventsiiia vid 22.06.1981 (About Safety and Health and Working Environment № 155: International Labour Organization Convention of 22.06.1981), *Ofitsiyni visnyk Ukrainy*, 2011, No. 92. – St. 3329.
5. Pro inspektsiiu pratsi u promyslovosti y torhivli: Mizhnarodna orhanizatsiia pratsi, konventsiiia vid 11.07.1947 No. 81 (Labour Inspection in Industry and Trade: International Labour Organization Convention of 07.11.1947 № 81), *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 2005, No. 24, P. 1058.
6. Akty yevropeiskoho prava iz sotsialnykh pytan (The Acts of European Law on Social Issues), *Yevropeiska sotsialna khartiia*, zah. red. V. M. Lytvyna, Kyiv, 2005, P. 24.
7. *Nitstsskyi dohovir ta rozshyrennia YeS* (Nitsstssky Treaty and EU Enlargement), za nauk. red. S. Shevchuka, K., 2001, P. 191.
8. Prokopenko V. I. *Trudove pravo Ukrainy* (Employment Law Ukraine), pidruchnyk, Kh., Konsum, 1998, 480 p.
9. Yehorov O. Okhorona pratsi – pid prokurorskyim nahliadom (Labour Protection – Under Public Prosecutions), *Visnyk prokuratury Ukrainy*, 2011, No. 7(12), P. 24–30.
10. Shamshyna I. Orhanizatsiino-pravovi pytannia yurydychnoi vidpovidalnosti pratsivnykiv u sferi okhorony pratsi (The Organizational and Legal Issues of Legal Liability of Employees in the Field of Labor), *Pravo Ukrainy*, 2001, No. 9, P. 54–57.
11. Koriakina I. I. Problemni pytannia harmonizatsii zakonodavstva Ukrainy z okhorony pratsi iz zakonodavstvom Yevropeiskoho Soiuzu (Labour protection – under Public Prosecutions), *Derzhava i pravo*, Vyp. No. 32. – K., In-t derzhavy i prava NAN, 2006, P. 338–345.

Ю. Ю. ІВЧУК

кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедри правоведення Восточноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

**ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА УКРАИНЫ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА:
ВЛИЯНИЕ ПРАВОВЫХ СТАНДАРТОВ ЕС**

В статье автором исследована международная нормативно-правовая политика европейских стран в области охраны труда. Проанализированы ключевые нормативные акты. Высказано мнение о возможности имплементации указанных актов в отечественное законодательство с целью усовершенствования политики охраны труда в Украине.

Ключевые слова: охрана труда, конвенция, работник, работодатель, международные стандарты.

J. Yu. IVCHUK

Candidate of Legal Sciences, Associate Professors, Associate Professors of Department Law Science
Volodymyr Dahl East Ukrainian National University

**PUBLIC POLICY OF UKRAINE IN THE FIELD OF A LABOUR PROTECTION:
INFLUENCE OF EU LEGAL STANDARDS**

Problem. The European Union is increasingly becoming one of the most powerful economic centers. Considering Ukraine's aspiration to integrate into the European Union before the legislature of the country raises the question of such a system of law-making in the state, which would ensure the development and acceptance of all without exception legal acts by the legal standards of the EU.

Analysis of recent research and publications. Some aspects of work were considered in the works of scientists: M. G. Aleksandrov, M. Y. Baru, N. B. Bolotina, V. S. Venediktov, G. S. Goncharova, V. V. Zhernakov, S. M. Prylypko, V. I. Prokopenko, O. I. Protsevskyy, N. N. Khutoryan, O. M. Yaroshenko and others.

Target of research. Research of world standards in industries of labour protection and analysis of their influence on development of labour protection in Ukraine.

The main material. Bringing a national legislation over from a labour protection in accordance with the standards of European Union is a necessity for guaranteeing of high level of social defence of workers, improvement of terms of labour in relation to defence of health and safety during realization of labour duties.

Success of measures on a labor protection depends on joint efforts of social partners. Labor Protection Policy of the European Community based preventive approaches that involve all participants, including the workers themselves, in order to prevent the risk of development of culture, the cornerstones of which are: education, awareness and prevention. The necessary preconditions for improving the quality of labor is the effective implementation and proper monitoring. It should be noted that in recent years in Ukraine has changed the approach to safety, namely since independence. This change was caused by a number of internal and external factors.

Conclusions. Thus, in modern conditions of state and society, the legislative and policy framework in the field of work in a market economy should create an effective mechanism through which will be implemented the full range of measures to create conditions that meet the requirements of preserving life and health of employees and to strengthen the role and importance of the collective agreement to ensure the proper, safe and healthy working conditions.

Key words: labor protection, convention, employee, employer, international standards.

Івчук Ю. Ю. Державна політика України у сфері охорони праці: вплив правових стандартів ЄС [Електронний ресурс] / Ю. Ю. Івчук // Право та інноваційне суспільство : електрон. наук. вид. – 2015. – № 1 (4). – Режим доступу: <http://apir.org.ua/wp-content/uploads/2015/04/Ivchuk.pdf>.