

розслідуванням злочинів, а також співвідношення досудового та судового провадження. Робиться висновок, що для оптимізації досудового провадження до російських реалій необхідно адаптувати німецьку модель попереднього розслідування злочинів.

**Ключові слова:** процесуальні функції осіб, що офіційно здійснюють кримінальний процес; аналіз системних зв'язків; співвідношення досудового та судового провадження.

**Maslov I. V. Optimization of procedure of pre-trial production requires system changes of correlation of judicial functions of directorate of public prosecutions and department control**

The paper based on the analysis of systemic connections are considered the problem of correlation functions of Public Prosecutions and the institutional control over the investigation of crimes, and the ratio of pretrial and trial. It is concluded that to optimize the pretrial proceedings to domestic realities need to adapt the German model of the investigation of crimes.

**Keywords:** procedural functions engaged in official criminal process, analysis of systemic linkages, the ratio of pre-trial and trial.

*УДК 349.22*

*К.В.Небоженко,  
м. Харків*

**ДОСВІД ЄВРОПЕЙСЬКИХ КРАЇН У СФЕРІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА  
НА ЗДОРОВІ ТА БЕЗПЕЧНІ УМОВИ ПРАЦІ**

Статтю присвячено дослідженню досвіду європейських країн у сфері реалізації права на здорові та безпечні умови праці. В процесі дослідження розглянуто особливості реалізації права на здорові та безпечні умови праці таких країн як Польща, Німеччина та Франція. Зроблено висновок, що забезпечення охорони праці є найважливішим напрямом соціальної політики Європейського співтовариства.

**Ключові слова:** європейські країни, реалізація, право, здорові та безпечні умови праці.

Важливо умовою успішної інтеграції України до Європейського Союзу є підвищення соціальних стандартів. В Указі Президента України від 11 червня 1998 р. "Про затвердження стратегії інтеграції України до ЄС" [1] зазначено, що однією з перспективних зовнішньополітичних цілей України є її входження до складу ЄС, тобто Європейська інтеграція і членство в Європейському Союзі, має на меті оновлення національних систем охорони праці з урахуванням європейського законодавства. Враховуючи означене, дослідження європейського досвіду у сфері реалізації права на здорові та безпечні умови праці щодо розв'язання багатьох проблем, а саме узо-

дження законодавства України про охорону праці з законодавством Європейського Союзу, а також вирішення проблем порушення трудових прав працівників.

Необхідно зазначити, що окремі аспекти міжнародного досвіду у сфері охорони праці розглядали у своїх працях такі вчені, як Н.Б. Болотіна, О.В. Баклан, В.С. Венедиктов, Г.Г. Гогіташвілі, В.В. Жернаков, Л.П. Керб, І.Я. Кисельов, І.О. Лаврінчук, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова, Є.В. Назаренка, С.Г. Приходько, О.І. Процевський, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, М.М. Феськова та ін. Однак, незважаючи на зростаючу увагу до досвіду країн ЄС, багато актуальних проблем права Європейського Союзу, у тому числі пов'язаних з охороною праці й досі залишаються малодослідженими. Метою статті є дослідження досвіду європейських країн у сфері реалізації права на здорові та безпечні умови праці.

Як доречно зазначає О.В. Савчук, «міжнародний досвід, адаптований до умов України, може бути дуже корисним при реалізації завдань, пов'язаних з поліпшенням стану охорони праці в нашій державі. У світовій практиці у сфері охорони праці давно і успішно застосовуються підходи, в основі яких лежить принцип запобігання нещасних випадків і профзахворювання» [2]. З огляду на зазначене, можна зробити висновок, що вибір способу захисту вимог працівників визначає самостійно кожна держава – член ЄС на підставі внутрішнього законодавства з урахуванням національного досвіду, конвенцій та рекомендацій МОП, а також загальноєвропейських директив. Визначені на території ЄС способи захисту вимог працівників у разі неплатоспроможності роботодавця можуть бути використані Україною в процесі формування національного трудового законодавства.

Для України необхідним є розгляд та вивчення міжнародного досвіду як нормативної та правової діяльності, так й фактичного впровадження права на безпечні умови праці розвинених країн з високим показником ефективності соціального захисту та його системи. Однією з таких країн є ФРН (Німеччина) – країна з високим рівнем життя, медичного обслуговування, доступності та якості освіти, з рівнем безпеки та чистоти навколишнього природного середовища та, на самперед, з високим рівнем соціального захисту. У Європі підхід до соціально-економічних прав як до найвищого конституційного регулювання було започатковано і значно розширено у Веймарській Конституції Німеччини 1919 р. [3, 269].

Основний закон Федеративної Республіки Німеччина 1949 р. визначає основи правового статусу особи у розділі I «Основні права» Конституції та інших статтях [4, 83]. Громадяни держави мають право вільно обирати для себе професію, місце роботи (ст. 12-2). Конституція Німеччини визначає власну державу як демократичну і соціальну [5]. Трудове право Німеччини визнається одним із найрозвинутіших у світі. Певною мірою це пов'язано із регламентованістю усіх видів трудових відносин: попри численну кількість підзаконних нормативно-правових актів, законодавство містить близько тридцяти спеціальних законів, які регламентують цю га-

лузь права. Але основне, на нашу думку, – це власне права та чітка система гарантій їх реалізації, які ґрунтуються саме на конституційному положенні про соціальну природу держави. Конституція Німеччини визначає різні способи захисту основних прав: судовий захист (ст. 19), свобода зібрань (ст. 8), право створювати об'єднання для охорони і покращення умов праці і економічних умов (ст. 9), і право на супротив з метою охорони або покращення умов праці і господарювання. Відповідно до Німецького цивільного уложення (ст. 611), за трудовим договором, одна сторона, яка дала згоду на виконання певної роботи, зобов'язується виконувати цю роботу, а інша сторона – виплачувати винагороду за виконану роботу [6]. Таке формулювання дає можливість більш широко, відносно України, тлумачити поняття трудового договору, і, як наслідок, ширше коло правовідносин розцінюється як трудові, а відтак, більша кількість осіб підпадає під соціальний захист, що впливає із трудових правовідносин.

У ФРН система безпеки та гігієни праці має подвійну систему нагляду: з боку влади: земельні органи охорони праці, управління промислового нагляду, державні управління охорони праці та техніки безпеки, Комісія з охорони праці при Міністерстві внутрішніх справ ФРН; і з боку представників страхувальників від нещасних випадків: професійні товариства і страхові каси. Контрольні органи владних структур здійснюють оперативні перевірки по спрямуванню чи галузям, наприклад, для перевірки наявності спеціальних дозволів [7].

В ФРН правове регулювання питань праці, та відповідно безпеки праці здійснюється за допомогою правил внутрішнього трудового розпорядку та колективних договорів, або за допомогою договору про найм, які визначають права та обов'язки сторін трудових відносин, що ставить працівника у підлегле становище й, отже, наділяє роботодавця правом домогатися забезпечення виконання роботи, дорученої певній особі. Також, у ФРН заборонені дисциплінарні дії роботодавця, які зачіпають честь працівника.

Характерною особливістю регулювання соціально-трудова відносин у ФРН, яка відрізняє її від інших західноєвропейських країн, є розподіл функцій між виробничими радами підприємства та профспілками. Завданням профспілок є проведення тарифних переговорів і здійснення політики щодо підвищення стандартів життя. У процесі переговорів укладаються рамкові тарифні договори стосовно заробітної плати, посадових окладів та винагород за працю, Угоди щодо захисту працівників при раціоналізації виробництва, Угоди щодо розв'язання конфліктів мирними засобами тощо [8]. Завданням виробничих рад є захист інтересів трудових колективів на переговорах з роботодавцями. Вони беруть участь і можуть вимагати прийняття рішень з таких питань: 1) правила трудового розпорядку на підприємствах та поведінки робітників і службовців; 2) встановлення графіку робочого часу, в тому числі нормованого; 3) примусове скорочення робочого режиму [8]. У разі, коли сторони переговорного процесу не можуть дійти згоди, виникає необхідність у створенні примирної комісії.

При втраті працездатності повна пенсія складає 2/3 річного заробітку. Фінансування здійснюється в основному шляхом внесків роботодавців, що обчислюються в залежності від оплати праці застрахованих і від класифікації небезпеки нещасних випадків.

Таким чином, попри схожі загальні тенденції розвитку галузі трудового права в Україні і Німеччині, нам не вистачає соціальної основи, притаманної соціальній державі. Останніми роками у ФРН формується новий вигляд охорони праці, який відрізняється від традиційного. Тому, у багатьох компаніях охорона праці розглядається не як вимога суспільства про збереження здоров'я громадянина, а як основна мета підприємства на рівні з комерційним успіхом. Підготовка фахівця з безпеки на виробництві поставлена у ФРН таким чином, що диплом з охорони праці людина отримує майже в 30 років, тобто вже в зрілому віці [9, п. 1.1].

У Франції основи правового статусу особи визначені у Декларації прав людини і громадянина, схваленій у 1789 р., соціальні та економічні права працівників викладені в Преамбулі Конституції Французької Республіки 1946 р. [4, 46]. Держава зобов'язана сприяти реалізації трудових прав громадян і водночас визнається право кожного захищати свої права та інтереси за посередництва профспілкової організації. Право на страйк здійснюється в межах законів, які його регламентують [4, с. 71]. Трудове право Франції – це система норм, що регулюють такі відносини: 1) трудові відносини (*les relations de travail*) поділяються на індивідуальні та колективні (*les relations individuelles de travail; les relations collectives de travail*); 2) відносини з професійної підготовки протягом усього життя (*les relations de professionnellee tout an long de la vie*); 3) відносини зі сприяння зайнятості та працевлаштуванню (*les relations de l'emploi*); 4) процедурні та процесуальні відносини (*les relations de proces*) [10, 44].

Контроль за забезпеченням безпечних та здорових умов праці у Франції здійснює інспекція праці, функціональні обов'язки інспекції праці об'єднані в одну інспекційну систему в державному департаменті, що входить до складу Міністерства праці, або міжгалузеву інспекцію праці, діяльність якої координується Міністерством праці. За таких умов спостерігається тенденція до запровадження сильних, належним чином організованих, узгоджених, сталих ефективних та результативних послуг, що надаються інспекціями праці [11]. Даний орган не має права безпосередньо притягати до відповідальності винного підприємця, а повинний звертатися в судові органи. Також інспектори праці не можуть самі при надзвичайних обставинах тимчасово закрити підприємства або видавати обов'язкові накази. У цьому случаю інспектори повинні звертатися в суд, що розглядає таке звертання в прискореному порядку.

У Франції законодавство передбачає на підприємствах з кількістю більш 250 працівників створення соціальної служби з проблем праці. Персонал служби призначається за згодою між адміністрацією і комітетом підприємства, а при відсутності домовленості – інспектором праці. Мета служби – надання допомоги працівникам у рішенні психологічних про-

блем, особливо жінкам, молоді, інвалідам, літнім трудящим. Ці служби повинні координувати і спрямовувати дії адміністрації і комітету підприємства на вирішення соціальних питань; сприяти створенню на підприємстві сприятливого психологічного клімату, задоволеності всіх працівників працею, запобіганню стресів, виробничого дискомфорту, «виробничої туги» [12, с.220].

Окремою ланкою слід виділити стан безпеки праці у Польщі. Дуже детально закріплено право на працю в конституції Польщі: «Праця знаходиться під охороною Польської Республіки. Держава здійснює контроль над умовами праці» [4, с.172]. Ст. 65 передбачає, що кожному гарантується свобода вибору професії та професійної діяльності, а також вибору місця роботи. Обов'язок працювати може бути покладений на особу у виняткових випадках і лише за приписом закону. Конституція Республіки Польща 1997 р. гарантує дотримання особистих, політичних, економічних, соціальних і культурних прав [4, с.172]. Тобто, в конституції відсутнє проголошення самого права на працю як конституційного поняття. В Польщі кожна людина має право на безпечні та гігієнічні умови праці, на виконання чого законодавством покладається ряд обов'язків роботодавця. Право на страйк належить до політичної свободи і права. У законодавстві Польщі – право на страйк не закріплено так, як у нас, на конституційному рівні. Воно закріплено на рівні законів «Про професійні спілки» та «Про колективні спори». Відповідно до ст. 17 «Про вирішення колективних спорів», страйк полягає у колективному стриманні працівників від виконання праці з ціллю вирішення спорів щодо прав і інтересів вказаних в ст. 1 Закону [13]. У положенні Закону «Про вирішення колективних спорів» одночасно вказано, що страйк є остаточним засобом і не може бути оголошений без попереднього вичерпання можливості вирішення спору згідно з принципами, вказаними в законі (оголошення вимагань, медіації, переговори) [13]. Право на страйк є індивідуальним правом працівника, яке може бути реалізоване тільки колективно. Профспілки мають право на проведення страйків та інших форм протесту в межах, визначених законом (ст. 59). Для загального блага на підставі закону можливе обмеження проведення страйку чи його заборона щодо окремих категорій працівників чи окремих галузей (ст. 59). Профспілкова організація не може оголошувати страйку перед закінченням етапу безпосередніх переговорів і етапу медіації. Щоб оголошення страйку можна було визнати законним, вищевказані етапи повинні бути закінчені приготуванням і підписанням протоколів, які містять розбіжності, при чому протокол, які закінчує процес медіації, повинен бути підписаний у присутності медіатора. На кожному з цих етапів сторони теж можуть підписати угоду і закінчити спір. Страйк може бути організований без застосування вище вказаних етапів, якщо безправне діяння працівника унеможливило проведення переговорів або медіацію, а також коли працівник розірвав відносини праці з особою, яка проводить колективний спір, діячем профспілки. У період страйку працівник зберігає право на виплати,

згідно зі страховим правом, також із стосунку праці, за винятком права на заробітну плату [13].

Окрім вище вказаних формальних вимог, положення закону накладають на організаторів страйку різні обв'язки: перед проведенням страйку профспілка повинна щонайменше за 5 днів оголосити про це; організатор страйку повинен співпрацювати з керівником закладу праці в сфері, яка є необхідною для охорони майна закладу і безперервної роботи пристроїв і інсталяцій. Перед оголошенням страйку може відбутись попереджувальний страйк на час не довший, ніж 2 год. У законі «Про Професійні спілки» щодо страйку зауважено два елементи: утримання від виконання праці через колективність працівників і ціль, через яку хочуть працівники його отримати. З правом на страйк не треба ідентифікувати права на організацію страйків. Останнє право було надане за принципом монополії тільки професійним спілкам [14].

Г. Біла вважає, що однією з найбільш ефективних Інспекцій праці є та, що працює у Польщі [11]. Зокрема у Польщі використовуються всі доступні форми спілкування, включаючи інтернет. У всіх організаційних одиницях інспекції праці запроваджена система без коштовних юридичних консультацій (у тому числі в електронній формі й по телефону). У своїй роботі державна інспекція праці Республіки Польща тісно співпрацює з органами громадського контролю за додержанням законодавства про працю. Так, на підприємствах з кількістю працюючих понад 100 та більше осіб утворюються комісії чи служби безпеки і гігієни праці, до складу яких входять представники роботодавця та найманих працівників. Представники цих комісій мають право здійснювати громадський контроль за додержанням законодавства про працю безпосередньо на цих підприємствах. На підприємствах з меншою чисельністю працюючих громадський контроль за додержанням умов праці здійснюють профспілки або громадські інспектори праці, які обираються найманими працівниками за пропозицією профспілок. В Польщі державний інспектор праці, який здійснює перевірку підприємства, зобов'язаний у ході її проведення зустрітись з особою, яка здійснює на підприємстві громадський контроль за додержанням законодавства про працю. При цьому інспектор праці уточнює які та коли перевірки були проведені вищеназваною особою, які порушення були нею виявлені та які заходи, спрямовані на їх усунення, пропонувались нею роботодавцю. Якщо в ході перевірки інспектори виявили серйозне порушення, вони відразу пред'являють керівникові «мандат» про накладання штрафу.

Інспектор також може за деякий час в позаплановому порядку перевірити, чи усунули на підприємстві виявлені під час перевірки порушення. За підсумками перевірки інспектор має право прийняти рішення щодо представлення подання про невідповідність інженерно-технічного працівника підприємства займаній посаді. І слід підкреслити, що керівник на таке подання зазвичай реагує миттєво – посадовця від цієї роботи відстороняють. Інспектор праці також з'ясовує, чи виконав роботодавець заходи, направлені на усунення порушень законодавства про працю, запропоновані особою, яка здійснює на підприємстві громадський контроль [15].

На жаль, державні інспектори праці в Україні не перевіряють питання охорони, безпеки та гігієни праці, які є складовою частиною умов праці, що відповідно до Конвенцій МОП, підлягають перевірці з боку інспекторів праці. Також, в Держгірпромнагляді при проведенні контрольних заходів законодавче не врегульовано елемент раптової та система послідуочого контролю за виконанням наданих державними інспекторами приписів (розпоряджень) про встановлені порушення в галузі безпечних умов праці, наслідком чого є можливість суб'єктів господарювання ігнорувати вимоги нормативних актів з питань охорони праці, та відсутності у Держгірпромнагляду реальної інформації про стан реагування на їх приписи. Обов'язковому страхуванню від нещасних випадків підлягають особи, що підлягають пенсійному страхуванню і страхуванню для виплати пенсій по інвалідності та пенсій у зв'язку з втратою годувальника. Не підлягають страхуванню від нещасних випадків особи, які виконують договір підряду і виконують працю поза місцезнаходженням або місцем ведення діяльності замовника. Внесок на страхування від нещасних випадків у Польщі становить від 0,40% до 8,12% від заробітної платні та у повному обсязі фінансується роботодавцями за рахунок власних коштів.

Таким чином, європейське законодавство з охорони праці дає змогу забезпечити охорону праці на достатньо високому рівні. Так, у більшості держав – членів Європейського Союзу роботодавці зобов'язані вести реєстри з вказівкою в них частоти випадків виробничого травматизму і професійних захворювань, застосування або наявності отруйних речовин, а також результатів біологічних спостережень за робітничим середовищем. В Італії колективні угоди передбачають кілька таких реєстрів, наприклад реєстр факторів потенційних ризиків у кожному робітничому середовищі або реєстр даних про неявку на роботу, про захворювання, нещасні випадки, результати медичних оглядів тощо, що стосуються осіб найманої праці, які працюють в однакових умовах. Найбільш поширена за кордоном форма стимулювання пов'язана з розміром страхових внесків. Це ключове питання економічного впливу на проблему прийняття або неприйняття нових заходів щодо підвищення безпеки праці. Розміри страхових внесків, наприклад, у Франції можуть скорочуватися на чверть, якщо здійснюються ефективні заходи з попередження травматизму, або збільшуватися на 25,0–200,0% на термін до усунення порушень, у Бельгії – (+;-) 15,0%, в Іспанії – 10,0% скорочення страхових внесків та 20,0% надбавка до них [16].

У більшості інших країн – членів Європейського Союзу право контролювати застосування норм належить змішаному комітету з безпеки праці, що означає, що роботодавець і представники осіб найманої праці можуть спільно проводити періодичні інспекції робочих місць і розслідування випадків виробничого травматизму [17, с.105]. Слід зазначити, що у всіх європейських країнах порушення правил техніки безпеки й інших правил охорони праці тягне дисциплінарну, адміністративну, цивільно-правову (майнову), а також кримінальну відповідальність у вигляді штрафу або

тюремного ув'язнення. Так, Кримінальні кодекси багатьох країн містять спеціальну статтю (або кілька статей), що встановлює відповідальність за порушення правил охорони праці, у ряді випадків досить значну, наприклад, згідно КК Італії (ст. 437), – до 10 років тюремного ув'язнення. Нещасний випадок на виробництві, що викликав серйозні наслідки, і особливо зі смертельним результатом, може стати основою застосування кримінально-правових норм, що не мають прямого відношення до забезпечення охорони праці, наприклад смерть або заподіяння шкоди здоров'ю з необережності. У деяких країнах за порушення правил з охорони праці допускається кримінальна відповідальність (штраф) у відношенні юридичної особи (корпорації) [18, с.220].

Підсумовуючи вищенаведене, можна зробити висновок, що забезпечення охорони праці є найважливішим напрямом соціальної політики Європейського співтовариства. Всі діючі директиви Співтовариства та законодавчі акти держав-членів повинні слідувати трьом правовим принципам охорони праці та здоров'я працівників, встановленим в рамковій директиві 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 р.: обов'язок роботодавця гарантувати здоров'я і безпеку в процесі здійснення трудової діяльності, зокрема шляхом належного та своєчасного інформування працівників за допомогою інструкцій, спеціальних курсів правильного поведіння з устаткуванням підприємства; обов'язок кожного працівника сприяти охороні власного здоров'я і безпеки, безпеки інших працівників шляхом дотримання інструкцій безпеки, правильного використання технічних засобів; відсутність (або обмеження) відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну здоров'ю працівника зважаючи непереборної сили (непередбачених або надзвичайних обставин). Досвід країн ЄС у галузі охорони праці свідчить проте, що поліпшенню умов праці сприяють наступні економічні заходи: пільги на кошти, спрямовані на створення умов праці; диференціювання страхових внесків залежно від частоти і тяжкості травматизму та професійних захворювань; впровадження санкцій за бездіяльність власників щодо поліпшення умов охорони праці. У свою чергу, співробітництво України з державами-членами ЄС в усіх міжнародних заходах, розробка та прийняття відповідних міжнародних договорів та інших документів, а також їх належне виконання, без сумнів буде одним із вирішальних кроків на шляху створення реально діючих національних механізмів захисту права громадян на здорові і безпечні умови праці.

### ***Література:***

1. Указ Президента № 615/98 від 11.06.1998 // Офіційний вісник України, 1998, N 24 (02.07.98), ст. 870
2. Савчук О.В. Охорона праці – міжнародний досвід для України [Електронний ресурс] / О.В. Савчук. – Режим доступу : [http://www.rusnauka.com/6\\_PNI\\_2011/Tecnic/13\\_79337.doc.htm](http://www.rusnauka.com/6_PNI_2011/Tecnic/13_79337.doc.htm)
3. Мартиненко П.Ф. Порівняльне правознавство: онтологічний статус / П.Ф. Мартиненко // Вісник Київського національного університету

- імені Тараса Шевченка. – Серія: Суспільно-політичні науки. – 1991. – С. 117.
4. Конституції зарубіжних країн: Навчальний посібник / авт.-упоряд: В.О. Сєрьогін, Ю.М. Коломієць, О.В. Марцеляк [та ін.]; за заг. ред. В.О. Сєрьогіна. – Харків: ФІНН, 2009. – 664 с.
  5. Das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland // Конституція Федеративної республіки Німеччини від 23.05.1949
  6. Bürgerliches Gesetzbuch // Цивільне німецьке уложення від 18.08.1896
  7. Електронний ресурс. — Режим доступу: [http://www.dnop.kiev.ua/index.php?option=com\\_content&task=view&id=6384&Itemid=137](http://www.dnop.kiev.ua/index.php?option=com_content&task=view&id=6384&Itemid=137)
  8. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право / И.Я. Киселев. – М.: Дело, 1999. – 253 с.
  9. Постанова «Про внесення змін до типових положень про громадського інспектора з охорони праці, про комісію з охорони праці профкому та про представників профспілок з питань охорони праці» від 5 листопада 2004 р. // Охорона праці. – 2006. – № 4.
  10. Попов С.В. Форми реалізації права на працю: проблеми теорії та практики: монографія / С.В. Попов. – Харків: ФІНН, 2009. – 620 с.
  11. Біла Г.М. Діяльність інспекцій праці за кордоном: досвід для України / Г.М. Біла // Публічне управління: теорія та практика: збірник наукових праць Асоціації докторів наук з державного управління. – Х.: Вид-во “ДокНаукаДержУпр”, 2011. – №3 (7). – С. 122-126.
  12. Конвенція про інспекцію праці у промисловості й торгівлі № 81. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1919-1964, Том I Міжнародне бюро праці, Женева – 678с.
  13. Закон Польщі «Про колективні спори» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.tygodniksolidarnosc.com/ustawy/rozw\\_sp\\_zb.htm](http://www.tygodniksolidarnosc.com/ustawy/rozw_sp_zb.htm)
  14. Закон Польщі «Про Професійні спілки» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.solidarnosc-tesco.pl/ustawy\\_i\\_prawo/ustawa\\_zz.pdf](http://www.solidarnosc-tesco.pl/ustawy_i_prawo/ustawa_zz.pdf)
  15. Електронний ресурс. — Режим доступу: [http://www.dnop.kiev.ua/index.php?option=com\\_content&task=view&id=4409&Itemid=2](http://www.dnop.kiev.ua/index.php?option=com_content&task=view&id=4409&Itemid=2)
  16. Електронний ресурс. – Режим доступу: [www.lir.lg.ua/IZ\\_Pidhodi.doc](http://www.lir.lg.ua/IZ_Pidhodi.doc)
  17. Васильев Д.И. Представительные органы работников в сфере техники безопасности и гигиены труда на предприятиях ведущих стран мира / Д.И. Васильев, А.А. Силин // Труд за рубежом. – 1996. –№ 4. – С. 96–113.
  18. Хропанюк В.Н. Теория государства и права / В.Н. Хропанюк; Под ред. В.Г. Стрекозова. – М.: "Интерстиль", 2000. – 373с.

**Небоженко К.В. Опыт европейских стран в сфере реализации права на здоровые и безопасные условия труда. – Статья.**

Статья посвящена исследованию опыта европейских стран в сфере реализации права на здоровые и безопасные условия труда. В процессе исследо-

вания рассмотрены особенности реализации права на здоровые и безопасные условия труда таких стран как Польша, Германия и Франция. Сделан вывод, что обеспечение охраны труда является важнейшим направлением социальной политики Европейского сообщества.

**Ключевые слова:** европейские страны, реализация, право, здоровый и безопасный условия труда.

**Nebozhenko K.V. The experience of European countries in the implementation of the right to safe and healthy working conditions. - Article.**

The article is devoted to the study of the experience of European countries in the field of the right healthy and safe working conditions. In the process of investigation described the features of the right to healthy and safe working conditions in countries such as Poland, Germany and France. Made conclusion that the provision of occupational health is the most important area of social policy of the European Community.

**Keywords:** European countries, the implementation, right, healthy and safe working conditions.

*УДК 349.22*

*Н.В. Осадча,  
партнер та адвокат Адвокатського об'єднання  
"Адвокатська контора "Сюткін і партнери"*

## **ІСТОРИКО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ СТАНОВЛЕННЯ Й ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА У СФЕРІ ПРАЦІ**

В статті проаналізовано становлення й формування соціального партнерства у сфері праці під кутом зору нормативно-правового забезпечення. В процесі дослідження з'ясовано витоки і причина появи такого інституту у зарубіжних країнах й на теренах нашої країни.

**Ключові слова:** історико-правовий аспект, соціальне партнерство, сфера праці.

Соціальне партнерство як найбільш демократичний спосіб налагодження взаємних інтересів між найманими працівниками і роботодавцями, а також державою має свою історію становлення загалом у світі й окремо в Україні. Для розуміння сутності соціального партнерства важливо розглянути процес його формування та розвитку в історико-правовому аспекті. Аналіз даного питання дозволить з'ясувати витоки і зрозуміти причину появи такого інституту у зарубіжних країнах й на теренах нашої.

Вивчаючи тематику соціального партнерства у сфері праці в історико-правовому аспекті, необхідно підкреслити, що дане питання вже розглядалося у працях вітчизняних й зарубіжних науковців, серед яких О. С. Арсе-