

Важливо розглядати поняття соціального ризику саме у широкому його розумінні з метою усвідомлення того, що не всі ті соціальні ризики, які мають певну вірогідність наступити або ж уже наступили, є підставою для отримання соціального забезпечення, оскільки не закріплені у законодавстві. Проте вони спричиняють такі ж негативні наслідки, як і ті, подолання яких гарантується системою заходів соціального забезпечення. Зазначений стан справ потребує подальшого розвитку та удосконалення правового регулювання, розробки нових нормативно-правових актів, ведення переліку соціальних ризиків, закріплення нових підстав та заходів соціального забезпечення.

**Список використаних джерел:**

1. Социальная энциклопедия / За ред. А.П. Горкина и др. М.: БРЭ, 2000. 438 с.
2. Борецька Н.П. Соціальний захист населення на сучасному етапі: стан і проблеми. Донецьк: Янтра, 2001. 351 с.
3. Устинов С.О. Зміст правовідносин у сфері соціального забезпечення в умовах ринкової економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: 12. 00. 05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Луганськ, 2011. 20 с.
4. Мачульська Е.Е. Право социального обеспечения в условиях рыночной экономики: теория и практика правового регулирования: автореф. дис. ... докт. юрид. Наук. М., 2000. С. 10.
5. Право соціального забезпечення України: підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / [ П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, С.М. Синчук та ін.]; за ред. П.Д. Пилипенка. 3-тє вид. переробл. і доповн. К.: ІнЮре, 2010. 504 с.
6. Яковюк І.В. Правова політика держави в сфері соціального захисту. Наукові записки. Серія «Право». Вип. 2. Ч. 2. С. 342–346.
7. Альгин А.П. Риск и его роль в общественной жизни. М.: Мысль, 1989. 188 с.
8. Прийменко О.С. Соціальні ризики в солідарній пенсійній системі України. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія юридичні науки. 2014. Вип. 4. Т. 1. С. 224–227.
9. Синчук С. Теорія соціального ризику за правом соціального забезпечення. Право України. 2003. № 3. С. 55–60.

УДК 349.2

**ЯКОВЛЄВ О.А.**

**НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ, ЯКІ СТАНОВЛЯТЬ ОСНОВУ  
ЦЕНТРАЛІЗОВАНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ УМОВ ПРАЦІ В УКРАЇНІ**

Стаття присвячена розкриттю тієї сукупності нормативно-правових актів, які є основою централізованого правового регулювання умов праці в Україні. Вказані акти представлені у вигляді узгодженої системи, починаючи від актів міжнародного рівня і до національного рівня. В результаті встановлено, що деякі акти, хоча і не належать до трудового законодавства, все ж охоплюються його сферою дії і таким чином, по суті, є елементами централізованого правового регулювання умов праці в нашій державі.

**Ключові слова:** *нормативно-правові акти, централізоване правове регулювання, умови праці, міжнародно-правові акти, трудове законодавство.*

Статья посвящена раскрытию той совокупности нормативно-правовых актов, которые являются основой централизованного правового регулирования условий труда в Украине. Указанные акты представлены в виде согласованной системы, начиная от актов международного уровня и до национального уровня. В резуль-

тате встановлено, что некоторые акты, хотя и не принадлежат трудовому законодательству, все же охватываются его сферой действия и таким образом, по сути, являются элементами централизованного правового регулирования условий труда в нашем государстве.

**Ключевые слова:** *нормативно-правовые акты, централизованное правовое регулирование, условия труда, международно-правовые акты, трудовое законодательство.*

The article discloses that totality of regulatory legal acts, which are the basis for the centralized legal regulation of working conditions in Ukraine. The pointed acts are represented as a harmonized system, starting from the acts of international level and down to the national level. As a result, it was established that although a number of the acts is not related to labour legislation, they are still covered by its purview, so they are per se one of the elements of the centralized legal regulation of working conditions in our state.

**Key words:** *regulatory legal acts, centralized legal regulation, working conditions, international legal instruments, labour legislation.*

**Актуальність теми.** Якість правового регулювання значною мірою залежить від того, наскільки ефективною та узгодженою є система відповідного законодавства. Тому досить важливо розуміти, які саме нормативно-правові акти входять до цієї системи стосовно конкретної сфери життя людини. Зважаючи на те, що на порядку денному стоїть питання удосконалення чинного національного трудового законодавства задля приведення його у відповідність до вимог та стандартів ЄС, зокрема, питання регулювання умов праці, актуальною проблемою сьогодення є визначення тієї сукупності нормативно-правових актів, які складають систему централізованого правового регулювання умов праці в Україні.

Аналіз наукової літератури та постановка завдань. Піднятому питанню вже певною мірою приділяли увагу в своїх розвідках О.А. Банчук, А.С. Григор'єв, Л.М. Добробог, М.І. Іншин, С.С. Лукаш, С.О. Погрібний, В.О. Процевський, Ю.А. Тихомиров, О.М. Ярошенко та інші. Не применшуючи дійсно важливого внеску вказаних авторів в дослідження та розкриття окресленого питання, все ж зауважимо, що наразі всебічний перелік нормативно-правових актів, які складають систему централізованого правового регулювання умов праці, відсутній. Тому метою даного дослідження є саме його і сформулювати. Завданнями, які поставлені в дослідженні задля досягнення мети, визначено: 1) аналіз чинних міжнародних правових актів; 2) аналіз національних правових актів, які містять норми щодо встановлення умов праці; 3) систематизація проаналізованого матеріалу та викладення в структурованому вигляді.

**Виклад основного матеріалу.** Фактичною соціально-правовою особливістю централізованого правового регулювання умов праці є те, що воно може розглядатись як засіб, за допомогою якого держава поширює дію мінімальних стандартів рівня умов праці на територію та осіб, на яких поширено дію законодавства про працю (з урахуванням диференціації правового регулювання умов праці працівників), з урахуванням того, що законодавством у цьому сенсі є:

1. Міжнародні акти про умови праці, згода на обов'язковість яких надана національним парламентом України. В цьому контексті централізоване правове регулювання умов праці полягає не в тому, що держава безпосередньо створює певні стандарти, а в тому, що вона поширює їх дію на територію нашої держави, таким чином вирішивши долучитись до вже створених на міжнародному рівні відповідних стандартів. Серед цих міжнародно-правових актів слід назвати:

(1) міжнародні правові акти Організації Об'єднаних Націй, що в тій чи іншій частині врегульовують питання встановлення та охорони належних умов праці. Найголовніше, слід вести мову про наступні міжнародні документи:

(а) Загальна декларація прав людини прийнята та проголошена резолюцією № 217А(III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року [1], у ч. 1 ст. 23 якої зазначається, що кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі та сприятливі умови праці;

(б) Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, прийнятий ГА ООН 16 грудня 1966 року [2], в якому у ст. 7 на держав-учасниць цього Пакту покладається обов'язок визнавати право кожного на справедливі та сприятливі умови праці, зокрема, винагороду, що забезпечувала б як мінімум усіх трудящих справедливою рівноцінною зарплатою за працю без будь-якої різниці, зокрема жінкам повинні гарантуватись умови праці, не гірші за ті, якими

користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю тощо. Окрім того, у ст. 10 вказаного документу передбачається обов'язок держав передбачати для матерів, дітей та підлітків особливі умови праці, а у п. «б» ч. 2 ст. 12 – поліпшення всіх аспектів гігієни зовнішнього середовища і гігієни праці в промисловості загалом;

(2) декларації та конвенції Міжнародної організації праці, в яких врегульовуються ті чи інші стандарти умов праці. Зокрема, у Декларації МОП «Про основоположні принципи і права в сфері праці», ухваленій Міжнародною конференцією праці на її 86-й сесії 18 червня 1998 року [3], підтверджується, що МОП повинна використовувати усі свої ресурси у сфері нормотворчої діяльності, технічної співпраці та увесь свій дослідницький потенціал в усіх сферах своєї компетенції, зокрема в таких, як умови праці. При цьому в рамках цієї Організації розробляються та приймаються конвенції, які встановлюють загальні та спеціальні стандарти до умов праці. Серед цих міжнародно-правових документів МОП, що ратифіковані національним парламентом України, слід назвати такі:

(а) Конвенція МОП «Про зайнятість та умови праці й життя сестринського персоналу» від 21 червня 1977 року № 149 [4], котра застосовується до всього сестринського персоналу (всі категорії осіб, які забезпечують сестринський догляд і сестринське обслуговування), незалежно від його місця роботи. У ст. 6 цієї Конвенції зазначається, що сестринський персонал користується умовами еквівалентними умовам інших працівників відповідної країни у таких галузях: тривалість робочого часу, куди входить регулювання та компенсація понаднормових годин, незручних годин роботи і змінної роботи; щотижневий відпочинок; щорічна оплачувана робота; навчальна відпустка; відпустка по вагітності й пологах; відпустка по хворобі; соціальне забезпечення;

(б) Конвенція МОП «Про безпеку та гігієну праці на шахтах» від 22 червня 1995 року № 176 [5], положення якої застосовуються відносно всіх шахт. Особлива увага у вказаному міжнародному правовому акті звертається на регламентування комплексу запобіжних та захисних заходів на шахті. Зокрема, в документі передбачається, що під час ужиття запобіжних та захисних заходів за цією Конвенцією роботодавець повинен оцінювати ризик й впливати на нього в такому порядку пріоритетності: усуває ризик; контролює ризик у джерелі його виникнення; мінімізує ризик за допомогою засобів, які охоплюють розробку систем безпечної роботи, а також настільки, наскільки залишається ризик, забезпечує використання індивідуального захисного спорядження, беручи до уваги те, що є доцільним, здійсненням і можливим, а також позитивну практику й дотримання належної обережності.

При цьому слід звернути увагу на те, що Україною ще не ратифіковано низки конвенцій МОП, котрі встановлюють спеціальні стандарти умов праці, зокрема, наступних конвенцій: «Про умови праці в готелях, ресторанах та аналогічних закладах» від 25 червня 1991 року № 172 [6]; «Про роботу на умовах неповного робочого часу» від 24 червня 1994 року № 175 [7]; «Про надомну працю» від 20 червня 1996 року № 177 [8]; «Про працю в морському судноплаванні» від 23 лютого 2006 року [9];

(3) регіональні міжнародно-правові акти, в яких закріплюються стандарти належних умов праці, головним чином Європейська соціальна хартія (переглянута), прийнята у Страсбурзі 3 травня 1996 року [10]. У ст.ст. 2 і 3 Хартії проголошується, що всі працівники мають право на справедливі умови праці, а також на безпечні та здорові умови праці. Водночас у ст. 22 вказаного документу Ради Європи зазначається, що працівники мають право брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища на підприємстві;

2. Національні законодавчі акти, котрими врегульовуються ті чи інші питання умов праці в нашій державі, а саме:

(1) Конституція України як Основний Закон України, насамперед у ст.ст. 43, 45 і 46;

(2) Кодекс законів про працю України, у якому в ч. 2 ст. 2 серед основних трудових прав працівників визнається право на здорові та безпечні умови праці, тобто, як це зазначається у п. 5 ч. 1 ст. 88 Кодексу, на додержання з боку власника (чи уповноваженого ним органу) правил і норм з техніки безпеки, забезпечення робочого місця працівника необхідним освітленням, опаленням, вентиляцією, усуненням шкідливих наслідків шуму, випромінювань, вібрації та інших факторів, котрі негативно впливають на здоров'я працівників і таке інше. Роботодавець своєю чергою зобов'язується: створити безпечні та нешкідливі умови праці (ч. ч. 1 і 2 ст. 153 Кодексу), полегшувати та оздоровлювати їх (ст. 158 Кодексу); до початку роботи за укладеним трудовим договором власник (чи уповноважений ним орган) зобов'язаний роз'яснити працівникові його права та обов'язки й проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та мож-

ливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору (п. 1 ч. 1 ст. 29 Кодексу).

Між тим, аналізуючи норми КЗпП України, слід звернути увагу на наступні норми цього законодавчого акту: ст. 32, в якій визначаються підстави та особливості зміни істотних умов праці; ст. 49–4, у ч. 2 якої встановлюються правила погіршення умов праці, а саме зазначається, що ліквідація підприємств (реорганізація підприємств, зміна форм власності або часткове зупинення виробництва), яка зумовлює скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, може здійснюватися лише після завчасного надання професійним спілкам інформації з цього питання, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, котрих це може стосуватися, а також про строки проведення звільнення; ст. 88, що визначає перелік умов праці, котрі мають враховуватися при розробленні норм виробітку (норм часу) та норм обслуговування; ст. 153, котрою закріплюються загальні стандарти створення безпечних і нешкідливих умов праці, якими, зокрема, передбачається, що на всіх підприємствах (в установах, організаціях) створюються безпечні та нешкідливі умови праці, а забезпечення цих умов праці покладається на власника або уповноважений ним орган; ст. 155, що забороняє введення в експлуатацію підприємств, які не відповідають вимогам охорони праці, з огляду на що «жодне підприємство, цех, дільниця, виробництво не можуть бути прийняті і введені в експлуатацію, якщо на них не створено безпечних і нешкідливих умов праці»; ст. 158, якою встановлюється обов'язок власника (або уповноваженого ним органу) щодо полегшення та оздоровлення умов праці працівників, а саме вживати відповідних заходів шляхом впровадження прогресивних технологій, досягнень науки та техніки, засобів механізації та автоматизації виробництва, вимог ергономіки, позитивного досвіду з охорони праці, зниження та усунення запиленості та загазованості повітря у виробничих приміщеннях, зниження інтенсивності шуму, вібрації, випромінювань тощо; ст. 247, котрою визначаються повноваження виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві (в установі, організації), серед яких особливої уваги заслуговує вирішення разом із власником (чи уповноваженим ним органом) питання соціального розвитку підприємства, поліпшення умов праці, матеріально-побутового, медичного обслуговування працівників; ст. 248, що встановлює гарантії діяльності профспілок (деталізуються вони Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [11]), серед яких законодавець називає право членів виборних органів профспілкових організацій підприємств (установ і організацій), вишестоящих профспілкових органів, а також повноважних представників цих органів вимагати та одержувати від власника (або уповноваженого ним органу, іншої посадової особи) відповідні документи, відомості та пояснення щодо умов праці;

(3) Закон України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року № 2694-XII [12], що у своїй дії «поширюється на всіх юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, та на всіх працюючих», а також визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя та здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні та здорові умови праці, регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища й встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні. Зокрема, у розділі I Закону містяться загальні положення (визначається сфера дії цього законодавчого акту, а також пояснюється поняття «законодавство про охорону праці»; уточнюється сутність державної політики у галузі охорони праці та наводиться перелік принципів, на яких вона базується), у розділі II – гарантії прав на охорону праці (зокрема, закріплюються права працівників на охорону праці під час роботи, забезпечення працівників спецодягом, іншими засобами індивідуального захисту, мийними та знешкоджувальними засобами; визначаються особливості охорони праці жінок, неповнолітніх та осіб з інвалідністю); у розділі III – правила організації охорони праці (зокрема, на роботодавця покладається обов'язок створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці); у розділі IV – стимулювання охорони праці; у розділі V – нормативно-правові акти з охорони праці (зокрема, визначаються документи, що належать до нормативно-правових актів з охорони праці); у розділі VI – державне управління охорони праці; у розділі VII – державний нагляд за додержанням законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці; розділі VIII – відповідальність за порушення законодавства про охорону праці;

(4) Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23 вересня 1999 року № 1105-XIV [13], який відповідно до преамбули цього законодавчого акту

«визначає правові, фінансові та організаційні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування, гарантії працюючих громадян щодо їх соціального захисту у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, вагітністю та пологами, від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, охорони життя та здоров'я». Хоча з першого погляду вказаний законодавчий не стосується безпосередньо умов праці, звернемо увагу на те, що серед принципів соціального страхування у п. 8 ч. 1 ст. 3 цього Закону називається принцип «економічної заінтересованості суб'єктів страхування в поліпшенні умов і безпеки праці». Окрім цього, у ст. 50 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» встановлюються загальні правила здійснення профілактики нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, зокрема: Фонд соціального страхування України зобов'язується здійснювати заходи, спрямовані на запобігання нещасним випадкам, усунення загрози здоров'ю працівників, викликаній умовами праці, у тому числі вивчає стан умов, безпеки, охорони праці та профілактичної роботи на підприємствах, у фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, з метою надання страхувальникам необхідних консультацій у створенні ними та реалізації ефективної системи управління охороною праці тощо;

(5) Закон України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» від 19 листопада 1992 року № 2801-XII [14], яким, згідно з преамбулою цього законодавчого акту, «визначаються правові, організаційні, економічні та соціальні засади охорони здоров'я в Україні, регулюються суспільні відносини у цій сфері з метою забезпечення гармонійного розвитку фізичних і духовних сил, високої працездатності та довголітнього активного життя громадян, усунення факторів, що шкідливо впливають на їх здоров'я, попередження та зниження захворюваності, інвалідності та смертності, поліпшення спадковості». Умови праці, а саме безпечні та здорові умови праці, що відповідно до п. «г» ч. 1 ст. 6 вказаного Закону України охоплені правом на охорону здоров'я;

(6) Закон України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» від 24 лютого 1994 року № 4004-XII [15], що, як зазначається у преамбулі цього законодавчого акту, регулює суспільні відносини, котрі «виникають у сфері забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя, визначає відповідні права і обов'язки державних органів, підприємств, установ, організацій та громадян, встановлює порядок організації державної санітарно-епідеміологічної служби і здійснення державного санітарно-епідеміологічного нагляду в Україні». У контексті нашого дослідження звернемо увагу на те, що в ч. 1 ст. 4 вказаного Закону підтверджується, що громадяни України мають право на безпечні для здоров'я і життя умови праці (визначення безпеки умов праці передбачається державною санітарно-епідеміологічною експертизою, на що законодавець вказує у ч. 2 ст. 10 зазначеного Закону). З огляду на це у ч. 2 ст. 22 цього законодавчого акту закріплюється правило, відповідно до якого «у процесі експлуатації виробничих, побутових та інших приміщень, споруд, обладнання, устаткування, транспортних засобів, використання технологій їх власник зобов'язаний створити безпечні і здорові умови праці та відповідно, що відповідають вимогам санітарних норм, здійснювати заходи, спрямовані на запобігання захворюванням, отруєнням, травмам, забрудненню навколишнього середовища»;

(7) Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року № 3356-XII [16], котрий згідно з преамбулою цього законодавчого акту «визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців». Звернемо увагу на те, що у ч. 1 ст. 8 вказаного Закону встановлюється, що колективною угодою на національному рівні регулюються основні принципи та норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема щодо умов охорони праці та навколишнього природного середовища. При цьому у ч. 2 ст. 8 цього Закону закріплюється правило, згідно з яким колективною угодою на галузевому рівні регулюються галузеві норми, зокрема щодо умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі (підгалузі), а також умов і охорони праці;

3. Національні підзаконні акти, котрими врегульовуються ті чи інші питання умов праці в нашій державі, а саме:

(1) Постанова Кабінету Міністрів України «Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці» від 1 серпня 1992 року № 442 [17], що затверджує відповідний Порядок, відповідно до якого атестація робочих місць за умовами праці проводиться на підприємствах (та організаціях) незалежно від форм власності й господарювання, де технологічний процес, використовуване обладнання, сировина та матеріали є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих факторів, що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працюючих, а також на їхніх нащадків як тепер, так і в майбутньому;

(2) Наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Граничних норм підймання і переміщення важких речей жінками» від 10 грудня 1993 року № 241 [18], яким встановлюються відповідні граничні норми при чергуванні з іншою роботою (до 2 разів на годину), постійно протягом робочої зміни, а також гранична норма допустимої сумарної ваги вантажу, який переміщується протягом кожної години робочої зміни з робочої поверхні та з підлоги. Слід також звернути увагу на те, що аналогічним чином встановлюються також граничні норми підймання та переміщення важких речей неповнолітніми [19];

(3) Наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок» від 29 грудня 1993 року № 256 [20], що з 13 жовтня 2017 року є чинним в межах глави 3 розділу I зазначеного Переліку, яка втрачає чинність з дати, коли Україною буде завершено розпочату процедуру денонсації Конвенції МОП «Про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду» від 21 червня 1935 року № 45 [21];

(4) Наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх» від 31 березня 1994 року № 46 [22], котрим затверджується відповідний перелік, що складається з наступних глав: гірничі роботи, будівництво метрополітенів, тунелів і підземних споруд спеціального призначення (підземні роботи; робітники всіх професій, зайняті на підземних роботах; відкриті гірничі роботи і поверхня шахт та розрізів діючих і тих, що будуються); геологорозвідувальні та топографо-геодезичні роботи (наприклад, каротажник, перфораторник, підрильник); металургійні виробництва (зокрема, чорна металургія) тощо;

(5) Наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Державних санітарних норм та правил «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу»» від 8 квітня 2014 року № 248 [23], котрим затверджуються відповідна Гігієнічна класифікація праці, спрямована на гігієнічну оцінку умов та характеру праці на робочих місцях працівників та застосовуються на підприємствах, в установах, організаціях усіх форм власності у випадках, передбачених законодавством. Слід звернути увагу на те, що ця Гігієнічна класифікація праці базується на принципі диференціації оцінок умов праці залежно від фактично визначених рівнів впливу факторів виробничого середовища та трудового процесу й з урахуванням їх можливої шкідливої дії на здоров'я працівників.

**Висновок.** Хоча правове регулювання умов праці поширює свою дію, як ми зазначали, лише межами дії законодавства про працю, можемо помітити, що окремі законодавчі акти, котри ми тією чи іншою мірою врегульовуються правовідносини з приводу умов праці (зокрема, закони України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», «Основи законодавства України про охорону здоров'я»; також до цих актів можна віднести закони України «Про охорону навколишнього природного середовища» від 25 червня 1991 року № 1264-XII [24], «Про використання ядерної енергії та радіаційний захист» від 8 лютого 1995 року № 39/95-ВР [25], «Про поводження з радіоактивними відходами» від 30 червня 1995 року № 255/95-ВР [26]), не віднесені до трудового законодавства. Утім, наголосимо, що аналіз вказаних норм нетрудового законодавства співпадає із відповідними положеннями законодавства про працю, стосується праці та охоплюється сферою дії трудового законодавства.

#### Список використаних джерел:

1. Загальна декларація прав людини: Декларація ООН, прийнята і проголошена резолюцією № 217А(III) ГА ООН від 10.12.1948 [Неофіц. перекл.]. Офіційний вісник України. 2008. № 93. Ст. 3103.
2. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: Пакт, прийнятий ГА ООН 16.12.1966. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_042) (дата звернення: 02.09.2017).
3. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці: Декларація МОП, ухвалена Міжнародною конференцією праці на її 86-й сесії в Женеві 18.06.1998. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці (1965–1999). Женева: Вид-во МБП, 2000. Т. II. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_260](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_260) (дата звернення: 12.10.2017).
4. Про зайнятість та умови праці й життя сестринського персоналу: Конвенція МОП від 21.06.1977 № 149. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_056/](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_056/) (дата звернення: 21.01.2018).
5. Про безпеку та гігієну праці в шахтах: Конвенція МОП від 22.06.1995 № 176. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_093](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_093) (дата звернення: 21.01.2018).

6. Про умови праці в готелях, ресторанах та аналогічних закладах: Конвенція МОП від 25.06.1991 № 172. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_035](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_035) (дата звернення: 21.01.2018).
7. Про роботу на умовах неповного робочого часу: Конвенція МОП від 24.06.1994 № 175. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_040](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_040) (дата звернення: 21.01.2018).
8. Про надомну працю: Конвенція МОП від 20.06.1996 № 177. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_327](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_327) (дата звернення: 21.01.2018).
9. О труде в морском судоходстве: Конвенция МОТ от 23.02.2006 № 186. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_519](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_519) (дата звернення: 21.01.2018).
10. Європейська соціальна хартія (переглянута): Хартія Ради Європи від 03.05.1996 [Офіц. перекл.]. Офіційний вісник України. 2006. № 40. Ст. 2660.
11. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. Відомості Верховної Ради України. 1999. № 45. Ст. 397.
12. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. Відомості Верховної Ради України. 1992. № 49. Ст. 668.
13. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23.09.1999 № 1105-XIV. Відомості Верховної Ради України. 1999. № 46. Ст. 403.
14. Основи законодавства України про охорону здоров'я: Закон України від 19.11.1992 № 2801-XII. Відомості Верховної Ради України. 1993. № 4. Ст. 19.
15. Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення: Закон України від 24.02.1994 № 4004-XII. Відомості Верховної Ради України. 1994. № 27. Ст. 218.
16. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. Відомості Верховної Ради України. 1993. № 36. Ст. 361.
17. Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці: Постанова КМУ від 01.08.1992 № 442. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/442-92-%D0%BF> (дата звернення: 03.02.2018).
18. Про затвердження Граничних норм підіймання і переміщення важких речей жінками: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 10.12.1993 № 241. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0194-93> (дата звернення: 03.02.2018).
19. Про затвердження граничних норм підіймання і переміщення важких речей неповнолітніми: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 22.03.1996 № 59. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0183-96> (дата звернення: 04.02.2018).
20. Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 29.12.1993 № 256. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94/conv> (дата звернення: 03.02.2018) [Чин. частково].
21. Про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду: Конвенція МОП від 21.06.1935 № 45. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_134](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_134) (дата звернення: 03.02.2018).
22. Про затвердження Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 31.03.1994 № 46. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0176-94/> (дата звернення: 03.02.2018).
23. Про затвердження Державних санітарних норм та правил «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу»: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 08.04.2014 № 248. Офіційний вісник України. 2014. № 41. Ст. 1098.
24. Про охорону навколишнього природного середовища: Закон України від 25.06.1991 № 1264-XII. Відомості Верховної Ради України. 1991. № 41. Ст. 546.
25. Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку: Закон України від 08.02.1995 № 39/95-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1995. № 12. Ст. 81.
26. Про поведження з радіоактивними відходами: Закон України від 30.06.1995 № 255/95-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1995. № 27. Ст. 198.