

judge applies the principle of a fair trial in his decisions, no matter what rules of national justice it operates.

Also describes the nature and content of the implemented procedure ESCP. In particular, its cross-border nature, determined again by subject basis – these cases are the general provisions of the competent court of another Member State than the one of the participants in the case.

It was analysed the stages of procedure: in the first stage the applicant appeals to the court to determine compliance with the requirements and procedure begins ESCP, the second – court prepare a standard format for the defendant (Form C, Annex III), which, together with a copy of the claim and supporting documents served the defendant by mail of the date of confirmation within 14 days. The third stage of the procedure – a consideration of the requirements imposed and the decision of the court. Thus, the court may appoint and hold an oral hearing only if it appears necessary or at the request of the parties. In such a request may be refused if an oral hearing is obviously not necessary for the fair conduct of proceedings. In the last stage the court approves the decision.

Eventually determined that the national legislation, as we have already noted, does not provide for specific procedural form a rational consideration and resolution of cases of small claims lawsuits, but due to some very important characteristics of this mechanism should be porazmislyt about the need to borrow this experience .

Considering not only to our European aspirations, but our membership in the Council of Europe and the proximity to the European model of civil procedure should seriously think about establishing similar procedures in Civil Procedure to ensure a common regional approach to the administration of justice in civil cases.

**Key words:** civil procedure, the European Small Claims Procedure, harmonization of Civil Procedure.

УДК 349.22

**Л. М. КОРОЛЬЧУК**

## **ПОНЯТТЯ ТА ОЗНАКИ ОХОРОНИ ПРАЦІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

*Досліджується правова природа та сутність поняття охорони праці, його основних ознак у новітніх умовах сьогодення, а також проводиться аналіз змісту права працівника на належні умови праці та зобов'язання роботодавця на їх забезпечення. Наголошується, що важливість дотримання безпечних та нешкідливих умов праці є одним із конституційних прав людини і громадянина, та потребує належного механізму його забезпечення.*

**Ключові слова:** охорона праці, ознаки охорони праці, належні та безпечні умови праці.

**Корольчук О.Н. Понятие и признаки охраны труда: проблемы и перспективы**

*Исследуется правовая природа и сущность понятия охраны труда, его основных признаков в новейших условиях, а также проводится анализ содержания права работника на надлежащие условия труда и обязательства работодателя на их обеспечение. Отмечается, что важность соблюдения безопасных и безвредных условий труда является одним из конституционных прав человека и гражданина, и требует надлежащего механизма его обеспечения.*

**Ключевые слова:** охрана труда, признаки охраны труда, соответствующие и безопасные условия труда.

**Korolchuk Lyudmila. Definition and features of labour protection: problems and prospects**

*In this scientific article examines the legal nature and essence of the concept of labor protection, its main features the latest in today's conditions as well as an analysis of the content of employees working conditions and employer commitment to their security. The author notes that the importance of following safe and friendly working environment is one of the constitutional rights of man and citizen, and requires appropriate mechanism for its support.*

**Key words:** labor protection, safety signs, appropriate and safe work conditions.

Організація та проведення в Україні системного реформування відносин у сфері праці, розбудова ринку праці, ринкової моделі трудових відносин передбачає здійснення якісних і системних реформ з питань охорони праці. Доречно відзначити, що питання охорони праці були і залишаються ключовими по відношенню до належного функціонування трудових відносин і трудового договору. Як відомо, Конституція України (ст.43)<sup>1</sup>, декларуючи право на працю, передбачає у ньому розвиток права на належні, здорові і безпечні умови праці. Основний Закон України передбачає, що кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. При цьому, використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється. Крім того, Конституція України передбачає, що кожен має право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування (ст.49), а також право на безпечне для життя і здоров'я довкілля та на відшкодування завданої порушенням цього права шкоди (ст.50).

Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП)<sup>2</sup> встановлює, що законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці, всемірну охорону трудових прав працівників (ст.1), а серед основних трудових прав працівників (ст.2) передбачає право на від-

починок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці. Як відомо, охорона праці є достатньо гнучким, соціально-економічним і правовим явищем, що перебуває під впливом різних чинників, які впливають та/або можуть вплинути на стан здоров'я і працездатності працівника у процесі трудової діяльності. Невтішною залишається проблема охорони праці у нашій державі, позаяк існує багато небезпечних та шкідливих виробництв, які несуть підвищений ризик для стану здоров'я працюючих (наприклад, атомна енергетика, вугільна, нафтохімічна промисловість, будівництво тощо). У юридичній літературі констатується катастрофічна ситуація з виробничим травматизмом в Україні. Так, за більшістю показників у сфері виробничого травматизму Україна лідирує порівняно не тільки з країнами Західної, але і Східної Європи. До недоліків, що впливають на рівень виробничого травматизму в Україні, відносяться недостатня увага роботодавців до профілактичних заходів з попередження травматизму, забезпечення безпечних та здорових умов праці та зниження виробничих ризиків; зношення основних виробничих фондів; недостатній державний нагляд і контроль за дотриманням вимог з охорони праці; недоліки в навчанні фахівців з охорони праці<sup>3</sup>. Тому, питання належної організації охорони праці лежать у площині спільної відповідальності, суспільства, держави і роботодавців<sup>4</sup>. Аналіз чинного законодавства з питань охорони праці засвідчує його достатньо громіздкий, множинний характер, що унеможливорює якісне і системне правове регулювання у цій сфері<sup>5</sup>. При цьому, варто відзначити, що саме Закон України «Про охорону праці» (відповідно до преамбули) визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці, регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні. Однак, його практика застосування, подальший розвиток вимагає новітніх підходів, які будуть відповідати стану розвитку суспільства і держави і, насамперед, правам та інтересам працюючих. У цьому контексті розвиток трудового законодавства, і зокрема, законодавства про охорону праці має відповідати міжнародним та європейським стандартам. Беручи до уваги те, що наша держава потребує якісного реформування законодавства у

цій сфері, його системне оновлення може бути вирішеним у процесі новітньої кодифікації трудового законодавства.

У юридичній літературі проблематику інституту охорони праці у сфері трудового права та права соціального забезпечення досліджували такі фахівці: Я.І. Безугла, Н.Б. Болотіна, В.В. Бонтлаб, В.С. Венедіктов, С.М. Вишневецька, Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, І.В. Зуб, С.А. Іванов, М.І Іншин, Р.І. Кондратьєв, В.Л. Костюк, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, Р.З. Лівшиця, А.Р. Мацюк, К.Ю. Мельник, О.М. Обушенк, Ю.П. Орловський, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, І.І. Шамшина, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін. Однак, незважаючи на очевидні конструктивні напрацювання і здобутки цих та інших вчених-юристів, враховуючи стан та динаміку розвитку трудових відносин, об'єктивну потребу розвитку сучасного ринку праці, його складових, проблематика охорони праці не тільки не втрачає свого значення, а набуває більш суттєвої актуальності, потреби вироблення дієвих механізмів правового регулювання.

Насамперед слід підкреслити, що охорона праці є найбільш важливою сферою відносин з питань праці, яка передбачає, по-перше, гармонійне поєднання інтересів суспільства і держави; по-друге, тісну взаємодію основних суб'єктів соціального партнерства. Закон України «Про охорону праці» (ст.1) передбачає, що охорона праці – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності. Таке легальне визначення поняття «охорона праці» слугує базисом подальшого його розвитку у доктрині трудового права і трудовому законодавстві. КЗпП України (ст.153) містить найбільш концептуальні підходи до організації охорони праці передбачає, що: 1) на всіх підприємствах, в установах, організаціях створюються безпечні і нешкідливі умови праці; 2) забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на власника або уповноважений ним орган; 3) умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам нормативних актів про охорону праці; 3) роботодавець або уповноважений ним орган повинен впроваджувати сучасні

засоби техніки безпеки, які запобігають виробничому травматизмові, і забезпечувати санітарно-гігієнічні умови, що запобігають виникненню професійних захворювань працівників; 4) роботодавець або уповноважений ним орган не вправі вимагати від працівника виконання роботи, поєднаної з явною небезпекою для життя, а також в умовах, що не відповідають законодавству про охорону праці, а у свою чергу, працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або людей, які його оточують, і навколишнього середовища; 5) у разі неможливості повного усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я умов праці роботодавець або уповноважений ним орган зобов'язаний повідомити про це центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, який може дати тимчасову згоду на роботу в таких умовах; 6) на роботодавця або уповноважений ним орган покладається систематичне проведення інструктажу (навчання) працівників з питань охорони праці, протипожежної охорони; 7) трудові колективи обговорюють і схвалюють комплексні плани поліпшення умов, охорони праці та санітарно-оздоровчих заходів і контролюють виконання цих планів. Таким чином, норми КЗпП України по суті зводять відносини охорони праці до системи правової взаємодії працівника і роботодавця, уповноважених ними органів. За умов розвитку трудових відносин часів радянської доби такий підхід був достатньо обґрунтованим, оскільки держава поєднувала у собі функції роботодавця. Водночас, реформування трудових відносин на ринкових засадах, вимагає радикального осмислення новітнього бачення на проблематику охорони праці. У юридичній літературі підкреслюється, що охорона праці є основним соціальним призначенням трудового права й її роль значно збільшується за умов ринкових відносин, оскільки працівник є стороною економічно більш слабкою в трудовому правовідношенні і тому потребує особливого піклування держави для збереження свого здоров'я й високого рівня працездатності<sup>6</sup>. І. І. Шамшина вказує, що охорона праці є самостійним інститутом трудового права, який містить норми, спрямовані на безпосередній захист працівника від шкідливого впливу виробничого середовища та інших чинників виробничого процесу з метою збереження його життя, здоров'я та високого рівня працездатності протягом тривалого часу. При цьому реалізація прав громадян на охорону праці здійснюється за допомогою фактичних правовідносин, що входять до системи трудового права як самостійний

різновид правовідносин, тісно пов'язаних з трудовими<sup>7</sup>. Професори М.І. Іншин, В.І. Щербина підкреслюють, що охорона праці як інститут трудового права – це сукупність правових норм. Які визначають систему соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, лікувально-профілактичних заходів і засобів, спрямованих на збереження здоров'я і працездатності людини у процесі праці та встановлюють відповідальність за їх порушення<sup>8</sup>. Поділяючи такий підхід і вважаючи його достатньо важливим, слід наголосити на тому, що важлива роль з питань охорони праці належить державі. За змістом Закону України «Про охорону праці» державна політика в галузі охорони праці спрямована на створення належних, безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням. До її основних принципів варто віднести наступні: пріоритету життя і здоров'я працівників, повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці; підвищення рівня промислової безпеки шляхом забезпечення суцільного технічного контролю за станом виробництва, технологій та продукції, а також сприяння підприємствам у створенні безпечних та нешкідливих умов праці; комплексного розв'язання завдань охорони праці на основі загальнодержавної, галузевих, регіональних програм з цього питання та з урахуванням інших напрямів економічної і соціальної політики, досягнень в галузі науки і техніки та охорони довкілля; соціального захисту працівників, повного відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань; встановлення єдиних вимог з охорони праці для всіх підприємств та суб'єктів підприємницької діяльності незалежно від форм власності та видів діяльності; адаптації трудових процесів до можливостей працівника з урахуванням його здоров'я та психологічного стану; використання економічних методів управління охороною праці, участі держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці, залучення добровільних внесків та інших надходжень на ці цілі, отримання яких не суперечить законодавству; інформування населення, проведення навчання, професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці; забезпечення координації діяльності органів державної влади, установ, організацій, об'єднань громадян, що розв'язують проблеми охорони здоров'я, гігієни та безпеки праці, а також співробітництва і проведення консультацій між роботодавцями та працівниками (їх представниками), між усіма соціальними групами під час прийняття рішень

з охорони праці на місцевому та державному рівнях; використання світового досвіду організації роботи щодо поліпшення умов і підвищення безпеки праці на основі міжнародного співробітництва. Очевидно, що за ринкових трудових відносин, роль держави з питань охорони праці має зводитися до: 1) регулювання відносин з питань праці шляхом визначення норм, правил та стандартів; 2) фінансування заходів з охорони праці на стратегічних об'єктах державної власності; 3) здійснення державного нагляду з питань охорони праці.

В умовах сьогодення охорону праці варто розглядати крізь призму прав та інтересів особи. Професор Н.Б. Болотіна вказує, що право кожної людини на належні, безпечні та здорові умови праці – конституційне право, встановлене ст. 43 Конституції України. Окрім цього, Конституція закріпила право людини на охорону здоров'я (ст.49). Також вчена наголошує, що Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права покладає на держави, які беруть у ньому участь визнати право кожного на справедливі та сприятливі умови праці, умови роботи, які відповідають вимогам безпеки та гігієни<sup>9</sup>. П.Д. Пилипенко та ряд інших вчених підкреслюють, що право на безпечні та нешкідливі умови праці визнано одним із конституційних прав людини і громадянина. Забезпечення цього права здійснюється за допомогою системи правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, що утворюють охорону праці<sup>10</sup>.

Норми Закону України «Про охорону праці» (ст.ст. 5,6) визначають зміст права на охорону праці під час укладення та виконання трудового договору. По-перше, умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці. Під час укладання трудового договору роботодавець повинен проінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору. По-друге, працівнику не може пропонуватися робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я. До виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору, допускаються особи за наявності висновку психофізіологічної експертизи. По-третє, усі

працівники згідно із законом підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності. По-четверте, умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам законодавства. По-п'яте, працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля. Він зобов'язаний негайно повідомити про це безпосереднього керівника або роботодавця. Факт наявності такої ситуації за необхідності підтверджується спеціалістами з охорони праці підприємства за участю представника профспілки, членом якої він є, або уповноваженої працівниками особи з питань охорони праці (якщо професійна спілка на підприємстві не створювалася), а також страхового експерта з охорони праці. За період простою з причин, передбачених частиною другою цієї статті, які виникли не з вини працівника, за ним зберігається середній заробіток. Працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці, не додержується умов колективного договору з цих питань. У цьому разі працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку. По-шосте, працівника, який за станом здоров'я відповідно до медичного висновку потребує надання легшої роботи, роботодавець повинен перевести за згодою працівника на таку роботу на термін, зазначений у медичному висновку, і у разі потреби встановити скорочений робочий день та організувати проведення навчання працівника з набуття іншої професії відповідно до законодавства. На час зупинення експлуатації підприємства, цеху, дільниці, окремого виробництва або устаткування органом державного нагляду за охороною праці чи службою охорони праці за працівником зберігаються місце роботи, а також середній заробіток. У юридичній літературі підкреслюється, що право на охорону праці охоплює право на безпечні та здорові умови праці та спеціальні права жінок, неповнолітніх, інвалідів та осіб, які працюють на роботах зі шкідливими, важкими і небезпечними умовами праці. Вказується, що національне законодавство закріплює доволі об'ємний перелік

вищезазначених прав, які в більшості своїй відповідають міжнародним та європейським нормам та стандартам в сфері охорони праці. Разом з тим, звертається увага на те, що закріплення будь-яких прав, зокрема права на охорону праці, у законодавстві без реальних гарантій реалізації та захисту є своєрідними «заявами про наміри», що не мають ніякої цінності для людини. З огляду на це важливим є не лише законодавче закріплення права на охорону праці, але й чітка правозастосовча діяльність державних органів та посадових осіб щодо забезпечення реалізації та захисту даного права людини. Останнє включає можливість примусового виконання прав людини і усунення перешкод на шляху їхньої реалізації<sup>11</sup>.

Професор Н.Б. Болотіна розглядає поняття охорони праці у широкому та вузькому значеннях. У широкому значенні під охороною праці розуміється сукупність правових норм, що охоплюють весь комплекс питань застосування праці й належних до них різних інститутів трудового права (трудоного договору, робочого часу і часу відпочинку та ін.). До них належать норми, які забороняють не обґрунтовану відмову в прийнятті на роботу, обмежують переведення та звільнення працівників, встановлюють граничну тривалість робочого часу, регламентують час відпочинку, та багато інших, спрямованих на створення сприятливих умов трудової діяльності. У вузькому значенні термін «охорона праці» традиційно застосовується для позначення системи заходів щодо забезпечення для працівників здорових та забезпечуваних умов праці на виробництві<sup>12</sup>. Подібні підходи висловлюються і іншими вченими<sup>13</sup>.

Слід наголосити на тому, що з позицій сьогодення такі підходи потребують певного уточнення, оскільки: по-перше, мають забезпечувати соціальну спрямованість охорони праці; по-друге, відображати консолідацію суспільства та держави з питань охорони праці, працівників і роботодавців; по-третє, посилювати систему гарантій прав працюючих з питань охорони праці.

З огляду на зазначене, поняття «охорона праці» у широкому значенні – це система норм трудового права, яка спрямована на регулювання діяльності суспільства, держави та інших уповноважених суб'єктів з метою забезпечення належних умов реалізації, гарантування і правової охорони права працюючих на охорону праці. У такому сенсі охорона праці – це основоположний інститут трудового права, який забезпечує консолідацію зусиль суспільства, держави, роботодавців та інших суб'єктів з питань охорони праці. Метою функціонування інституту є ефективність та доступність права на

охорону праці. У вузькому значенні поняття «охорона праці» – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності працюючих за трудовим договором. Тому, розуміння поняття «охорона праці» у вузькому значенні має такі ознаки: 1) метою є збереження життя, здоров'я і працездатності працюючих за трудовим договором; 2) включає широку систему заходів та засобів, які застосовує держава і роботодавці; 3) регламентується на основі загального (трудового) законодавства та спеціального (про охорону праці) законодавства.

1. Конституція України від 28 червня 1996 року // ВВР України. – 1996. – № 30. – С. 141. 2. Кодекс законів про працю : Закон від 10 грудня 1971 р. №322-VIII( за станом на 01.12.2014 р.) // ВВР УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375. 3. Ізюта П.О. Правове регулювання охорони праці в умовах ринкової економіки : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : 12.00.05 / П.О. Ізюта ; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2008. – С. 7. 4. Про охорону праці : Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII // ВВР України. – 1992. – № 49. – Ст. 668. 5. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності : Закон України від 23 вересня 1999 р. №1105-XIV // ВВР України. – 1999. – № 46-47. – Ст. 403. 6. Шамшина І.І. Правові проблеми регулювання відносин у сфері охорони праці в сучасних умовах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : 12.00.05 / І.І. Шамшина ; Нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2002. – С. 6. 7. Там само. – С. 18-19. 8. Трудове право України : підручник / М.І. Іншин, В.І. Щербина. – Х. : Діса плюс, 2014. – С.319. 9. Трудове право України : підручник. – К. : Вікар, 2005. – С. 481. 10. Трудове право України: Академічний курс : підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / [П.Д. Пилипенко, В.Я. Буряк, З.Я. Козак та ін.] ; за ред. П.Д. Пилипенка. – К. : Концерн «Видавничий дім «Ін Юре», 2004. – С. 389. 11. Ізюта П.О. Цит. праця. – С. 8. 12. Трудове право України : підручник. – С. 482. 13. Трудове право України : навч. посібник / [В.В. Бонтлаб, К.М. Біда та ін.] ; за заг. ред. В.Л. Костюка. – К. : Видавництво «Промінь», 2010. – С. 226-228.

### ***Korolchuk Lyudmila. Definition and features of labour protection : problems and prospects***

The scientific article presents a comprehensive study of the concept of work in the context of modern labor laws, theoretical and practical aspects of the implementation of labor security. The concept of safety is studied as a complete system of social relations in the field of labor relations, the author emphasizes that labor system is under the labor laws, although, of course, has a direct relationship with the other branches of law. In the course of the research analyzed the basic provisions of the Constitution of Ukraine, the Labor Code of Ukraine, the Law of Ukraine “Of

Labour Protection” and other legal acts containing instructions and regulations governing labor protection.

Also in the research study analyzes the legal and practical content of work. Legal status of security defined in the context of the legal regulation of study of labor relations. The analysis of the main provisions of legal regulation of labor defined problems such as regulation. In the scientific article the different legal approaches determining the safety features of the content.

Given the position of domestic and foreign scholars, the author proposes to distinguish between broad and narrow meaning of “labor”. The article presents the main features of the broad and narrow sense of the object. Understanding safety in the broad and narrow senses promotes proper understanding of the institution of labor law and law in general. In this research study also analyzed by separation and safety signs, their meaning and importance for the functioning of the institute of labor law. In addition, the article offers an analysis of the content of work in the light of the rights and interests of the individual. Safety at work is defined as one of the fundamental human rights enshrined in the Constitution of Ukraine.

The scientific article also analyzes the content of employees’ working conditions and employer commitment to their security. These obligations are analyzed through the prism of relationship between the employee and employer governed by contract and by law.

The author also notes that the importance of following safe and friendly working environment is a constitutional requirement and requires appropriate legal mechanism to ensure and practical implementation of social relations at work.

**Key words:** labor protection, safety signs, appropriate and safe work conditions.

УДК 349.2

**М. О. КАБАЧЕНКО**

## **МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ПРАЦІ: СПРОБА ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ**

*Здійснено науково-теоретичне дослідження міжнародних стандартів праці як правової категорії. Доведено актуальність обраної теми. Висвітлено позиції вчених щодо визначення поняття міжнародних стандартів праці. Досліджено природу виникнення міжнародного стандарту праці. Проаналізовано ознаки досліджуваного поняття. Зазначено, що існує потреба у закріпленні поняття міжнародні стандарти праці на законодавчому рівні. Зроблено висновок, у якому надається повна конструкцію поняття міжнародного трудового стандарту.*

---

© КАБАЧЕНКО Марина Олександрівна – аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка