

УДК 331.45:34

У.П. БЕК, Львівський національний університет імені Івана Франка

ЮРИДИЧНА ПРИРОДА НОРМ, ЩО РЕГУЛЮЮТЬ ОХОРОНУ ПРАЦІ

Ключові слова: охорона праці, правовий інститут, професійна безпека, право на належні, безпечні і здорові умови праці, техніка безпеки, виробнича санітарія

Охорона праці, це складне, багатоаспектне явище, яке вивчається у багатьох вітчизняних галузях науки. У науці трудового права чимало науковців присвятили свої праці дослідженню юридичної природи норм, що регулюють суспільні відносини охорони праці.

Свого часу цією проблемою займалися С.А. Голощапov, С.А. Иванов, О.І. Процевський, Є.Б. Хохлов. Сьогодні особливості правового регулювання відносин із створення безпечних і здорових умов праці належать до кола інтересів таких українських науковців, як Л.О. Амелічева, Н.Д. Гетьманцева, П.О. Ізуйт, З.Я. Козак, І.І. Шамшина та ін. Разом із тим, проблема формування якісного та ефективного механізму правової охорони права на належні, безпечні та здорові умови праці найманих працівників все ще існує. Тому, метою статті є визначення юридичної природи норм з охорони праці, окреслення меж і змісту інституту трудового права, що регулює суспільні відносини у сфері забезпечення здорових і нешкідливих умов праці та вироблення рекомендацій для вдосконалення правового регулювання відповідних суспільних відносин. Новизна роботи полягає у висновку про доцільність характеристики охорони праці як сукупності правових норм у вузькому, широкому та надширокому розуміннях; пропозиції назви інститутом професійної безпеки інституту, що покликаний забезпечувати безпечні та нешкідливі умови праці під час трудової діяльності працівників, та обґрунтуванні його базових норм.

Охорона праці, як сукупність правових

норм, що регулюють відповідні суспільні відносини, розглядається науковцями у широкому та вузькому значенні [1, с.8-9; 2, с.363]. У широкому значенні це поняття подається як сукупність правових норм, що регулюють увесь комплекс суспільних відносин у сфері застосування праці і належать до різних інститутів трудового права.

Концепцію широкого значення поняття охорони праці сформував і розвинув С.А. Иванов. На його переконання, сутність трудового права є охорона праці в широкому значенні. Автор вважав, що основне соціальне призначення трудового права полягало раніше, полягає зараз і буде полягати в охороні праці. На основі цього поняття охорони праці сформовано і принцип охорони праці як один з основних принципів трудового права [3, с.151; 4, с.51–62].

Можна погодитися із названими науковцями, що немає такого інституту трудового права який би в широкому його розумінні не був спрямований на охорону праці і збереження життя і здоров'я працівників. Робочий час і час відпочинку встановлюються для визначення максимально можливого часового навантаження на працівника в період виконання ним трудових обов'язків та мінімально необхідного часу для відновлення працездатності. Особливості праці деяких категорій працівників також зумовлені потребою додатково піклуватися про їхнє життя, здоров'я та працездатність. Норми юридичної відповідальності в трудовому праві зумовлюють неухильне дотримання трудової дисципліни, в тому числі правил техніки безпеки та виробничої санітарії, що забезпечує охорону праці на виробництві. Таким чином твердження, що охорона праці є сукупністю всіх норм трудового права, оскільки вони спрямовані на збереження життя, здоров'я та працездатності працівника, його фізичне і душевне благополуччя, залишається актуальним і обґрунтованим.

Проте, сьогодні забезпечення права на належні, безпечні та здорові умови праці здійснюється не лише нормами трудового права. З охороною праці тісно пов'язана також низка

правових норм, що належать до інших галузей права. Це норми цивільного права, що закріплюють майнову відповідальність при ушкодженні здоров'я або смерті громадянина, норми адміністративного права, що визначають адміністративну відповідальність і порядок притягнення до неї осіб органами охорони праці, норми кримінального права, що встановлюють відповідальність при вчиненні злочинів у галузі охорони праці і техніки безпеки, норми права соціального забезпечення, що передбачають порядок страхування та виплати відшкодування при настанні нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. Ці правові норми хоча й виходять за межі трудового права, проте за своїм призначенням безпосередньо спрямовані на забезпечення безпечних і здорових умов праці.

Все це дає підстави стверджувати, що охорону праці, як сукупність правових норм, не можна розглядати лише у широкому значенні, як норми трудового права. Очевидно, що сьогодні сформована сукупність правових норм, яку можна вважати надшироким розумінням охорони праці, оскільки вони належать до різноманітних галузей права, але об'єднані однією метою і завданнями – зберегти життя, здоров'я і працездатність працівника в процесі виконання ним своїх трудових обов'язків. Ці норми є предметом вивчення навчальних курсів з охорони праці, тісно переплетені з нормами трудового права, що визначають професійну безпеку і можуть позначатися єдиним поняттям охорона праці в надширокому його розумінні. Розглядаючи теоретичні аспекти поняття охорони праці, не можна зignorувати надшироке його розуміння, оскільки ця група норм володіє специфічними змістовними особливостями, які доповнюють і роблять цілісною характеристику такого юридичного явища, як «охорона праці».

Разом з тим, термін охорона праці в трудовому праві використовують ще й у значно вузкому контексті – як інститут трудового права, який безпосередньо закріплює правила і норми техніки безпеки, виробничої санітарії та охорони здоров'я, визначає особливості

організації охорони праці на виробництві, встановлює порядок фінансування охорони праці [5, с.8].

Загалом науковці не виробили єдиного підходу стосовно кола норм, що утворюють цей інститут. Серед вчених-правників питання про зміст, структуру та місце цього інституту в системі вітчизняного права є неоднозначним впродовж тривалого терміну. Існують певні суперечності і сьогодні, адже трудове право потребує системного оновлення, у тому числі з проблем охорони праці.

Одним із дискусійних у правовій науці є твердження про існування комплексних і змішаних утворень, зокрема, й правових інститутів. У контексті охорони праці це питання обговорюється науковцями тому, що відносини охорони праці регулюються не лише нормами трудового права, але і нормами іншої галузевої приналежності: адміністративного, кримінально-виконавчого права і інших галузей права.

У зв'язку з цим окремі правники вважають, що комплексні (змішані) правові інститути існують. Інші переконують, що можна говорити лише про комплексні нормативні акти, комплексну систематизацію нормативного матеріалу.

Обґрунтовуючи наявність комплексних (змішаних) інститутів, науковці стверджують, що вони є складовою частиною тієї галузі права, яка містить в собі окремі елементи методу правового регулювання іншої галузі права. Зокрема, В.М. Сирих ознаками комплексного правового інституту вважає наступні: норми однієї галузі права застосовуються в іншій галузі; норми закріплюються, як правило, в джерелах галузі, яка їх запозичує; норми проходять істотну переробку, модифікацію стосовно специфіки предмета і/або методу галузі, що запозичує їх; норми застосовуються тільки в межах однієї, галузі права, що запозичує їх [6, с.22–27]. В.І. Смолярчук стверджує, що змішаний інститут існує тоді, коли окремі норми одного правового інституту одночасно можуть входити до складу іншого правового інституту, тобто належать до двох правових інститутів [7, с.34].

Як видається, не можна погодитися з наведеними твердженнями, оскільки, як справедливо наголошують Д.А. Керімов та інші науковці, застосування терміну «комплексний» до інститутів і галузей права є дещо некоректним. Говорячи про комплексні інститути чи галузі права, науковці ототожнюють систему права із системою законодавства [8, с.104]. Однак, система права є логічною, послідовною, природною побудовою права, у якій кожна норма має своє місце у правовому інституті та галузі права. Не може одна й та ж норма одночасно бути складовою різних галузей права. Натомість, об'єднання різногалузевих норм в єдиному комплексному нормативному акті для ефективнішого правового регулювання і полегшеного ознайомлення із необхідною нормою, є цілком прийнятним. Таким чином, мова може йти лише про комплексні інститути законодавства, а не права [9, с.15].

Тому, виходячи з критеріїв побудови системи права [9, с.9], необхідно наголосити, що інститут охорони праці, як і будь-який правовий інститут, не може вважатися комплексним.

Від визначення галузевої приналежності норм про охорону праці необхідно відрізнити сферу їх поширення. Норми охорони праці можуть використовуватися для регулювання відносин, що за своєю природою не належать до предмета трудового права.

Наприклад, згідно ст.3 Кодексу законів про працю України, норми з охорони праці поширюються на членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств працівників підприємств з іноземними інвестиціями. А ст.119 Кримінально-виконавчого кодексу України передбачає, що праця засуджених організовується з додержанням правил охорони праці, техніки безпеки і виробничої санітарії, встановлених законодавством про працю.

Поширення норм охорони праці на відносини, що не є трудовими, зумовлено соціальною політикою держави, в основу якої покладено пріоритет захисту життя і здоров'я

людини. Саме тому інститут охорони праці, як слушно пропонує О.І. Жолнович, варто називати «універсальним», а не комплексним. Така назва відповідає соціальному призначенню цього інституту. Проголошуючи людину, її життя та здоров'я найвищою соціальною цінністю, законодавець, з метою забезпечення цього принципу, поширює норми інституту охорони праці на всі відносини, пов'язані з застосуванням праці [9, с.10]. Проте, зрозуміло, що норми з охорони праці через це не змінюють свою галузеву приналежність.

Не менше дискусій, ніж галузева приналежність, викликає у юридичній науці і зміст інституту охорони праці. Зазвичай до цього інституту включають норми, що визначають загальні правила техніки безпеки і виробничої санітарії, також ті, що передбачають забезпечення засобами індивідуального захисту і нейтралізацію шкідливого впливу на працівників виробничих факторів, спеціальні норми про працю жінок, неповнолітніх і осіб із зниженою працездатністю [10, с.74].

Окрім наведених норм, складовою інституту охорони праці вважають також норми, пов'язані з організацією, плануванням і фінансуванням заходів з техніки безпеки та виробничої санітарії та норми, що визначають організацію нагляду і контролю за дотриманням законодавства з охорони праці [4, с.51–62]. Окремі науковці вважають, що вказаний інститут формують також норми про відповідальність посадових осіб за порушення законодавства про охорону праці [11, с.78].

Однак, усі ці твердження є далеко не безспірними, оскільки В.І. Семенов, до прикладу, стверджує, що функції планування притаманні лише органам державного управління і передбачені виключно адміністративно-правовими нормами [12, с.25]. Не погоджувався із розміщенням норм про нагляд і контроль в інституті охорони праці і М.В. Молодцов [13, с.99–100].

Як справедливо вважає І.І. Шамшина, інститут охорони праці повинен включати в себе лише ті норми, які безпосередньо встановлюють, регулюють, забезпечують здійснення

діяльності, спрямованої на захист здоров'я працівників від шкідливих виробничих факторів [14, с.10]. Тому у цей інститут не потрібно включати норми, що належать до інших правових інститутів. Існування поняття охорони праці в широкому значенні не повинно підмінити поняття охорони праці як самостійного інституту трудового права, що регулює певні специфічні суспільні відносини щодо захисту працівників від дії шкідливих виробничих факторів.

Видається, що ключовою помилкою при окресленні обсягу та змісту цього інституту є використання науковцями невідповідного терміну для його найменування.

Як зазначалося, термін «охорона праці» позначає складне багатоаспектне соціальне явище. Така ж назва і у принципі права, що пронизує абсолютно всі норми трудового права, впливає на реалізацію практично усіх відносин, пов'язаних із застосуванням праці. Його сутність є значно ширшою аніж обсяг правового регулювання, що здійснюється од-ноіменним правовим інститутом.

Слово «охорона» за Тлумачним словником української мови означає дію, тотожну за значенням до дієслова «охороняти», що означає – оберігати від небезпеки кого-, що-небудь, забезпечувати від загрози нападу, замаху і т. ін.; або стояти на варті біля кого-, чого-небудь; вартувати, стерегти; чи забезпечувати, гарантувати недоторканність кого-, чого-небудь. Оберігати від руйнування, знищення, завдання шкоди і т. ін. Захищати від чого-небудь [15, с.589].

Термін «праця» означає діяльність людини; сукупність цілеспрямованих дій, що потребують фізичної або розумової енергії та мають своїм призначенням створення матеріальних і духовних цінностей; труд [15, с.618].

Однак, із змісту статей глави XI Кодексу законів про працю, можна зробити висновок, що мова йде зовсім не про охорону самого процесу створення якихось цінностей від нанесення шкоди. Аналіз їхнього тексту свідчить, що в центрі всіх заходів безпеки, які мають здійснюватися стоїть людина, її життя та здоров'я. Саме для гарантування безпеки

людини укладаються різноманітні вимоги до устаткування, технологій, виробничих умов. Дана гіпотеза підтверджується численними визначеннями, які поряд із терміном охорона праці використовуються у трудовому праві. Це зокрема, охорона здоров'я, безпека праці, техніка безпеки, виробнича санітарія та ін.

Кожен із цих термінів у той чи інший спосіб регламентує набір вимог чи умов, за яких найбільш повно буде захищено життя і здоров'я людини під час виконання професійної діяльності.

Однак, починаючи з 80-х років, особливо після Чорнобильської катастрофи, науковці різних галузей науки у своїх наукових працях почали спростовувати теорію «абсолютної безпеки», що панувала в СРСР [16, с.67]. Замість неї вони пропонували розробити концепцію безпеки праці (концепцію захищеності людини і навколишнього середовища від шкідливих впливів техносфери), яка би базувалася на людино-центристських принципах і на теорії ризику [17, с.55-57]. Широкого використання набув термін «безпека праці».

Визначення поняття «безпека праці» у законодавстві про працю закріплене у чинному ще радянському стандарті «ГОСТ 12.0.002-80. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Термины и определения» від 30.09.1980 р. (Далі – ГОСТ 12.0.002-80). Згідно із зазначеним нормативно-правовим актом, безпека праці – це стан умов праці, при якому виключений вплив на працівників небезпечних і шкідливих виробничих факторів.

На переконання Л.П. Амелічевої, безпека праці є складовою більш загального явища – безпеки та відтворює реальне технологічне, економічне, соціальне, правове та інші явища в об'єктивній дійсності. Під безпекою праці як категорією трудового права вона розуміє безпечні і здорові умови праці, що створюються роботодавцем шляхом здійснення соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних та лікувально-профілактичних засобів та заходів і забезпечуються системою нормативно-правових приписів з метою збереження життя, здоров'я

і працездатності працівників [18, с.30].

Можна частково погодитися з таким твердженням, однак через вживання слова «праця» у визначенні, безпека праці як і охорона праці, стає надзвичайно широкою правовою категорією, яка забезпечується не лише нормами трудового права. Разом із тим, авторкою запропоновано стан захищеності працівників визначати через рівень *професійного ризику*, який розглядається як величина ймовірності порушення (ушкодження) здоров'я з урахуванням тяжкості наслідків у результаті несприятливого впливу факторів виробничого середовища [18, с.54]. А тому видається, що використання терміну «професійна безпека» для позначення того стану, що виникає в процесі виконання трудової діяльності є більш вдалим та точним аніж використання словосполучення «безпека праці».

Тлумачний словник української мови визначає професію як рід занять, трудової діяльності, що вимагає певних знань і навичок та є для кого-небудь джерелом існування [15, с.567]. Таке визначення досить чітко вказує на відносини найманої праці, а тому його вживання в категоріальному апараті трудового права внесе певну однозначність при тлумаченні змісту термінів.

Тому інститут трудового права, який регулює питання створення безпечних й нешкідливих умов праці, як видається, найкраще називати *інститутом професійної безпеки*.

Така назва, найперше, дозволить розрізняти поняття охорони праці в широкому розумінні, як систему усіх норм трудового права та один із інститутів трудового права.

Крім того, саме термін професійна безпека широко використовується у міжнародних нормах для позначення комплексу заходів із забезпечення ефективної працездатності, зменшення впливу негативних виробничих факторів на життя і здоров'я працівника.

Таким чином, враховуючи найменування та завдання інституту професійної безпеки, видається, що норми про нагляд і контроль за безпечними і нешкідливими умовами праці не можуть бути його складовою. Більше того, можна погодитися з тими науковцями, які

стверджують, що норми про нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства взагалі не належать до трудового права і позбавлені трудової природи [9, с.5].

Відомо, що для нагляду й контролю створено систему спеціальних органів. Ці органи для виконання своїх функцій вступають у відносини з роботодавцями, уповноваженими органами, посадовими особами, здійснюють перевірки, застосовують за необхідності заходи адміністративного впливу. Норми, що регламентують ці відносини мають яскраво виражений публічно-правовий характер, а здійснення контрольних функцій у сфері трудових правовідносин є всього лиш частиною покладених державою завдань на ці органи. Тому навряд чи доцільно із загальної маси адміністративно-правових повноважень виокремлювати ті, які стосуються трудових правовідносин і на підставі цього зараховувати ці норми до трудового права. Вони є адміністративно-правовими і їхнє місце має бути визначено у структурі відповідної галузі.

Також не має достатніх підстав вважати норми, що закріплюють особливості правового регулювання для окремих категорій працівників чи умов праці до інституту професійної безпеки. Виокремлення таких норм ґрунтується на принципі єдності та диференціації норм трудового права. Як справедливо зазначає О.В. Гоц, диференціація норм трудового права покликана забезпечити рівні умови праці стосовно працівників, які зайняті у нерівних виробничих, природних, географічних і геологічних умовах та здійснюють різні трудові функції, дозволяючи тим самим індивідуалізувати «рівну міру» стосовно нерівних суб'єктів, вирішувати на відповідних ділянках трудових відносин специфічні завдання, які виникають у процесі становлення демократичної, правової держави [19, с.47–51].

Необхідно звернути увагу на те, що диференціація у трудовому праві може зумовлюватися як об'єктивними, так і суб'єктивними (залежно від особливостей суб'єкта правовідносин) причинами.

Суб'єктна диференціація пов'язана з наданням певних пільг, гарантій та переваг

окремим категоріям працівників, зокрема, жінкам, неповнолітнім, інвалідам та ін. Об'єктивними підставами диференціації в юридичній літературі вважають особливості умов праці в окремих галузях виробництва і на певних територіях. Власне за цими напрямками диференціації можна умовно згрупувати ці норми у три групи самостійних інститутів [9, с.10]. До першої групи належать ті норми, що охоплюють правовим регулюванням трудові відносини певних категорій осіб, які потребують підвищеного соціального захисту чи специфічного правового регулювання внаслідок особливостей свого правового статусу. Друга група інститутів присвячена регулюванню специфіки та характеру умов праці в окремих галузях виробництва. Норми інститутів третьої групи забезпечують правове регулювання трудових відносин залежно від місця розташування підприємств, установ, організацій.

Таким чином, норми про особливості трудових відносин жінок, молоді, осіб зі зниженою працездатністю, а також норми, що визначають специфіку трудових відносин залежно від важких, шкідливих і небезпечних умов праці чи території розташування місця роботи, утворюють самостійні інститути і не можуть бути складовими елементами інституту професійної безпеки.

Як видається, до цього інституту повинні належати норми, що закріплюють технічні правила, норми, стандарти поведінки з засобами виробництва, санітарно-гігієнічні вимоги до умов виробництва і виробничого середовища, закріплюють умови для збереження життя, здоров'я та працездатності працівників в процесі виконання ним трудових обов'язків. Ці норми закріплені в різних нормативних актах централізованого і локального характеру та покликані зменшувати професійні ризики, що властиві практично кожній роботі.

Поряд із нормами, що закріплюють вимоги професійної безпеки до умов виробничого процесу, все більшого значення набувають норми, що закріплюють вимоги до належного психоемоційного стану працівника під час

виконання трудових обов'язків, що дають йому можливість отримувати відчуття самореалізації та морального задоволення від виконаної роботи.

Проблема психологічного тиску на працівника в процесі виконання трудових обов'язків у науці трудового права практично не досліджена. Немає й відповідного правового забезпечення, яке би забороняло чи обмежувало це явище. Можна послуговуватися лише узагальненими нормами, зокрема, у ст.3 Конституції України наголошується, що людина, її честь і гідність, недоторканість і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю.

Разом із тим, міжнародне законодавство забороняє психологічний пресинг працівників. Так, Директива Європейського Союзу від 27.11.2000 р. № 2000/78/ЄС прирівнює поведінку з метою створення ворожої, принижуючої гідність людини або образливої обстановки та переслідування працівника до дискримінації трудових прав. А Європейська соціальна хартія (ст.26) визначає обов'язок держави сприяти припиненню агресивних і принижуючих дій проти працівників на робочих місцях та вживати необхідних заходів щодо їх захисту від дискримінаційних дій з боку роботодавця [20].

Очевидно, що норми про заборону приниження і морального переслідування працівників у трудових відносинах мають також знайти своє місце у вітчизняному трудовому праві, зокрема інституті професійної безпеки.

Крім того, складовою інституту професійної безпеки, на наше переконання, є також норми про організацію охорони праці на виробництві. Вони охоплюють правовим регулюванням відносини з управління охороною праці на підприємстві, формування системи органів, що повинні забезпечувати професійну безпеку, а також обов'язки роботодавця і працівника щодо виконання вимог нормативних актів з охорони праці. До цієї групи норм належать норми, що передбачають порядок і умови проведення навчань з охорони праці та медичних оглядів.

Як видається, до числа норм, що забезпечують організацію охорони праці, належать

також норми про фінансування заходів охорони праці. Цю групу норм недоцільно, як переконують окремі науковці, відокремлювати від інших норм з організації охорони праці. Норми, що передбачають фінансування заходів, що спрямовані на забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці і зменшення професійних ризиків, є за своєю суттю організаційними і сприяють належному функціонуванню всієї системи охорони праці на виробництві.

На роботодавця також покладаються обов'язки з розслідування та обліку нещасних випадків і професійних захворювань, вивчення причин, що спричинили настання негативних наслідків виробничого травматизму. Процедура їх здійснення регулюється Постановою Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 р. № 1232 про порядок проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві.

Тому норми про розслідування та облік нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань також, на наше переконання, мають належати до інституту професійної безпеки. Розслідування нещасних випадків та вивчення причин, що їх спричинили є частиною трудових правовідносин і тісно пов'язані з охороною праці на підприємстві. Вони повністю охоплюються предметом та методом трудового права, а тому немає підстав відносити ці норми до якихось інших галузей права, зокрема права соціального забезпечення. Нормами цієї галузі визначається порядок і умови виплати страхових відшкодувань потерпілим, але вони не повинні охоплювати правовим регулювання випадки встановлення юридичних фактів, які не завжди слугуватимуть підставою для виникнення соціально-забезпечувальних відносин.

Підсумовуючи, можна ствердити, що найбільш практичне значення має аналіз охорони праці у вузькому її розумінні, тобто як інституту трудового права. Цей інститут не є комплексним чи змішаним інститутом, а має виключно трудовправову природу. Особливістю його є те, що норми цього інституту поширюються на всі відносини, пов'язані із вико-

ристанням праці, що зумовлено соціальною політикою держави, в основу якої покладено пріоритет захисту життя і здоров'я людини. Тому його можна вважати універсальним інститутом трудового права.

ЛІТЕРАТУРА

1. Лавріненко О. В. Правовий механізм нагляду і контролю за додержанням законодавства України про охорону праці / Лавріненко О. В. – Донецьк : Вид-во «ВЕБЕР», Донецька філія, 2007. – 117 с.
2. Прокопенко В. І. Трудове право України / Прокопенко В. І. – Харків : Консум, 1998. – 479 с.
3. Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П., Пятаков А. В., Цепин А. И. Трудовое право и повышение качества труда / Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П., Пятаков А. В., Цепин А. И.; под ред. Иванова С. А. – М.: Изд-во «Наука», 1987. – 270 с.
4. Голощапов С. А. Охрана труда в СССР как комплексное законодательство / Голощапов С. А. // Советское государство и право. – 1982. – № 7. – С. 51–62.
5. Козак З. Я. Правове регулювання охорони праці : навчальний посібник / З. Я. Козак. – Львів, 2003. – 168 с.
6. Сырых В. М. Комплексные институты как компоненты системы российского права / Сырых В. М. // Журнал российского права. – 2002. – № 10. – С. 22–27.
7. Смолярчук В. И. Источники советского трудового права / Смолярчук В. И. – М. : Юрид. лит., 1978. – 348 с.
8. Законодательная техника / под ред. Д. А. Керимова. – Л. : Изд-во Ленингрск. ун-та, 1965. – 144 с.
9. Жолнович О. І. Система трудового права України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право, право соціального забезпечення» / О. І. Жолнович ; Львівськ. нац. ун-т імені Івана Франка, 2008 – 18 с.
10. Гетьманцева Н. Д. Правове поняття охорони праці в сучасних умовах / Гетьманцева Н. Д. // Науковий вісник Чернівецьк. ун-

ту. – 1999. – Вип. 69. Правознавство. – С.74–77.

11. Курс Російського трудового права: у 3-х томах / за ред. проф. Є. Б. Хохлова. – СПб. : Вид-во С.-Петербурзького ун-ту, 1996– . – Т. 1: Загальна частина. – 1996. – 179 с.

12. Семенов В. И. Охрана труда в СССР / В. И. Семенов. – Минск, 1976. – 127 с.

13. Молодцов М. В. Система советского трудового права и система законодательства о труде / Молодцов М. В. – М., 1985. – 237 с.

14. Шамшина І. І. Правові проблеми регулювання відносин у сфері охорони праці в сучасних умовах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право, право соціального забезпечення» / І. І. Шамшина ; Нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2002. – 18 с.

15. Тлумачний словник української мови / уклад. Ковальова Т. В., Коврига Л. П. – Х. : Синтекс, 2002. – 672 с.

16. Глухов М. С. Концепция «абсолютной безопасности» и теория риска / М. С. Глухов // Безопасность труда в промышленности. – 1992. – № 5. – С. 67–75.

17. Пронь В. Концептуальный подход к методологии безопасности труда в промышленности / В. Пронь // Безопасность труда в промышленности. – 1992. – № 2. – С. 55–59.

18. Амелічева Л. П. Забезпечення безпеки праці як умови трудового договору: дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.05 / Амелічева Лілія Петрівна. – К., 2008. – 209 с.

19. Гоц О. В. Галузева диференціація та її значення у регулюванні праці професорсько-викладацького складу вищої школи / О. В. Гоц // Вісник Запорізьк. юрид. ін-ту. – 2002. – № 1. – С. 47–51.

20. Європейська соціальна хартія (переглянута) : від 03.05.1996 р. ETS № 163 // ВВР України. – 2007. – № 51. – Ст. 418.

Бек У. П. Юридична природа норм, що регулюють охорону праці / У. П. Бек // Форум права. – 2013. – № 2. – С. 41–48 [Електронний ресурс].

Характеризується юридична природа норм, що регулюють відносини охорони праці. Обґрунтовується доцільність їх аналізу у вузькому, широкому та над широкому розумінні. Доводиться, що у вузькому розумінні норми охорони праці утворюють інститут професійної безпеки, який має виключно трудову природу. Однак дія його норм поширюється на всі відносини, пов'язані із використанням праці, що зумовлено соціальною політикою держави.

Бек У.П. Юридическая природа норм, которые регулируют охрану труда

Характеризуется юридическая природа норм, регулирующих отношения охраны труда. Обосновывается целесообразность анализа таких норм в узком, широком и сверх широком понимании. Доказывается, что в узком понимании нормы охраны труда формируют институт профессиональной безопасности, который обладает исключительно трудовой природой. Однако действие его норм распространяется на все отношения, связанные с применением труда, что обусловлено социальной политикой государства.

Bek U.P. The Legal Nature of the Norms Governing the Labour Protection Relations

The legal nature of the norms governing the labour protection relations is characterized. The expediency of their analysis in a narrow, wide and over a broad understanding is grounded. It is proven that in the narrow understanding the labour protection norms form the Institute of Occupational Safety that has only labour nature. However, the effect of its provisions applies to all relationships associated with the use of labor, due to social policy.