

УДК 341.231.14

МІЖНАРОДНИЙ АСПЕКТ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ БЕЗПЕЧНИХ УМОВ ПРАЦІ

Олександр ШРАМКО,
аспірант кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

АНОТАЦІЯ

У статті проводиться теоретичне дослідження міжнародно-правових актів МОП та ЄС. Розглянута Європейська соціальна хартія (переглянута), як важливий нормативно-правовий акт у доктрині євроінтеграції. Приведена аргументація вчених щодо застосування міжнародних договорів до національного законодавства. Зроблено аналіз конвенцій МОП, що стосуються забезпечення безпечних умов праці. Приділена увага нормативно-правовим актам, що охоплюють таку сферу діяльності, як умови, безпека та гігієна праці, виробниче та навколишнє середовище. Ці проблеми відображені у конвенціях та рекомендаціях, що розглядають загальні та конкретні питання окремих професійних груп, окремих шкідливих речовин, окремих професійних захворювань.

Ключові слова: міжнародно-правовий акт, конвенція МОП, Європейська соціальна хартія, безпечні умови праці, гігієна праці.

INTERNATIONAL ASPECTS OF LEGAL REGULATION OF SAFE LABOR CONDITIONS

Oleksandr SHRAMKO,
Postgraduate Student at the Department of Labor Law
of Yaroslav Mudryi National Law University

SUMMARY

The article deals with the theoretical study of international legal acts of the ILO and the EU. The European Social Charter (revised) is considered as an important normative legal act in the doctrine of European integration. The reasoning of scientists concerning application of international treaties to the national legislation is given. The analysis of the ILO conventions concerning the provision of safe working conditions is made. The attention was paid to normative legal acts covering such sphere of activity as conditions, safety and health, industrial and environment. These problems are reflected in the conventions and recommendations that address the general and specific issues of individual professional groups, individual harmful substances, and individual occupational diseases.

Key words: international legal act, ILO convention, European social charter, safe working conditions, occupational health.

Постановка проблеми. Концепція забезпечення працівникам умов роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни праці, вперше була сформульована у ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права (1966 р.), ратифікованого Україною у 1973 р. Цей документ надав тлумачення права кожної людини на сприятливі умови праці, визначені Загальною декларацією прав людини (1948 р.). Реалізація основних прав у сфері праці, що є однією з головних стратегічних цілей МОП, знайшла відображення у запровадженій 1999 р. Концепції гідної праці (Decent Work), важливою складовою якої є безпека на виробництві. Конституція України встановила ряд трудових прав громадян, що є нормами прямої дії, до яких, зокрема, належить право на належні, безпечні і здорові умови праці.

Актуальність теми дослідження. Головною ознакою цивілізованого європейського суспільства є високий рівень дотримання прав людини, і насамперед прав особи у сфері праці. Захищаючи права людини держава забезпечує реалізацію конституційного принципу, втіленого у ст. 3 Конституції України, згідно з якою права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави. У свою чергу держава зобов'язана переймати світовий досвід та імплементувати міжнародно-правові договори.

Стан наукового дослідження. Питання концептуально-важливого значення охорони, захисту та дотримання прав людини є одними з найбільш досліджуваних у теорії права. У доктрині трудового права проблема гарантій на безпечні, належні та здорові умови праці у царині міжнародно-правового регулювання піднімалась у працях А. Ю. Бабенко, Г. М. Білої, В. Я. Бурака, С. Я. Вавженчука, В. Котової, Є. В. Краснової, І. В. Лагутіної, Ю. М. Гришиної, М. Г. Александрова, В. М. Андріїва, М. І. Іншина, В. Л. Костюка, ЛО.Г. Макаренка, Н. О. Мельничук, К. Ю. Мельника, О. І. Процевського, В. І. Прокопенка, В. І. Щербини, В. В. Жернакова, О. М. Ярошенка та ін.

Метою та задачею статті є дослідження міжнародно-правового аспекту забезпечення гарантій працівників на безпечні умови праці.

Виклад основного матеріалу. Стаття 43 Конституції України передбачає, що кожен має право на належні, безпечні та здорові умови праці...

Трудове законодавство України має відповідати вимогам ст. 9 Конституції України, а саме: «Чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України», відповідне нормативне забезпечення права працівника на безпечні та здорові умови праці повинно відповідати ратифікованим міжнародно-правовим договорам. Законом України від 10 грудня 1991 р. «Про дію міжнародних договорів на території України» встановлено, що «укладені і

належним чином ратифіковані Україною міжнародні договори становлять невіддільну частину національного законодавства України і застосовуються у порядку, передбаченому для норм національного законодавства» [1, ст. 137]. Порядок ратифікації регулюється Законом України «Про міжнародні договори». У статті 9 йдеться про те, що «ратифікація міжнародних договорів України здійснюється шляхом прийняття закону про ратифікацію, невіддільною частиною якого є текст міжнародного договору» [2, ст. 45].

О. М. Ярошенко у монографії зазначав, що науковий підхід до твердження про пряму дію міжнародно-правових норм неминуче призводить його прихильників до висновку про необхідність визнання актів міжнародного права джерелом внутрішнього права країни, що має пріоритет у разі колізії з внутрішньодержавними законами, це призводить до дискусії у наукових колах [3, ст. 68].

У частині розуміння застосування міжнародних договорів та національного законодавства серед науковців немає єдиного підходу. Так, на думку професора П. Ф. Мартиненка, «міжнародні зобов'язання держава повинна виконувати повністю та належним чином дотримуючись принципу *«pactasuntservanda»*. І хоч міжнародне право визнає, що грубе порушення конституційних норм, у принципі, може бути в окремих випадках підставою для відмови від зобов'язань, але учасник договору не може посилається на положення свого національного права, як на причину невиконання взятих ним міжнародних зобов'язань...» [4, с. 7].

Утім, інші вчені дотримуються думки, що у разі колізії між нормами міжнародних договорів, ратифікованих Верховною Радою, і нормами національного законодавства, пріоритетному застосуванню підлягають норми міжнародних договорів. Так, на думку вченого М. І. Козюбри, «вагоміші конституційні підстави для обґрунтування пріоритетності норм ратифікованих Верховною Радою міжнародних договорів, що стосуються прав і свобод людини, перед нормами національного законодавства України дає положення частини першої статті 8 Конституції, яке закріплює принцип верховенства права. Самостійного, відмінного від традиційного для вітчизняної теорії і практики принципу верховенства закону, принцип верховенства права набуває, по-перше, тоді, коли право не ототожнюється із системою встановлених або санкціонованих державою загальнообов'язкових правил поведінки, тобто коли має місце теоретичне і практичне розрізнення права і закону» [5, с. 5].

Ст. 8 КЗпП України конкретизує положення ст. 9 Конституції України щодо вітчизняного трудового законодавства. У ній закріплюється норма, якою встановлено: «Якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлені інші правила, ніж ті, які містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди». У Конституції і у Кодексі законів про працю України закріплено принцип пріоритету міжнародно-правових норм перед нормами національного законодавства [6, с. 23].

Міжнародні нормативно-правові акти про працю безперечно є джерелами трудового права. Мова йде про ратифіковані конвенції Міжнародної організації праці, норми Європейської конвенції з прав людини у частині, що стосується трудових відносин, а також інших міжнародних нормативно-правових актів.

На відміну від міжнародних договорів, які є обов'язковими для виконання тільки у разі ратифікації їх Верховною Радою України, серед конвенцій МОП є 8 фундаментальних конвенцій (усі вони були ратифіковані Україною), що закріплюють основоположні принципи і права у сфері праці та які є обов'язковими для України [7]. Згідно із закріпленими Декларацією основних принципів і норм МОП у сфері праці від 18 червня 1998 року, всі країни-члени мають зобов'язан-

ня, які випливають вже з самого факту їхнього членства в організації, дотримуватися, сприяти застосуванню та добросовісно втілювати у життя відповідно до Статуту принципи, що стосуються основоположних прав незалежно від того, чи були ратифіковані відповідні конвенції [8].

До теперішнього часу міжнародні норми торкнулися майже всіх сфер трудових відносин. Найбільша кількість міжнародних актів присвячено саме забезпеченню прав працівників у сфері охорони праці, особливо створенню безпечних умов праці для працівників, зайнятих на шкідливих та небезпечних видах праці.

Регулювання охорони праці на міжнародному рівні здійснюється за допомогою імплементації різних міжнародно-правових норм.

Важливим нормативно-правовим актом, що стосується захисту права працівників на працю є Загальна декларація прав людини, у статті 23 якої передбачено [9], що кожна людина має право на працю, вільний вибір роботи, справедливий і сприятливий умови праці й захист від безробіття. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права [9] (ратифікований Президією Верховної Ради УРСР 19 жовтня 1973 р. [10]) уточнює, що держави, які беруть у ньому участь, визнають право на працю, що включає право кожної людини мати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується, і зроблять належні кроки до забезпечення цього права. Європейська соціальна хартія (переглянута ст. 2, 3).

Проголосивши «доктрину євроінтеграції», Україна визначила, що для країни надзвичайно важливими є соціальні стандарти, закріплені в актах Ради Європи. Одним з основних актів, прийнятих для забезпечення соціальних прав, звичайно є Європейська соціальна хартія (переглянута), підписана 3 травня 1996 року та ратифікована Україною у 2006 році. Відповідно до Закону України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» Україна взяла на себе зобов'язання вважати частину I Хартії декларацією цілей, до здійснення яких вона прагнучим відповідними засобами. Основна частина статей, які визнані обов'язковими до виконання для України, стосується трудових прав людини [9, ст. 418].

Ратифікувавши Хартію, Україна створила правову основу для проведення реформ у соціальній сфері та внесення відповідних змін до національного законодавства, узгоджуючи його з вимогами цього документа.

За Хартією передбачено дві системи контролю за виконанням зобов'язань: подання національних доповідей (звітів) і право колективного оскарження.

Відповідно до вимог Хартії, Україна зобов'язана щорічно направляти національні доповіді про виконання вимог за статтями однієї з чотирьох тематичних груп, в яких має звітуватись, як саме виконуються взяті нею зобов'язання. Особливістю доповідей є те, що держава зобов'язана звітувати не лише за стан правової відповідності національного законодавства положенням Хартії, але й практичної її реалізації зі застосуванням статистичних відомостей по відповідним питанням [10, с. 43].

Положення Хартії зобов'язують роботодавців усувати ризики, пов'язані з виконанням робіт у шкідливих і небезпечних умовах праці, а там, де неможливо усунути або достатньою мірою знизити їх вплив, забезпечити захист іншим чином. Роботодавцю необхідно надавати таким працівникам або щорічну додаткову відпустку, або встановлювати скорочений робочий час на таких роботах. Трудове законодавство України повністю виконує зазначену вимогу, встановлену Хартією. Однак на практиці правила про надання додаткових відпусток за роботу у шкідливих і небезпечних умовах праці часто не дотримуються роботодавцями, а працівники у свою чергу або не знають про наявність у них права на щорічну додаткову

оплачувану відпустку, або не хочуть починати полеміку з роботодавцем під загрозою звільнення.

Одним з головних правових засобів регулювання безпечних умов праці є акти, прийняті Міжнародною організацією праці. Україною було ратифіковані понад 60 конвенцій МОП, з них близько 30 Конвенцій, що віднесено до забезпечення гідних умов праці. З усієї кількості Конвенцій, ратифікованих Україною, значна кількість стосується питань створення безпечних умов і охорони праці на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці, захисту здоров'я і життя працівників, зайнятих на підприємствах зі шкідливими і небезпечними умовами праці. До вказаних актів входить велика кількість норм, що регулюють оцінку професійних ризиків і небезпек, розвиток національного законодавства у сфері охорони праці, включаючи інформування, консультації та підготовку працівників.

У преамбулі Статуту Міжнародної організації праці (МОП) зазначено наступне: беручи до уваги, що існують умови праці, які тягнуть за собою несправедливість, нужденість та злидні для значного числа людей, що приводить до невдоволення населення низки країн і піддає небезпеці згоду в усьому світі, створюється ця організація, діяльність якої спрямована на подолання негативних наслідків зовнішніх факторів шляхом: 1) нормування робочого часу, шляхом встановлення максимальної тривалості робочого дня і робочого тижня; 2) умов найму робочої сили; 3) боротьби з безробіттям; 4) встановлення гарантованої заробітної плати, що забезпечує задовільні умови життя; 5) створення певних умов на виробництві, що дозволяють скоротити травматизм і рівень професійних захворювань; 6) прийняття правового захисту праці дітей, підлітків і жінок; 7) встановлення пенсій за віком та інвалідності; 8) захисту інтересів трудящих, які працюють за кордоном; 9) встановлення принципу рівної заробітної плати за рівну працю; 10) визнання профспілкових організацій; 11) організації професійного і технічного навчання працівників; 12) приведення у відповідність або прийняття країнами, що входять до складу МОП, законодавчих актів, регулюючих умови праці відповідно до рекомендацій МОП.

Основне завдання МОП у галузі охорони праці – поліпшення якості умов праці в усіх її аспектах. Це профілактика професійного травматизму і профзахворювань, застосування принципів ергономіки, угода по тривалості робочого часу, поліпшення змісту та організації праці і умов праці у цілому. Для досягнення цих цілей МОП проводить наступну роботу: 1) підготовку та перегляд міжнародних трудових стандартів; 2) спрямовує експертів для допомоги державам – членам Організації на їхнє прохання; 3) організовує тристоронні зустрічі між представниками урядів, роботодавців і робітників, включаючи промислові комітети, з метою вивчення найважливіших проблем, що стоять перед основними галузями промисловості; 4) проводить дослідницьку роботу і науковий аналіз у цій сфері.

Так, наприклад, Конвенція МОП № 115, ратифікована у 1962 р., про захист від іонізуючої радіації, яка поширюється на всі види діяльності, які викликають вплив іонізуючої радіації на працівників у процесі виконання роботи, передбачає, що повинні створюватися всі умови для того, щоб обмежити вплив іонізуючої радіації на працівників до якомога меншого рівня. (ст. 5 розділу II «Заходи захисту») [11].

У Конвенції МОП № 155, ратифікована Україною у 2011 році, «Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище», зазначено, що а) термін «галузі економічної діяльності» охоплює всі галузі, в яких працівники працюють за наймом, зокрема державну службу; б) термін «працівники» охоплює всіх осіб, які працюють за наймом, зокрема державних службовців; в) термін «робоче місце» охоплює всі місця, де працівникам необхідно бути або куди їм необхідно прямувати у зв'язку з їхньою роботою, і є під прямим чи опосередко-

ваним контролем роботодавця; д) термін «правила» охоплює всі положення, яким компетентний орган чи органи надали законної сили; е) термін «здоров'я» стосовно праці означає не тільки відсутність хвороби чи недуги; він також уключає фізичні й психічні елементи, які впливають на здоров'я і безпосередньо стосуються безпеки й гігієни праці. У ст. 4 визначено засади національної політики, що передбачають: 1. Кожна держава-член з урахуванням національних умов і практики та після консультації з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників розробляє, здійснює та періодично переглядає погоджену національну політику у галузі безпеки й гігієни праці та виробничого середовища. 2. Мета цієї політики – запобігати нещасним випадкам і завданню шкоди здоров'ю, що виникають унаслідок роботи, пов'язані з нею або у ході неї, мінімізуючи настільки, наскільки це є обґрунтовано практично можливим, причини небезпек, притаманних виробничому середовищу. А у ст. 5 зазначено, що під час проведення політики, зазначеної у статті 4 цієї Конвенції, до уваги беруться настільки, наскільки вони впливають на безпеку й гігієну праці та виробничого середовища, такі основні сфери діяльності: а) розроблення, випробування, вибору, заміни, монтажу, розміщення, використання та обслуговування матеріальних елементів праці (робочих місць, виробничого середовища, інструментів, механізмів та обладнання, хімічних, фізичних та біологічних речовин й агентів, робочих процесів); б) зв'язків між матеріальними елементами праці й особами, які виконують або контролюють роботу, а також пристосування механізмів, обладнання, робочого часу, організації праці й трудових процесів до фізичних і психічних здібностей працівників; в) професійної підготовки, зокрема необхідної подальшої підготовки, кваліфікації та стимулювання осіб, які так чи інакше беруть участь у досягненні адекватних рівнів безпеки й гігієни праці; г) зв'язку та співробітництва на рівнях робочої групи та підприємства та на всіх інших відповідних рівнях до національного рівня включно; е) захисту працівників та їхніх представників від дисциплінарних заходів унаслідок здійснених ними належним чином дій відповідно до політики, зазначеної у статті 4 цієї Конвенції. Зазначено також, що у ході розроблення згаданої політики, зазначаються відповідні функції та обов'язки органів державної влади, роботодавців, працівників та інших осіб стосовно безпеки й гігієни праці та виробничого середовища з урахуванням як допоміжної ролі таких обов'язків, так і національних умов та практики. Утілення у життя нормативно-правових актів, які стосуються безпеки й гігієни праці та виробничого середовища, забезпечується адекватною та відповідною системою інспекції. Система втілення у життя передбачає застосування адекватних санкцій за порушення нормативно-правових актів. Компетентний орган чи органи забезпечують поступове виконання таких функцій: а) визначення у випадках, коли цього вимагають характер і ступінь небезпеки, умов, які регулюють проектування, будівництво та розміщення підприємств, уведення їх в експлуатацію, значні зміни, що впливають на них, та зміни, здійснені для досягнення їхніх цілей, безпеку технічного обладнання, яке використовується у ході роботи, а також застосування процедур, визначених компетентними органами; б) визначення виробничих процесів, речовин та агентів, контакт з якими необхідні заборонити, обмежити або поставити у залежність від дозволу чи контролю компетентного органу чи органів; беруться до уваги небезпеки для здоров'я, що виникають унаслідок одночасного контакту з кількома речовинами або агентами; в) установа й застосування процедур повідомлення про нещасні випадки на виробництві й професійні захворювання роботодавцями й, у відповідних випадках, страховими установами та іншими безпосередньо заінтересованими, а також подання щорічних статистичних даних про нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання;

d) проведення розслідувань тоді, коли нещасні випадки на виробництві, професійні захворювання чи будь-які інші завдання шкоди здоров'ю, що виникають у ході роботи або у зв'язку з нею, свідчать про серйозне становище; е) щорічна публікація інформації про вжиті заходи відповідно до політики, зазначеної у статті 4 цієї Конвенції, та про нещасні випадки на виробництві, професійні захворювання та про інші завдання шкоди здоров'ю, які виникають у ході роботи або у зв'язку з нею; ф) упродовження або розширення, з урахуванням національних умов і можливостей, систем вивчення хімічних, фізичних та біологічних агентів з погляду безпеки для здоров'я працівників [13]. Взагалі норми вказаної конвенції є привілейованими у розробці програм розвитку ЄС.

Є також важливі конвенції, що не були ратифіковані з різних причин, наприклад, Конвенція МОП № 148 «Про захист працівників від професійного ризику, спричиненого забрудненням повітря, шумом та вібрацією на робочих місцях» передбачає, що у міру можливості на робочих місцях повинен усуватися будь-який ризик, що викликається забрудненням повітря, шумом і вібрацією: а) за допомогою технічних заходів <...> або, якщо це неможливо, б) за допомогою додаткових організаційних заходів» (ст. 9 розділу III «заходи профілактики та захисту») [12]. Конвенція була підписана Україною, але щодо ратифікації тривають дискусії, проблемним питанням є економічна недоцільність ратифікації конвенції. Під час розвитку та в умовах технічного прогресу перед Україною постає важливе завдання реформування застарілого інституту атестації робочих місць за умовами праці та визнання такого, що не відповідає Європейським стандартам і стандартам МОП. Але прагнення до реформування важливого сектору забезпечення основоположних прав людини наштовхується на значній супротив роботодавців, не зацікавленого у зростанні витрат на забезпечення належних умов праці на підприємствах.

Понад десять конвенцій і рекомендацій МОП містять санітарно-гігієнічні норми, що захищають працівників від певних видів шкоди, головним чином небезпечних токсичних речовин: бензолу, азбесту, білого фосфору, канцерогенних речовин, свинцевих білил, а також радіації та спор сибірської виразки. Ці правила мають велике значення з точки зору профілактики багатьох професійних захворювань. Таким чином, із зазначених конвенцій МОП випливає обов'язок перед законодавцем України вживати заходів, спрямованих на зменшення несприятливого впливу на працівників, зайнятих на підприємствах зі шкідливими і небезпечними умовами праці.

Значна кількість Конвенцій захищають вразливі групи працівників, таких як особи з інвалідністю, неповнолітні і жінки. Так, Конвенція МОП № 45 «Про застосування праці жінок на підземних роботах у шахтах» встановлює заборону застосування праці жінок у будь-якого роду підземних роботах у шахтах. Про необхідність заборони праці жінок на важких та шкідливих роботах йдеться у багатьох міжнародних актах.

Висновки. Отже, як уже було зазначено, Україною було ратифіковані більше як 60 конвенцій МОП, з них близько 30 Конвенцій, що віднесено до забезпечення гідних умов праці. Проте процес ратифікації названих конвенцій є досить повільним. Із зазначених у Плані заходів конвенцій на тепер Україна ратифікувала тільки одну Конвенцію МОП № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення.

У Програмі Гідної праці для України на 2016–2019 роки зазначається, що Україна досягла прогресу у покращенні виконання нею своїх конституційних обов'язків щодо повідомлення про ратифіковані міжнародні трудові норми до наглядових органів МОП і подання національним органам влади новоприйнятих норм. Проте, необхідно подальше надання допомоги з тим, щоб забезпечити повну відповідність законодавства і практики ратифікованим трудовим нормам, як того вимагає Комітет експертів МОП зі застосування конвенцій та рекомендацій.

Список використаної літератури:

1. Про дію міжнародних договорів на території України: Закон України від 10 грудня 1991 р. Відомості Верховної Ради України. 1992. № 10. Ст. 137.
2. Про міжнародні договори: Закон України від 29 червня 2004 року № 1906-IV. Відомості Верховної Ради України. 1994. № 10. Ст. 45.
3. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: монографія. Х.: Вид. СПД ФОП Вапнярчук Н.М., 2006.
4. Мартиненко П. Конституційна імплементація норм міжнародного права – об'єкт судової охорони в Україні. Українське право. 1999. №2(12). С.7.
5. Козюбра М. Тенденції розвитку джерел права України в контексті європейських правоінтеграційних процесів. Наукові записки. Національний університет «Києво-Могилянська Академія». Т. 26: Юридичні науки / Ред. кол.: В. Брюховецький та ін. К., 2004. С. 7.
6. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами / упоряд. В. М. Вакуленко, О. П. Товстенко. К.: Юрінком Інтер, 1998. С. 23.
7. Погребняк О. Ю. Місце актів ОП у системі джерел трудового права. Науковий вісник Херсонського державного університету. Випуск 3. Том 1. 2016. С. 117.
8. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1965-1999. Том II Міжнародне бюро праці, Женева, 1999. С. 1529-1532.
9. Загальна декларація прав людини: прийнята Резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 р. // Документи ООН А/RES/217А: Права людини. Міжнародні договори України, декларації, документи / упоряд. Ю. К. Качуренко. 2-ге вид. К., 1992.
10. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: Пакт ООН від 16 грудня 1966 р. Вісник Конституційного Суду України. 2006. № 4.
11. Про ратифікацію Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та Міжнародного пакту про громадянські і політичні права: Указ Президії Верховної Ради УРСР від 19 жовтня 1973 р. № 2148 12. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14 вересня 2006 р. № 137-V. Відомості Верховної Ради України. 2006. №43. Ст. 418.
13. Рудик В. А. Щодо проблеми реалізації Україною окремих положень Європейської соціальної Хартії (переглянутої). Сборник научных трудов SWrold. Вып. 3 (36). Том 22. Иваново: МАРКОВО АД, 2014. С. 42-46.
14. Конвенція про захист працівників від іонізуючої радіації № 115 (укр/рос): Підписання від 17.06.1962.
15. Конвенція про захист працівників від професійного ризику, спричиненого забрудненням повітря, шумом та вібрацією на робочих місцях № 148 (укр/рос): Підписання від 20.06.1977.
16. Конвенція 1981 року про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище № 155 (укр/рос), ратифіковано Законом № 3988-VI (3988-17).

ІНФОРМАЦІЯ ПРО АВТОРА

Шрамко Олександр В'ячеславович – аспірант кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого;

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Shramko Oleksandr Viacheslavovych – Postgraduate Student at the Department of Labor Law of Yaroslav Mudryi National Law University

vorfus1992@gmail.com