

ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ ПРО ОХОРОНУ ПРАЦІ: ЗАДАЧІ, ТЕНДЕНЦІЇ, ПЕРСПЕКТИВИ

У статті здійснено огляд сучасного стану правового забезпечення охорони праці в Україні. Проаналізовано положення проекту Трудового кодексу України, визначено його недоліки, розроблено пропозиції щодо їх усунення. Окреслено перспективи розвитку законодавства про охорону праці.

Ключові слова: охорона праці, законодавство, правове забезпечення, Трудовий кодекс України, Кодекс законів про працю України.

Новак Т. С. Законодательство Украины об охране труда: задачи, тенденции, перспективы.

В статье сделан обзор современного состояния правового обеспечения охраны труда в Украине. Проанализированы положения проекта Трудового кодекса Украины, определены его недостатки, разработаны предложения по их устранению. Обозначены перспективы развития законодательства об охране труда.

Ключевые слова: охрана труда, законодательство, правовое обеспечение, Трудовой кодекс Украины, Кодекс законов о труде Украины.

Novak T S. Ukrainian legislation on labor protection: challenges, trends, prospects.
The article provides an overview of the current state of legal support safety in Ukraine. Examined the provisions of the draft Labour Code, defines its shortcomings, developed proposals to address them. Indicated prospects of labor protection laws.

Keywords: labor protection, legislation, legal support, the Labour Code.

Кожна людина і громадянин нашої країни наділені низкою прав і свобод, які формувалися та закріплювалися в різні часи, під впливом різних чинників і стосувалися (і стосуються) різних аспектів життя особи.

Усі права людини науковці традиційно поділяють на так звані три покоління. Першим поколінням прав людини заведено вважати громадянські і політичні права. Це так звані «негативні права», оскільки вони виражають незалежність особистості в деяких своїх діях від державної влади. Друге покоління охоплює соціально-економічні права, які по-іншому кваліфікуються як «позитивні права», бо їх забезпечення характеризується певними активними позитивними діями держави. Третє покоління – сукупність колективних або солідарних прав (право на самовизначення, право на мир, екологічно чисте навколишнє середовище тощо). Їхня реалізація можлива лише в разі об'єднання осіб – окремих індивід неспроможний це зробити саме внаслідок специфічної природи цих прав [1, с. 360–361].

У свою чергу, одним із соціальних прав людини (тобто прав «другого покоління») є право на належні, безпечні і здорові умови праці – його ще називають «правом на охорону праці». Воно закріплено в основному законі нашої держави – Конституції України (а саме в ст. 43), в основоположних міжнародних нормативних актах з прав людини – Європейській соціальній хартії (ст. 3) [2], Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права (ст. 7) [3] та в інших джерелах права.

Зважаючи на те, що право на охорону праці відноситься до категорії «позитивних прав», його реалізація безпосередньо залежить від діяльності держави, зокрема від створення нею відповідного правового поля, такої нормативної бази, яка була б спрямована на соціальний захист людини в процесі здійснення нею трудової діяльності.

Як слушно зазначає Р. З. Лівшиць, у природі ринку соціальна захищеність людини просто не закладена. Щоб забезпечити подібну захищеність, її потрібно внести ззовні. У цьому один із найважливіших напрямів діяльності держави і права як засобу збереження стабільності суспільства [4, с.78].

З огляду на дуже велике значення охорони праці в трудових відносинах різні аспекти цього поняття неодноразово були предметом досліджень науковців. Зокрема, Д. О. Карпенко досліджував комплексний характер правової організації охорони праці, розглядаючи її в соціальному, економічному та правовому значенні [5, с. 155]. Інші вчені – В. І. Прокопенко та

Л. О. Сироватська – розглядали охорону праці в так званому широкому розумінні, відносячи до цього поняття «гарантії для працівників, що передбачають норми трудового законодавства» [6, с. 360], «все трудове право, оскільки його норми спрямовані на захист інтересів усіх працюючих» [7, с. 252]. Присвячені правовим проблемам охорони праці й доробки О. Т. Барабаша, М. І. Бару, В. С. Венедіктова, І. В. Зуба, В. В. Жернакова, Л. І. Лазор, П. Д. Пилипенка, О. С. Реус, В. Г. Ротаня, Г. І. Чанишевої, О. М. Ярошенка та ін. На дисертаційному рівні проблеми правового регулювання охорони праці порушувалися в роботах О. А. Мірошніченко, П. О. Ізуїти, І. І. Шамшиної.

Проте постійні динамічні зміни як в економіко-політичному житті нашої держави, так і в законодавстві зумовлюють необхідність проведення нових досліджень у сфері правового забезпечення охорони праці в Україні, що й зумовлює актуальність цієї статті, метою якої є висвітлення сучасного стану законодавчого забезпечення охорони праці в Україні та аналіз тенденцій і перспектив його подальшого розвитку.

Спочатку відмітимо, що основним законодавчим актом, який визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці, регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні, є Закон України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-ХІІ.

Наша держава прийняла його першою з країн колишнього СРСР (скажімо, в Росії Федеральний Закон «Про основи охорони праці в Російській Федерації» був прийнятий 17 липня 1999 р.). Як зазначає В. Ц. Жидецький, основними чинниками, що спонукали до цього кроку, стали: неможливість подальшого впливу адміністративно-командними методами на посадових осіб та працівників за порушення вимог охорони праці і відсутність інших важелів впливу; зниження трудової, виконавської і технологічної дисципліни; невизначеність повноважень і обов'язків з охорони праці новостворюваних структур у процесі роздержавлення, приватизації і поступової відмови від галузевого принципу управління народним господарством [8, с. 18].

Уже через десять років (17 грудня 2002 р.) була введена у дію нова редакція Закону України «Про охорону праці», якою його було приведено у відповідність до Законів України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 23 вересня 1999 р. № 1105-ХІV, «Про використання ядерної енергії і радіаційну безпеку» від 08 лютого 1995 р. № 39/95-ВР, «Про пожежну безпеку» від 17 грудня 1993 р. № 3745-ХІІ (утратив чинність з 2 жовтня 2012 р.), «Про забезпечення санітарного та гігієнічного благополуччя населення» від 24 лютого 1994 р. № 4004-ХІІ, «Про оподаткування прибутку підприємств» від 28 грудня 1994 р. № 334/94-ВР (утратив чинність з 1 січня 2013 р.), «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. № 1045-ХІV. У подальшому до Закону України «Про охорону праці» фактично щороку вносилися додаткові зміни і доповнення.

Загалом цей нормативний акт у наукових колах оцінюється досить позитивно. Скажімо, М. П. Гандзюк відзначає закріплення в ньому високого рівня прав та гарантій працівників, зокрема надання їм уперше в історії держави права відмовитись від дорученої роботи, якщо склалася виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я; розширення прав працівників у соціальних гарантіях відшкодування збитків у випадку пошкодження їх здоров'я на виробництві; передбаченні нової системи фінансування охорони праці; формування системи страхування від нещасних випадків та професійних захворювань; підвищення централізації планування; зростання рівня договірного регулювання охорони праці; передбачення значної участі суспільних об'єднань у цьому процесі [9, с. 20]. Високо його оцінюють з позицій законодавчої регламентації прав та гарантій працівників у сфері охорони праці й експерти Міжнародної організації праці.

Водночас не позбавлений розглядуваний закон і недоліків. Наприклад, О. А. Мірошніченко аргументовано довела необхідність унесення змін і доповнень до статей 5 та 6 Закону України «Про охорону праці» відповідно щодо створення роботодавцем на робочому місці безпечних і нешкідливих умови праці до укладення трудового договору, порядку інформування працівника під розписку про умови праці та техніку безпеки праці, а також щодо порядку повідомлення працівником про виробничу ситуацію, небезпечну для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля [10, с. 162–163]. Ми наголошували на необхідності вдосконалення визначення поняття «охорона праці» в статті 1 цього закону в частині об'єкта правової охорони [11, с. 23] тощо.

Іншим базовим нормативним актом у сфері врегулювання відносин з охорони праці є Кодекс законів про працю України, в якому міститься окрема глава XI «Охорона праці».

Разом з тим, ще в 2003 році було порушено питання про необхідність прийняття Трудового кодексу України (далі – Трудовий кодекс, ТК, ТК України). На засіданні Кабінету Міністрів України 27 серпня 2003 р. було схвалено і подано на розгляд до Верховної Ради України проект Трудового кодексу України (№ 1038-1 від 28 серпня 2003 р. [12]) який не пройшов повторне друге читання 10 лютого 2006 р. Потім за ініціативою народних депутатів України В. Г. Хари, Я. М. Сухого та О. М. Стояна 4 грудня 2007 р. під № 1108 був зареєстрований інший проект Трудового кодексу України [13], який знову ж таки не пройшов друге читання 2 квітня 2012 р. Наразі 22 квітня 2013 року під № 2902 Верховна Рада зареєструвала ще один проект Трудового кодексу [14], ініціаторами якого виступили О. М. Стоян та Я. М. Сухий).

Свого часу проект ТК № 1038-1 був охарактеризований О. А. Мірошніченко, яка позитивно оцінила здійснену в ст. 271 проекту систематизацію обов'язків роботодавця; об'єднання в одній правовій нормі (ст. 275) гарантій забезпечення працівників засобами індивідуального захисту, миючими та знешкоджувальними засобами (в чинному КЗпП вони вміщені в статтях 163, 164, 165); більш змістовне наповнення статей 276 (щодо забезпечення працівників молоком і лікувально-профілактичним харчування), 277 (щодо забезпечення працівників гарячих виробництв газованою солоною водою), 279 (щодо розслідування нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань) порівняно з аналогічними статтями чинного КЗпП. До недоліків проекту ТК № 1038-1 автор віднесла складну процедуру повідомлення працівником про виробничу ситуацію, небезпечну для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля, а також запропонувала розмістити статтю «Право працівника на охорону праці» після статті 270, в якій визначено поняття охорони праці. Загалом же О. А. Мірошніченко дійшла висновку, що глава 9 книги 3 проекту ТК України якісно суттєво відрізняється від чинного КЗпП України та зберігає соціальну спрямованість [10, с. 170–173].

Проте, як уже зазначалося вище, проект ТК № 1038-1 так і не був прийнятий. Тому вважаємо за необхідне розглянути зміст двох наступних проектів Трудового кодексу в частині регламентації ними охорони праці. Порівняння текстів проектів ТК № 1108 та № 2902 показує майже повну їхню ідентичність. Різняться вони лише в частині формулювання державних органів виконавчої влади, якими затверджується Перелік виробництв, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на безоплатне лікувально-профілактичне харчування, а також раціони лікувально-профілактичного харчування (ч. 2 ст. 276), встановлюються Порядок забезпечення молоком чи іншими рівноцінними харчовими продуктами, а також лікувально-профілактичним харчуванням (ч. 3 ст. 276), Перелік виробництв (цехів і виробничих ділянок) і правила забезпечення їх працівників газованою солоною водою (ст. 277), Перелік професій, працівники яких підлягають медичному огляду, строк і порядок його проведення (ст. 278). Якщо в проекті ТК № 1108 ними названі «центральный орган виконавчої влади з питань охорони здоров'я» та «центральный орган виконавчої влади з питань праці», то в проекті ТК № 2902 це «центральный орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення» та «центральный орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення». При цьому, фактично, мова йде про ті ж самі органи: зараз це Міністерство соціальної політики України та Міністерство охорони здоров'я України.

З огляду на вищенаведене вважаємо за доцільне порівняти лише проект ТК № 1038-1 та проект ТК № 2902.

Перш за все відмітимо позитивні сторони проекту ТК № 2902. До таких можна віднести, насамперед, заміну терміна «підприємство» в тексті статей 273 (щодо права працівника на охорону праці) та 279 (щодо розслідування нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань) на термін «юридична особа», який є ширшим за своїм змістом.

Дуже доречним є встановлення чіткого терміну (а саме, місячного), в який роботодавець зобов'язаний відшкодувати працівнику вартість придбаних останнім засобів індивідуального захисту, миючих та знешкоджуючих засобів у разі несвоечасного забезпечення такими засобами роботодавцем (ч. 4 ст. 275). Попередній проект ТК № 1038-1 лише встановлював такий обов'язок роботодавця, не визначаючи строку виплати компенсації. Аналогічний місячний термін передбачений і для компенсації роботодавцем вартості придбаного працівником молока і лікувально-профілактичного харчування, знову ж таки у разі невиконання роботодавцем цього обов'язку (ч. 4 ст. 276). У попередньому проекті закріплювався тільки обов'язок відшкодування

без встановлення його строків. На нашу думку, це має підвищити ефективність виконання згаданих норм, оскільки працівники отримають змогу аргументувати прострочення роботодавцем виплати компенсації.

Сприятиме правильності правозастосування заміна слів «не пізніше трьох днів з моменту закінчення розслідування» на «не пізніше трьох днів з дня закінчення розслідування» в тексті ч. 3 та ч. 5 ст. 279 (щодо терміну видачі роботодавцем працівнику або його довірєній особі акта розслідування нещасного випадку), оскільки поняття «день» є чіткішим, ніж поняття «момент».

Схвально потрібно оцінити надання (в ч. 4 ст. 279) права профспілкам уносити уповноваженим органам або посадовим особам, які розглядають спір, свої висновки про причини нещасного випадку на виробництві. Наразі у Законі України «Про охорону праці» такої норми немає, відсутня вона була і в проекті ТК № 1038-1.

Водночас новий проект ТК № 2902 не позбавлений і певних недоліків. Скажімо, видається не зовсім правильним наступне: в ч. 1 ст. 279 передбачено, що порядок розслідування та ведення обліку нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань визначається Кабінетом Міністрів України за погодженням з уповноваженими представниками всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців та уповноваженими представниками всеукраїнських об'єднань профспілок. Частина 6 цієї ж статті говорить, що порядок проведення розслідування обставин і причин виникнення професійних захворювань затверджується Кабінетом Міністрів України. Звідси виникає питання: чому порядок розслідування професійних захворювань підлягає погодженню з представниками роботодавців та профспілок, а порядок проведення розслідування обставин і причин їх виникнення – ні. Пропонуємо з метою усунення цього недоліку викласти ч. 1 ст. 279 проекту ТК № 2902 в такій редакції: «1. Роботодавець повинен організовувати розслідування та вести облік нещасних випадків на виробництві, проводити розслідування обставин і причин виникнення професійних захворювань у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України за погодженням з уповноваженими представниками всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців та уповноваженими представниками всеукраїнських об'єднань профспілок». Частина 6 ст. 279 проекту ТК № 2902 відповідно виключити.

Варто звернути увагу і на дублювання в ч. 1 ст. 273 «Право працівника на охорону праці» та в ч. 1 ст. 280 «Фінансування охорони праці роботодавцем» речення «Працівник не несе ніяких витрат на заходи з охорони праці». На нашу думку, його потрібно залишити в ч. 1 ст. 280, а з ч. 1 ст. 273 виключити.

Вважаємо за доцільне доповнити проект ТК № 2902 статтею 280-1, яка була б аналогічна ст. 162 чинного КЗпП та встановлювала б заборону використання коштів, виділених на проведення заходів з охорони праці, на інші цілі; визначення порядку використання цих коштів у колективних договорах; право контролю за використанням цих коштів трудовими колективами.

Хотілося б відмітити і не зовсім правильне формулювання п. 2 ч. 1 ст. 272 проекту ТК № 2902: «працівник зобов'язаний дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я людей, які його оточують, під час виконання робіт чи перебування на території юридичної особи». Заперечення викликає словосполучення «на території юридичної особи», оскільки а) законодавство не дає визначення поняття «територія юридичної особи» та б) працівник повинен дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я людей, які його оточують, завжди при виконанні ним роботи. Звідси робимо висновок про необхідність виключення словосполучення «на території юридичної особи» з тексту розглядуваної статті.

Аналізуючи проект ТК № 2902 не можна обійти увагою одну з найважливіших норм – ст. 273 «Право працівника на охорону праці», яка передбачає його право на здорові і безпечні умови праці та належні санітарно-побутові умови, що відповідають нормам з охорони праці а також право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя, здоров'я або людей, які його оточують, для виробничого середовища або довкілля. Ми вважаємо, що ця стаття має бути доопрацьована, оскільки, очевидно, прав працівника у сфері охорони праці набагато більше і варто або включити до цієї статті й інші права працівника, або обмежитися лише загальним правом на охорону праці. Хоча прийнятнішим є все ж таки перший варіант. При цьому працівникам обов'язково має бути надано право на отримання інформації про небезпеки на робочому місці, які можуть загрожувати їхній безпеці або здоров'ю та отримання наявної в роботодавця чи компетентного органу інформації стосовно їхньої безпеки та гігієни праці. Це дозволить урахувати вимоги міжнародних нормативних актів з охорони праці, наприклад Конвенції МОП № 176 «Про безпеку та гігієну праці в шахтах» (ст. 13) [15], Конвенції МОП 184 «Про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві» (ст. 8) [16] та ін.

Зрозуміло, що прийняття Трудового кодексу України – питання часу. Якою ж тоді буде доля Закону України «Про охорону праці»? В наукових колах існують різні думки з цього приводу. Наприклад, П. О. Ізуїта говорить, що незважаючи на відповідність його положень міжнародним та європейським нормам у сфері охорони праці, існування цього закону поряд з Кодексом законів про працю України є помилковим та таким, що заважає належному сприйняттю нормативного матеріалу. Він пропонує при розробці Трудового кодексу України включити в нього всі норми Закону України «Про охорону праці», а його самого скасувати. Аргументує вчений свою позицію тим, що Кодекс законів про працю України є комплексним нормативно-правовим актом, який регламентує трудові та тісно пов'язані з ними відносини, а відносини з охорони праці є елементом трудового правовідношення, тому й мають регулюватися Кодексом [17, с. 94].

Відаючи належне висновкам П. О. Ізуїти, не можемо погодитися з ними. Звичайно, правовідносини з охорони праці до трудового правовідношення входять та безперечно мають регулюватися КЗпП чи Трудовим кодексом. Водночас елементами трудового правовідношення є й відносини з оплати праці, робочого часу, часу відпочинку тощо. Звідси до тексту КЗпП чи Трудового кодексу потрібно було б включити і норми Законів України «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про професійні спілки, їх права та гарантії їх діяльності», «Про колективні договори та угоди» та цілий ряд інших. Це, вочевидь, дуже переобтяжило б такий нормативний акт та навряд чи сприяло б належному врегулюванню цих відносин. На нашу думку, розроблена нині в проєкті ТК № 2902 структура розділу «Охорона праці» в цілому є правильною (хоча й не позбавлена вищезгаданих недоліків), оскільки закріплює всі основні працеохоронні аспекти. Деталізація ж їх має здійснюватися на рівні Закону України «Про охорону праці».

Допомогти у визначенні можливості подальшого існування окремого Закону України «Про охорону праці» може досвід інших країн пострадянського простору.

Як уже зазначалося вище, в Росії Федеральний Закон «Про основи охорони праці в Російській Федерації» № 181-ФЗ був прийнятий 17 липня 1999 р. Федеральним Законом від 30 грудня 2001 р. № 197-ФЗ був прийнятий Трудовий кодекс Російської Федерації, а через п'ять років Федеральним Законом від 30 червня 2006 року № 90-ФЗ Закон «Про основи охорони праці в Російській Федерації» було визнано нечинним.

Майже аналогічно складалася ситуація в Казахстані. Тут спочатку був прийнятий Закон Республіки Казахстан «Про охорону праці» від 22 січня 1993 р. № 1914-ХІІ. Пізніше він був скасований унаслідок прийняття Закону Республіки Казахстан «Про безпеку та охорону праці» від 28 лютого 2004 р. № 528-ІІ. Останній в свою чергу втратив чинність унаслідок уведення в дію Законом Республіки Казахстан від 15 травня 2007 р. № 252-ІІІ Трудового кодексу Республіки Казахстан.

У Білорусі спочатку (Законом Республіки Білорусь від 26 липня 1999 р. № 296-3) було прийнято Трудовий кодекс Республіки Білорусь, а значно пізніше – Закон Республіки Білорусь «Про охорону праці» від 23 червня 2008 р., який на цей час діє.

З наведеного можна зробити висновок, що український законодавець може піти двома шляхами. Перший – прийняти Трудовий кодекс, який акумулює в собі положення Закону України «Про охорону праці» і скасувати останній. Другий – існуватимуть як Кодекс, так і Закон. Однак у кожному разі перед юридичною наукою стоїть складне завдання щодо розробки обґрунтованих пропозицій, які б уможливили оптимізацію правового регулювання охорони праці і в разі обрання першого варіанту не дозволили б переобтяжити Трудовий кодекс, а в другому випадку – запобігли б повторам і суперечностям між Трудовим кодексом та Законом України «Про охорону праці».

Список використаних джерел:

1. Теория права и государства : учеб. / Васильев А. С., Иванов В. В., Притченко Р. С. [и др.] ; под общ. ред. А. С. Васильева. – Х. : Одиссей, 2006. – 479 с.
2. Європейська соціальна хартія (ETS № 163) : Страсбург, 3 трав. 1996 р. : ратифікована Законом України від 14 верес. 2006 р. № 137-V (137-16) // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 43. – Ст. 418.
3. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права : прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 р., ратифікований Указом Президії Верховної Ради Української РСР від 19 жовт. 1973 р. № 2148-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rada.com.ua>.
4. Лившиц Р. З. Современная теория права: Краткий очерк / Р. З. Лившиц. – М. : «Юрид. лит.», 1992. – 92 с.

5. Карпенко Д. О. Трудове право України : курс лекцій. / Карпенко Д. О. – К. : МАУП, 1999. – 192 с.
6. Прокопенко В. І. Трудове право України : підруч. / Прокопенко В. І. – Х. : Консум, 1998. – 480 с.
7. Сыроватская Л. А. Трудовое право : учеб. / Сыроватская Л. А. – М. : Юристъ, 1998. – 567 с.
8. Жидецький В. Ц. Основи охорони праці / Жидецький В. Ц., Джигирей В. С., Мельников О. В. – 2-ге вид., стереотип. – Л. : Афіша, 2000. – 347 с.
9. Гандзюк М. П. Основи охорони праці : підручник. / Гандзюк М. П., Желібо Є. П., Халімовський М. О. – 2-ге вид. – К. : Каравела, 2004. – 408 с.
10. Мірошніченко О. А. Правове регулювання трудових відносин у галузі сільського господарства : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Мірошніченко Оксана Андріївна. – К., 2007. – 204 с.
11. Новак Т. С. Правове регулювання охорони праці в сільському господарстві : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.06 / Новак Тамара Сергіївна. – К., 2012. – 210 с.
12. Проект Трудового кодексу України від 28 серпня 2003 р. № 1038 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.rada.gov.ua.
13. Проект Трудового кодексу України від 4 грудня 2007 р. № 1108 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.rada.gov.ua.
14. Проект Трудового кодексу України від 22 квітня 2013 р. № 2902 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.rada.gov.ua.
15. Конвенція Міжнародної організації праці № 176 1995 року про безпеку та гігієну праці в шахтах : прийнята 72 сесією Генеральної конференції МОП від 06 черв. 1995 р., ратифікована Законом України від 15 лют. 2011 р. № 3021-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 35. – Ст. 350.
16. Конвенція Міжнародної організації праці № 184 2001 року про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві : прийнята 89 сесією Генеральної конференції МОП від 5 черв. 2001 р., ратифікована Законом України від 01 квіт. 2009 р. № 216-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2009. – № 32–33. – Ст. 492.
17. Ізуїта П. О. Правове регулювання охорони праці в умовах ринкової економіки : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Ізуїта Петро Олександрович. – Х., 2008. – 138 с.

**** Новак Тамара Сергіївна – кандидат юридичних наук, доцент кафедри аграрного, земельного та екологічного права імені академіка В. З. Янчука Національного університету біоресурсів і природокористування України.***