

ПРАВОВОЙ ИНСТИТУТ ОХРАНЫ ТРУДА: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ

УДК 331.45

АСТАПОВ Е.И.,

доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин факультета права УО «Белорусский государственный экономический университет», кандидат юридических наук
ast022555@mail.ru

В статье анализируются научные подходы и особенности правоприменительной практики в части теоретических положений правового института охраны труда, повышения эффективности отношений, связанных с предоставлением гарантий работникам, организацией системы управления и коллективно-договорного регулирования в области охраны труда. По результатам исследования сформулированы определения терминов «институт охраны труда», «эффективность правовых норм института охраны труда» в узком их понимании, сделан акцент на соотношении понятий «мера» и «норма», а также обоснована необходимость корреляции закрепления правовых норм в сфере охраны труда относительно иерархии в части общепринятой триады: генеральное соглашение – отраслевое тарифное соглашение – коллективный договор

Ключевые слова: охрана труда, организационно-правовые гарантии, система управления охраной труда.

ВВЕДЕНИЕ

Вопросы правовой охраны труда всегда привлекали внимание ученых-юристов и практиков, регулярно исследовались в научной и научно-практической литературе (в аспекте правоприменительной практики). Они нашли свое отражение как в законодательстве, так и в соответствующих работах советского, постсоветского и современного периодов, среди которых следует отметить труды А.А.Абрамовой, Н.Г.Александрова, В.С.Андреева, Л.Я.Гинцбурга, С.А.Голощапова, К.П.Горшенина, Я.Л.Киселева, А.М.Кузнецова, А.Е.Пашерстника, А.И.Процевского, О.В.Смирнова, К.П.Уржинского и др.

На современном этапе вопросы охраны труда исследовали такие отечественные ученые и практики, как А.В.Баранашник, И.В.Гущин, В.П.Кляуззе, Н.И.Красовская, А.М.Лазаренков, И.С.Секач, В.П.Семич и А.В.Семич, А.В.Тарасевич, Л.В.Зинченко и др.

Отдельное внимание следует обратить на работы выдающегося ученого В.И.Семенкова, столетие которого будет отмечаться в декабре 2025 г. По сути, Виктор Иванович является основоположником отдельного научного направления, изучающего правовые проблемы института охраны труда. Его работы носят фундаментальный характер с четко проработанным научно-теоретическим обоснованием. Предложенная в свое время ученым классическая форма дифференциации института охраны труда в широком и узком смыслах впоследствии трансформировалась в отдельное направление исследования в контексте теоретических и практических особенностей правовой охраны труда. Содержание его исследования до сих пор актуально, так как тесно переплетается с современными подходами и взглядами на охрану труда с точки зрения понятия, социально-экономической значимости отношений, прав работников, соблюдения и защиты их организационно-правовых гарантий на охрану труда и т. п. Под научным руководством Виктора Ивановича защищены кандидатские диссертации, в частности, Т.М.Петоченко, С.А.Голощапова, Л.В.Зинченко, автора настоящей статьи, в которых получило развитие научное направление учителя в трудах его учеников. Научная корректность, деликатность и участливость Виктора Ивановича при проведении диссертационных исследований,

открытость к новым идеям позволили многим белорусским ученым развивать научные подходы в сфере трудового и гражданского права.

В данной статье предпринята попытка обобщить основные научные положения, взгляды и идеи известных ученых и практиков и на их основе рассмотреть перспективу развития следующих важных направлений:

- правовая сущность института охраны труда;
- эффективность правовых норм и организационно-правовых гарантий института охраны труда;
- обеспечение эффективности правовой охраны труда в современных условиях в контексте системы управления охраной труда и договорно-правового регулирования.

Следует отметить, что на практике, как правило, наибольшее внимание уделяется разработке инженерно-технических и медико-физиологических аспектов охраны труда, в то же время решение правовых вопросов зачастую не получает должного внимания в современных научно-теоретических исследованиях. Отдельные категории и понятия по-прежнему требуют упорядочения и систематизации.

Важно учитывать тот факт, что идеальных норм права не существует. С учетом стремительного развития сферы труда соответствующие нормы должны постоянно подвергаться научно-теоретическому анализу и практической апробации с целью их последующего совершенствования. Полемика о том, что для исследователя и правоприменителя является первоначальным – научная гипотеза или эмпирическое восприятие, продолжается до сих пор. По нашему мнению, оба этих подхода должны использоваться в сочетании, что обеспечит возможность системно-комплексного анализа правового института охраны труда в целом и его отдельных норм в частности.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Понятие охраны труда тесно связано с понятием «труд». С физиологической точки зрения труд – затрата физической и умственной энергии человека. Любой труд «с физиологической стороны это по существу есть затрата человеческого мозга, нервов, мускулов, органов чувств и т. д.» [1, с. 25].

Конституционный принцип охраны труда конкретизируется и развивается в отрасли трудового права. Работник имеет право на условия труда, которые не только способствуют высокой производительности, но и являются безопасными для его жизни и здоровья. Этому, в частности, служит система мер профессиональной ориентации и профессионального отбора, инструктаж, медосмотров и т. д. [2, с. 34]. Гражданам Республики Беларусь гарантируется «право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения... а также на здоровые и безопасные условия труда» (часть первая статьи 41 Конституции Республики Беларусь). Данное положение является основополагающим в реализации указанной гарантии. Приведенная конституционная норма согласуется с международными нормами, характеризующими право на труд и его охрану, в том числе с нормами Конвенции о безопасности и гигиене труда и производственной среде и модельного закона «О правовом регулировании организации охраны труда» [3; 11]. Правовое регулирование вопросов охраны труда тесным образом связано с теми общественными отношениями, участники которых призваны своими действиями создавать здоровые и безопасные условия труда для субъектов трудовых правоотношений.

Первое легальное определение охраны труда содержалось в предыдущих редакциях Трудового кодекса Республики Беларусь в статье 221, однако с принятием Законом Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-3 изменений с 1 января 2020 г. данное определение было исключено из Трудового кодекса Республики Беларусь и нашло свое отражение в статье 1 Закона Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-3 «Об охране труда» (далее – Закон «Об охране труда»).

В соответствии с абзацем одиннадцатым части первой ст. 1 Закона «Об охране труда» охрана труда – система обеспечения безопасности жизни и здоровья работающих

в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационные, технические, психофизиологические, санитарно-противоэпидемические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия и средства.

Для своего времени эта новелла имела прогрессивный характер. Однако в настоящее время данное определение необходимо переосмыслить и скорректировать, так как, по нашему мнению, его следует относить к пониманию охраны труда в широком смысле. Для трактовки узкого смысла правового института охраны труда в отрасли трудового права оно не вполне подходит, поскольку включает в себя социально-экономические, технические, реабилитационные, а также иные мероприятия и средства. Для понятия охраны труда как самостоятельного института трудового права доминирующим фактором являются правовые мероприятия и средства, которые согласуются с нормами данного института [4, с. 19].

Предпосылки отрасли права определенным образом преломляются в каждом юридическом институте так же, как любые родовые признаки отражаются в родовых и видовых явлениях [5, с. 44].

По поводу возможности квалификации отдельных групп норм в качестве комплексных юридических институтов у В.И.Семенкова было свое сложившееся мнение. Он не отрицал в перспективе развития науки трудового права данного направления, однако стоял на позиции четкого разграничения отношений по критерию предмета и методов правового регулирования. Такая позиция ученого постепенно трансформировалась от полного отрицания «комплексного правового института» до его допустимости с учетом вышеобозначенного критерия. Говоря другими словами, наличие конкретизируемого предмета правового регулирования не лишает правовой институт охраны труда возможности вступать во взаимодействие с нормами других правовых институтов как отрасли трудового права, так и других правовых отраслей [5, с. 69–75].

В этой связи для более полного уяснения данной позиции необходимо принимать во внимание сочетание двух узловых понятий, а именно «комплексный правовой институт» и «комплексное законодательство». Как раз понятие «комплексное законодательство», по нашему мнению, отражает особенности правоприменительной деятельности.

Что касается узкого смысла института охраны труда как совокупности правовых норм в отрасли трудового права, то к нему следует отнести положения, характеризующие технику безопасности и меры защиты от производственного травматизма, производственную санитарную и гигиену труда в совокупности с мерами защиты от профессиональных заболеваний (лечебно-профилактические и реабилитационные мероприятия с учетом физиологических и психологических особенностей работника), деятельность органов государственного надзора и контроля и общественного контроля. Наиболее сложной и актуальной проблемой трудового права в целом и института охраны труда в частности является определение эффективности соответствующих правовых норм и направлений их дальнейшего совершенствования. Качественная теоретическая разработка понятий и категорий института охраны труда во многом является определяющей для повышения эффективности конкретных норм данного института трудового права. Понятия «институт охраны труда» и «эффективность правовых норм охраны труда» взаимообусловлены [5, с. 94–98].

Вполне допустимо, что цели правового института охраны труда и более конкретного (производного от него) понятия «эффективность правовой нормы» в силу своего объема и направленности исследования могут и не совпадать. Тем не менее частное не может противоречить общему, а наоборот, должно ему соответствовать. Например, степень эффективности правовых норм в области охраны труда определяется уровнем достижения максимально положительного правового результата, выразившегося в снижении производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Этот тезис соответствует общей стратегической цели института охраны труда – сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.

Большое значение имеет то, каким образом субъекты соответствующих отношений реализуют свои права и обязанности. В настоящее время инженер по охране труда стал субъектом, сочетающим в одном лице функции юриста, техника, врача, организатора и др. В такой ситуации специалисту сложно правильно определить приоритеты и последовательность своих действий, уделить должное внимание всем областям производственной сферы. Не следует забывать, что главной задачей для специалиста по охране труда является деятельность по обеспечению исполнения норм охраны труда.

Гарантии, обеспечивающие реализацию прав работников на здоровые и безопасные условия труда, тесно связаны с общей гарантией права на труд.

Анализируя юридические гарантии, следует отметить, что их проблематично дифференцировать по принципу того или иного института трудового права. Поэтому предлагаемая нами систематизация видов гарантий является условной, адресуется не только институту охраны труда, но и имеет комплексный характер. В связи с этим данное правовое явление (юридические гарантии охраны труда) по аналогии с «комплексным использованием правовых норм» следует рассматривать по признаку служебной роли.

С учетом указанного представляется возможным предложить следующую систематизацию видов гарантий:

- гарантии охраны труда при поступлении на работу;
- гарантии охраны труда в процессе производственно-технического обучения;
- гарантии охраны труда при выполнении индивидуальных заданий;
- гарантии охраны труда при перемещении работников;
- гарантии охраны труда, направленные на создание безопасных условий труда, обеспечивающих безопасный режим трудовой деятельности работников;
- гарантии охраны труда, предусматривающие право работников на обжалование препятствий к осуществлению выполнения их субъективных прав на создание безопасных условий труда [6].

При рассмотрении гарантий в том числе и в области охраны труда следует обратить внимание на соотношение понятий «мера» (например, закрепляющая правовые формы обучения работников) и «норма» (правовые нормы института охраны труда, обеспечивающие его правовое регулирование). Поскольку правовой институт охраны труда состоит из соответствующих норм, а меры предполагают взаимодействие норм различных институтов в отрасли трудового права, то, возможно, целесообразно было бы не именовать их гарантиями института охраны труда, а рассматривать в контексте «комплексного использования» в исследовании данного правового института.

К наиболее актуальным направлениям исследования в области охраны труда следует отнести вопросы практической направленности, связанные с системой управления охраной труда и коллективным регулированием трудовых отношений.

В настоящее время содержание системы управления охраной труда не имеет системного нормативного закрепления, поэтому для выполнения указанного требования законодательства разрабатываются системы управления охраной труда, весьма различные по содержанию, объему, полноте изложения тех или иных вопросов.

Введенный в действие с 1 мая 2020 г. новый стандарт системы управления охраной труда СТБ ISO 45001-2020 «Системы менеджмента здоровья и безопасности при профессиональной деятельности. Требования и руководство по применению», утвержденный постановлением Государственного комитета по стандартизации Республики Беларусь от 25 февраля 2020 г. № 8, существенно отличается от ранее действовавшего СТБ 18001-2009 «Системы управления охраной труда. Требования» (отменен с 30 сентября 2021 г.).

Вопросы об обязательном или рекомендательном характере введения этого стандарта по-прежнему остаются открытыми. С одной стороны, если руководствоваться приказом Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2019 г. № 108 «Об утверждении Рекомендаций по разработке системы управления охраной труда в организации», то данная норма, по нашему мнению, носит сугубо рекомендательный

характер, так как название нормативного правового акта говорит само за себя. С другой стороны, если исходить из отраслевого характера отношений или желания конкретного нанимателя организации внедрить указанный стандарт посредством издания соответствующего приказа, то данные отношения могут приобрести форму обязательного характера.

Важнейшим моментом внедрения нового стандарта является необходимость его корреляции с известной концепцией «нулевого травматизма» и, разумеется, наличия возможности финансирования этих мероприятий, так как потребуются значительные затраты времени и труда, необходимость осуществить в полном объеме разработку всех элементов системы управления охраной труда, обеспечить их согласованность с законодательными, иными нормативными правовыми актами, техническими нормативными правовыми актами, а также локальными правовыми актами организации [7].

Кроме того, необходимо учитывать так называемый фактор существующих рисков, то есть наличие факторов, создающих риск повреждения здоровья. Таких факторов много, при этом автором предлагается рассматривать только 5 видов повреждения здоровья: микротравма, несчастный случай на производстве, острое профессиональное заболевание, стойкая утрата трудоспособности, включая инвалидность, и смерть работника. Эти виды повреждения здоровья установлены действующим законодательством. Следует поддержать мнение В.П.Семича о том, что карта идентификации опасностей и оценка связанных с ними рисков повреждения здоровья не должна изобиловать объемными комментариями (быть громоздкой), в нее целесообразно заносить только те производственные операции, у которых существуют конкретные опасности применительно к данному рабочему месту. В перспективе это будет препятствовать возникновению недопустимых рисков [8; 9, с. 29].

Оценка риска должна осуществляться экспертным путем по принципу «допустимый – недопустимый» ввиду того, что намечаемые мероприятия по устранению (уменьшению степени) риска практически не зависят от его величины.

Заполнение карты идентификации опасностей в части оценки связанных с ними рисков повреждения здоровья должно быть кратким и отражать информацию только производственных операций с конкретными опасностями по каждому рабочему месту.

Важнейшим направлением обеспечения прав работников в области охраны труда является их закрепление в нормативных соглашениях социального партнерства с последующей реализацией в правоприменительной практике.

Осуществление исследуемых отношений невозможно без применения Генерального и отраслевых тарифных соглашений. Так, 31 января 2025 г. принято Генеральное соглашение между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2025–2027 годы (далее – Генеральное соглашение), которое коррелируется с существующей Государственной программой «Рынок труда и содействие занятости» на 2021–2025 годы, утвержденной постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30 декабря 2020 г. № 777, и Резолюцией «Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года», принятой 25 сентября 2015 г. Генеральной Ассамблеей ООН [10].

В то же время важнейшей особенностью применения норм, закрепленных в Генеральном соглашении, является принятие или продление соответствующих отраслевых тарифных соглашений. Именно отраслевые тарифные соглашения выступают тем самым обязательным связующим звеном, позволяющим закрепить правовую норму в коллективном договоре с последующим ее обязательным исполнением.

В связи с этим возникает необходимость структуризации отношений в области охраны труда, отраженных в коллективном договоре, так как некоторая свобода подачи информации или трактовки отдельных положений все равно требует сбалансированности и тождественности подходов.

Следует отметить, что коллективный договор по своей форме отражения информации не должен напоминать комментарий и дублировать нормы законодательства о труде.

В большинстве случаев правоприменитель решает этот вопрос за счет дополнительных положений и приложений относительно той или иной институциональной направленности. Институт охраны труда также не является исключением. В частности, охрана труда в коллективном договоре может быть представлена следующими разделами.

1. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда. В этом разделе допустимы указания на Трудовой кодекс Республики Беларусь, Закон «Об охране труда» и отраслевое тарифное соглашение. Кроме того, в зависимости от мероприятий по улучшению условий труда целесообразно закрепление отсылочных положений на соответствующие приложения.

2. Общественный контроль за охраной труда. В данном разделе отражаются полномочия профсоюзов (общественных, технических и правовых инспекторов) во взаимодействии с нанимателем.

3. Аттестация рабочих мест по условиям труда. Основываясь на постановлении Совета Министров Республики Беларусь от 22 февраля 2008 г. № 253 «Об аттестации рабочих мест по условиям труда», на каждом предприятии разрабатывается и принимается Положение о порядке проведения аттестации, в том числе внеочередной.

4. Обеспечение безопасности работников в случае воздействия вредных веществ и применения новых материалов. Наниматель обязан при использовании этих материалов разработать методики и средства контроля за их использованием.

5. Финансирование мероприятий по улучшению условий труда и вопросы регулирования медицинских осмотров. Сторонам коллективного договора целесообразно предусмотреть распределение средств относительно фонда заработной платы в части улучшения условий труда, а также порядок прохождения медицинских осмотров согласно постановлению Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019 г. № 74 «О проведении обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих».

Аналогичным образом в коллективном договоре в разделе «Охрана труда» закрепляются такие положения, как распределение средств индивидуальной защиты, выплаты материальной помощи, поощрения за соблюдение требований охраны труда, проведение ежегодного Всемирного дня охраны труда, а также отражается роль профсоюзной организации в регулировании отношений в области охраны труда.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате проведенного исследования можно сформулировать следующие выводы.

1. Институт охраны труда целесообразно рассматривать с позиции узкого смысла как правовое сопровождение соответствующих отношений, к которым следует отнести нормы, характеризующие технику безопасности и меры защиты от производственного травматизма, производственную санитарию и гигиену труда в совокупности с мерами защиты от профессиональных заболеваний (лечебно-профилактические и реабилитационные мероприятия с учетом физиологических и психологических особенностей работника), деятельность органов государственного надзора и контроля и общественного контроля.

2. Эффективность правовых норм охраны труда следует определять именно в узком смысле, то есть в рамках правового института и даже отдельной правовой нормы охраны труда.

Таким образом, эффективность правовых норм института охраны труда – это достижение определенного положительного правового результата по снижению уровня травматизма и профессиональной заболеваемости, улучшению условий труда и других важных факторов, способствующих достижению социальной цели – сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.

3. Необходимо сделать акцент на соотношении понятий «мера» (например, закрепляющая правовые формы обучения работников) и «норма» (правовые нормы института охраны труда, обеспечивающие его правовое регулирование). Поскольку правовой институт охраны труда состоит из соответствующих норм, а меры предполагают

взаимодействие норм различных институтов в отрасли трудового права, то было бы обоснованным не именовать их гарантиями института охраны труда, а рассматривать в контексте «комплексного использования» в исследовании этого правового института.

4. В части совершенствования системы управления охраной труда следует отметить, что внедрение государственного стандарта Республики Беларусь СТБ ISO 45001-2020 «Системы менеджмента здоровья и безопасности при профессиональной деятельности. Требования и руководство по применению» должно носить сугубо рекомендательный характер с учетом возможности финансирования данного мероприятия и соблюдения всех необходимых требований.

Оценку риска необходимо осуществлять экспертным путем по принципу «допустимый – недопустимый» ввиду того, что намечаемые мероприятия по устранению (уменьшению степени) риска практически не зависят от его величины.

Карту идентификации опасностей в части оценки связанных с ними рисков повреждения здоровья следует заполнять кратко, отражая информацию только производственных операций с конкретными опасностями по каждому рабочему месту.

5. Положения по охране труда, изложенные в коллективном договоре, не должны по своей форме отражения информации напоминать комментарий и дублировать нормы законодательства о труде.

В коллективном договоре отражаются следующие основные направления: обеспечение здоровых и безопасных условий труда, общественный контроль за охраной труда, аттестация рабочих мест по условиям труда, обеспечение безопасности работников в случае воздействия вредных веществ и применение новых материалов, финансирование мероприятий по улучшению условий труда и вопросы регулирования медицинских осмотров и др.

Важнейшей особенностью по реализации обозначенных направлений при наличии профсоюза в организации является необходимость корреляции закрепления соответствующих правовых норм относительно иерархии в части общепринятой триады: генеральное соглашение – отраслевое тарифное соглашение – коллективный договор.

Связующим звеном здесь является отраслевое тарифное соглашение, так как позволяет отражать в коллективном договоре новеллы, закрепленные в Генеральном соглашении, и, как следствие, придает им обязательный характер исполнения, а также дополнительные гарантии защиты прав работника в области охраны труда.

СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Семенков, В. И. Охрана труда в СССР: правовые проблемы / В. И. Семенков ; Акад. наук БССР, Ин-т философии и права. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск : Наука и техника, 1976. – 284 с.

2. Семенков, В. И. Избранные труды / В. И. Семенков. – Минск : Ред. журн. «Пром.-торг. право», 2013. – 533 с. – (Наследие права).

3. О модельном законе «О правовом регулировании организации охраны труда» : постановление Межпарламент. Ком. Респ. Беларусь, Респ. Казахстан, Кыргыз. Респ. и Рос. Федерации от 11 окт. 1997 г. № 4-12 // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 07.06.2025).

4. Астапов, Е. И. Эффективность правовых норм института охраны труда : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Астапов Евгений Иванович ; Ин-т гос-ва и права НАН Беларуси. – Минск, 2007. – 127 л.

5. Астапов, Е. И. Правовая охрана труда: теория и практика : моногр. / Е. И. Астапов, В. И. Семенков, И. А. Комоцкая. – Минск : Бизнесофсет, 2016. – 266 с.

6. Астапов, Е. И. Организационно-правовые гарантии института охраны труда / Е. И. Астапов, В. И. Семенков // Вестник молодежного научного общества. – 2002. – № 2. – С. 66–74.

7. Об утверждении Рекомендаций по разработке системы управления охраной труда в организации : приказ Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь от 30 окт. 2019 г. № 108 // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 07.06.2025).

8. Семич, В. П. О разработке системы управления охраной труда в организации / В. П. Семич // iLex : информ. правовая система (дата обращения: 07.06.2025).

9. Охрана труда : учеб. пособие / А. М. Лазаренков, В. М. Поздняков. – Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2024. – 668 с.

10. Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН от 25 сент. 2015 г. // Организация Объединенных Наций. – URL: https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_ru.pdf (дата обращения: 07.06.2025).

11. Конвенция о безопасности и гигиене труда и производственной среде (Конвенция 155) : принята Генер. конф. Международной организации труда 22 июня 1981 г. // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – № 36. – 2/28.

Рецензент: Синьков Б.Б.,

заведующий кафедрой гражданско-правовых дисциплин и профсоюзной работы юридического факультета УО Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет „МИТСО“», кандидат юридических наук, доцент

Актуальность и корректность цитирования (использования) нормативных правовых актов Республики Беларусь проверены автором посредством ИПС «ЭТАЛОН» (ИПС «ЭТАЛОН-ONLINE») на дату поступления статьи в редакцию 25.07.2025.

ASTAPAU Y.I.

The legal institute of labour protection: current issues of theory and practice

The article analyzes scientific approaches and features of law enforcement practice in terms of theoretical provisions of the legal institute of labor protection, increasing the effectiveness of relations related to the provision of guarantees to employees, organizing a management system and collective bargaining regulation in the field of labor protection. Based on the results of the study, definitions of the terms “labor protection institute”, “effectiveness of legal norms of the labor protection institute” in their narrow sense were formulated, an emphasis was placed on the relationship between the concepts of “measure” and “norm”, and also substantiated the need for correlation of the consolidation of legal norms in the field of labor protection in relation to the hierarchy in terms of the generally accepted triad: general agreement – industry tariff agreement – collective agreement.

Keywords: labour protection, organizational and legal guarantees, labour protection management system.

Ключевая фраза: Эффективность правовых норм института охраны труда представляет собой достижение определенного положительного правового результата по снижению уровня травматизма и профессиональной заболеваемости, улучшению условий труда и других важных факторов, способствующих достижению социальной цели – сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.