

УЧАСТЬ РОБОТОДАВЦЯ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ БЕЗПЕЧНИХ, НАЛЕЖНИХ ТА ЗДОРОВИХ УМОВ ПРАЦІ

ТИХОНОВИЧ О. Ю. - доктор філософії права, докторант кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.32782/ep.2024.4.22>

У статті здійснено розгляд участі роботодавця в забезпеченні безпечних, належних та здорових умов праці працівників на підприємствах, в установах, організаціях. Наголошено на тому, що питання забезпечення безпечних, належних та здорових умов праці працівників є одним із визначальних критеріїв вибору працівником місця своєї роботи та можливості залучити до роботи висококваліфікованих та перспективних працівників. Вказано на оновлений формат розуміння безпеки, зокрема не як «безпеки праці», а власне як «безпеки працівника», тобто спрямування такого захисту безпосередньо на працівника як окремого об'єкту забезпечення безпеки, а не виключно на безпеку самого трудового процесу. У рамках статті здійснено аналіз двох основних законодавчих актів у сфері охорони праці Кодексу законів про працю України та Закону України «Про охорону праці», які чітко закріплюють обов'язок роботодавця на створення належних, безпечних і здорових умов праці.

Окремо наголошено й на тому, що не дивлячись на чітку законодавчу позицію щодо участі роботодавців в створенні та дотриманні відповідних умов праці, значна кількість роботодавців продовжують нехтувати своїми обов'язками щодо створення безпечних, належних та здорових умов праці. У статті окрему увагу приділено й місцю роботодавця у системі суб'єктів забезпечення належних, безпечних та здорових умов праці та зроблено висновок про те, що роботодавець займає ключове місце щодо здійснення безпечних, належних та здорових умов праці, здійснюючи організа-

ційне, матеріально-технічне, технологічне, санітарне, побутове забезпечення при цьому виконуючи відповідний регулюючий вплив на працівника. У рамках проведеного дослідження акцент зроблено й на важливості інформування працівників про безпечні, належні та здорові умови праці, строки та засоби отримання такої інформації, механізми завчасного регулювання, способи захисту працівників тощо. Автором виділено та названо основні групи правовідносин, які характеризують участь роботодавця в забезпеченні належних, безпечних і здорових умов праці: 1) нормативно-правові; 2) організаційні; 3) інформаційні; 4) профілактичні; 5) оціночні; 6) забезпечувальні; 7) заборонні; 8) консультаційні; 9) захисні; 10) контрольні; 11) компенсаційні.

Ключові слова: умови праці, безпечні, належні, здорові умови праці, правовідносини, працівник, роботодавець.

Постановка проблеми

На сьогодні в Україні, здавалося, не має так званих «безпечних» підприємств, установ чи організацій, які б в повній мірі відповідали критеріям безпеки, створювати такі умови праці, які б виключали можливість настання певного виробничого травматизму, нещасних випадків, порушення життєдіяльності працівника. Значна кількість підприємств у своєму робочому процесі використовує різну кількість простих та складних механізмів, устаткування, технологічних процесів, які можуть травмувати працівника, вплинути на стан його здоров'я, порушити

нормальну життєдіяльність особи, завдати шкоди здоров'ю тощо. Навіть перебуваючи вдома та виконуючи надомну чи дистанційну роботу ризик настання певного страхового випадку є, а тому навіть за таких форм організації трудової зайнятості питання безпеки робочого місця є досить актуальним та важливим. Беззаперечно, ми розуміємо, що дотримання техніки безпеки є обов'язком працівника, які мають дотримуватися законодавчих та інших норм охорони праці, пов'язаних із виконанням покладених на них робіт. Проте, все ж вважаємо, що весь тягар дотримання та забезпечення безпечних, належних та здорових умов праці покладається саме на роботодавця, який має забезпечувати реалізацію державної політики у вказаній сфері на підприємстві, що йому підпорядковане. Відзначимо, що забезпечення безпеки праці, створення належних та здорових умов праці на підприємствах, в установах та організаціях досить часто є одним із визначальних критеріїв вибору працівником місця своєї роботи. А враховуючи те, що для роботодавців важливим є залучення до праці висококваліфікованих та перспективних працівників, останній має здійснювати для цього відповідні важливі заходи, до складу яких входить й формування відповідної політики щодо здійснення соціального захисту працівників та створення безпечних, належних та здорових умов праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Роботодавця як суб'єкта здійснення соціального захисту працівників вивчали наступні вчені: А.Л. Амілічева, Н.Б. Болотіна, М.І. Іншин, Н.Я. Заболотна, І.В. Лагутіна, О.О. Лакіза, Д.І. Сіроха А.М. Соцький, О.Ю. Тихонович, Ю. В. Чижмарь, В.І. Чудовський, В.І. Щербина, О.А. Яковлев, О.М. Ярошенко та інші. Проте, наукові пошуки місця роботодавця в системі забезпечення належних, безпечних та здорових умов праці не припиняються, а тільки поглиблюються. І це пов'язано із новим форматом розуміння безпеки, зокрема не як «безпеки праці», а власне як «безпеки працівника». Фактично роботодавець у питан-

нях безпеки має орієнтуватися саме на безпеку працівника, як окремого об'єкту забезпечення безпеки, а не виключно на безпеку самого трудового процесу. І такий підхід, вважаємо, відповідає міжнародним принципам організації трудового процесу у питаннях забезпечення безпеки працівників.

Формулювання мети статті

У статті пропонується розглянути участь роботодавця щодо створення безпечних, належних та здорових умов праці, проаналізувати законодавство України у сфері дотримання безпечних, належних та здорових умов праці працівників, а також охарактеризувати ті правовідносини, які виникають за участю роботодавця щодо створення на робочих місцях відповідних належних, безпечних та здорових умов праці для працівників.

Виклад основного матеріалу

Переходячи до безпосереднього розгляду роботодавця як суб'єкта забезпечення безпечних, належних та здорових умов праці зазначимо про те, що О.В. Шрамко під «безпечними умовами праці розуміє ті умови, за яких вплив потенційно шкідливих і небезпечних виробничих чинників усунуто або ж рівні такого впливу мінімізовані до гранично допустимих показників за допомогою забезпечення працівників засобами індивідуального захисту, а також наявності справного стану технічного оснащення, обладнання, устаткування, інструментів тощо» [1, с. 8]. Вказане визначення не містить чіткої вказівки на суб'єктів дотримання та забезпечення безпечних, належних та здорових умов праці, проте зі змісту вказаного можемо зробити висновок про важливість ролі саме роботодавця у забезпеченні безпеки праці та безпеки працівника, який має реалізовувати визначену державою політику щодо захисту працівників. В.І. Чудовський підтверджує участь роботодавця у сфері здійснення охорони праці, говорячи про те, що «управління охороною праці має наступні рівні: а) державне управління, що виражається у формі здійснення нагляду та контролю системи державних органів по забезпеченню належних, безпечних і здо-

рових умов праці; б) управління зі сторони роботодавця здійснюється шляхом впровадження системи заходів і прийняття рішень щодо забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці; в) управління охороною праці найманими працівниками через громадський контроль і контроль за виконанням колективних договорів та угод» [2, с. 6]. Так, дійсно, роботодавець займає проміжне та, на нашу думку, ключове місце у системі здійснення безпечних, належних та здорових умов праці, здійснюючи організаційне, матеріально-технічне, технологічне, санітарне, побутове забезпечення при цьому виконуючи відповідний регулюючий вплив на працівника. Варто розуміти й те, що без створення належних, безпечних та здорових умов праці працівників жодне підприємство, установа, організація не зможе працювати ефективно, а отже й не буде спроможне досягати того результату, який перед собою ставить роботодавець. Підтвердженням такої думки є теза Л.В. Мелех й Б.В. Мелех, які вказують на те, що без створення стану безпеки на робочому місці ані працівник не зможе належно виконувати свої трудові обов'язки без шкоди своєму життю та здоров'ю, ані роботодавець не зможе розвивати підприємство, якщо значні кошти будуть витрачатися на відновлення працездатності працівників, а така ситуація аж ніяк не сприятиме отриманню прибутку та залученню високопрофесійних кадрів [3, с. 74].

Досліджуючи участь роботодавця у сфері дотримання безпечних, належних та здорових умов праці варто назвати й думку О.А. Яковлєва, який наголошує на тому, що «забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці – один з основних трудових обов'язків роботодавця, від належного виконання якого залежить здійснення всього комплексу трудових прав, реалізація програми гідної праці. Це право полягає в балансі інтересів суб'єктів трудових відносин, для гарантування якого держава провадить політику, метою якої є захист життя і здоров'я трудівників у процесі застосування праці» [4, с 76-76]. Крім того, на сьогодні розуміння безпечних, належних та здорових умов праці працівників має й дещо інше со-

ціальне спрямування – не тільки створення відповідних умов для праці, а й саме інформування працівників про такі умови, строки та засоби отримання такої інформації, механізми завчасного регулювання, способи захисту працівників тощо.

На сьогодні питання участі роботодавця у забезпеченні безпечних, належних та здорових умов праці визначено відповідними нормативно-правовими актами України, якими чітко закріплено ряд положень про те, що роботодавець має забезпечувати належні, безпечні та здорові умови праці для своїх працівників. Так, у ч. 2 статті 153 Кодексу законів про працю України закріплено, що «забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на роботодавця, крім випадків укладення між працівником та роботодавцем трудового договору про дистанційну роботу. При використанні праці домашніх працівників створення належних, безпечних і здорових умов праці покладається на сторони трудового договору» [5]. Законом України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-ХІІ, а саме статтею 13 визначено положення, відповідно до якого «роботодавець зобов'язаний 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» [6]. Проте, не дивлячись на чітку законодавчу позицію щодо участі роботодавців в створенні та дотриманні відповідних умов праці, значна кількість роботодавців продовжують нехтувати своїми обов'язками щодо створення безпечних, належних та здорових умов праці. Погодимось із думкою Н.Б. Болотіної, яка говорить про те, що, чимало керівників підприємств безвідповідально ставляться до обов'язків щодо створення здорових і безпечних умов праці, часто розглядають ці питання як другорядні [7, с. 396]. Такі дії роботодавця є не тільки порушенням норм національного законодавця, а й міжнародно-правових принципів безпеки праці та безпеки працівників. Відзначимо, що міжнародне право на сьогодні формулює досить принципову позицію відносно того, що саме роботодавець має забезпечувати належний

рівень організації безпечних, належних та здорових умов праці, всіма силами сприяти створенню безпечного трудового процесу, захисту працівників від шкідливих та небезпечних умов праці. І вказана участь роботодавця є обов'язковою, тому на міжнародному рівні, а саме у Директиві 89/391 від 12 червня 1989 року, закріплено, що роботодавець не вправі перекласти обов'язок щодо забезпечення належних та безпечних умов праці, а також відповідальність на зовнішні організації та експертів, яких вони залучають на підприємства і на самих працівників [8].

Загалом, участь роботодавця в системі соціального захисту працівників, в тому числі щодо дотримання належних, безпечних та здорових умов праці Р.М. Тимофійв пропонує розподілити на наступні групи: 1) профілактичні, до яких вчений відносить обов'язки роботодавця організувати первинні та періодичні медичні огляди працівників; проводити інструкції та навчання з охорони праці, техніки безпеки, пожежної безпеки; дотримуватися вимог щодо тривалості часу роботи та часу відпочинку; 2) матеріально-технічні, до якої вчений зачисляє обов'язок забезпечувати працівників засобами індивідуального захисту та засобами пиття, продуктами харчування, залежно від особливостей виробництва, а також обов'язок організувати безпечну експлуатацію механізмів, іншого устаткування, впроваджувати сучасні технології виробництва; 3) моніторингові (оцінювальні) обов'язки, серед яких: обов'язок організувати розслідування нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, а також обов'язок проводити атестацію робочого місця працівника [9, с.90-98]. В цілому, ми погоджуємося із таким розподілом, проте вважаємо, що вказаний перелік груп правовідносин варто дещо розширити, а тому вважаємо, що участь роботодавця в належних, безпечних і здорових умов праці доцільно систематизувати за наступними групами правовідносин:

1) нормативно-правові, суть яких зводиться до розроблення і затвердження положень, інструкцій, інших актів з охорони праці, що діють у межах підприємства, роз-

роблення та встановлення відповідних правил поведінки на підприємстві, в установах, організаціях. Санітарно-побутові умови, які створюються та визначають роботодавцем на підприємствах, в установах організація повинні відповідати вимогам нормативних актів про охорону праці. До нормативно-правових правовідносин варто віднести й обов'язок роботодавця на отримання дозволу на введення в експлуатацію підприємств, що передбачає собою отримання відповідних дозвільних документів та вжиття заходів, що забезпечать безпеку працівників у разі відсутності в нормативних актах про охорону праці вимог, які необхідно виконати для забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на певних роботах.

2) організаційні, що передбачають організацію та впровадження державних норм та стандартів у сфері здійснення та дотримання тих норм та положень, які визначені законодавчими та підзаконними нормативно-правовими актами; розроблення та реалізація заходів для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці; організацію своєчасного та в повному обсязі проведення навчання працівників та забезпечення періодичної перевірки їх знань на предмет охорони праці; організація у визначені строки атестації робочих місць на тих підприємствах, де проведення такої атестації є обов'язковим. До організаційних правовідносин варто також віднести створення на підприємстві відповідної служби з охорони праці для тих підприємств, де чисельність працівників становить 50 та більше осіб чи призначення відповідальної особи у сфері охорони праці, створення комісії з питань охорони праці на підприємстві; організацію проведення розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, організацію надання допомоги тим працівниками, які отримали виробничі травми, організація проведення відповідних медичних та оздоровчих заходів. Організаційними правовідносинами роботодавця у сфері забезпечення належних, безпечних та здорових умов праці, на нашу думку, варто назвати й впровадження сучасних засобів техніки безпеки на підпри-

ємстві, в установах та організаціях, які спрямовані на запобігання виробничого травматизму та дотриманню санітарно-гігієнічних умов праці.

3) інформаційні, що передбачають надання роботодавцем інформації про режим та умови роботи працівників, інформування кожного працівника про небезпечні умови праці, небезпечні професійні фактори на робочому місці, ті небезпечні і шкідливі виробничі фактори, які фактично існують та які ще не усунуто, інформувати про можливі наслідки впливу таких небезпечних факторів на життя та здоров'я працівника. В рамках інформаційної політики роботодавця, працівник має бути проінформований роботодавцем про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності та має розуміти механізм здійснення такого відшкодування, про безпечні методи роботи на підприємстві, в установі, організації, а також роботодавцем має бути забезпечений доступ працівників до нормативно-правових актів з охорони праці, документів, що містять результати атестації робочих місць, заплановані роботодавцем профілактичні заходи у сфері охорони праці тощо. В обов'язковому порядку має проводитися систематичний інструктаж та навчання працівників з охорони праці та протипожежної безпеки. Варто зазначити, що оновлений підхід до розуміння інформаційної політики роботодавця по відношенню до своїх працівників передбачено в Директиві № 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі (Directive 2019/1152 of the European Parliament and of the Council on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union), ухваленій Європейським парламентом та Радою 20 червня 2019 року [10].

4) профілактичні – здійснення заходів, які є необхідними для дотримання належних, безпечних і здорових умов праці, здійснення різноманітних профілактичних заходів безпеки на робочому місці, в робочій зоні. До профілактичних варто віднести дотримання заходів з медичного забезпе-

чення та медичного страхування, проходження у визначені строки відповідних медичних оглядів. Це стосується проведення попередніх та періодичних медоглядів, які мають здійснюватися за рахунок роботодавця. Особливого значення роботодавцем має бути приділено питанню страхування від нещасного випадку та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності. Тобто, роботодавець має відповідно до вимог законодавства здійснити загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності.

5) оціночні правовідносини, суть яких зводиться до того, що роботодавець має оцінювати ризики на підприємстві, в установах та організаціях та на основі цього вчиняти заходи щодо усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань, та здійснення профілактичних заходів, проводити своєчасну оцінку технічного стану виробничого обладнання та устаткування, яке надається працівнику, проводити оцінку щодо необхідності здійснення працівниками повторного навчання та перевірки знань, підвищення кваліфікації тощо.

6) забезпечувальні правовідносини роботодавця. До таких правовідносин варто віднести правовідносини із забезпечення роботодавцями своїх працівників засобами індивідуального захисту в тій кількості, яка є необхідною для дотримання належних, безпечних і здорових умов праці. Нормами законодавчих актів закріплено, що роботодавець зобов'язаний організувати комплектування та утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативних актів про охорону праці, забезпечити працівників спецодягом, іншими засобами індивідуального захисту, мийними та знешкочувальними засобами, а у випадку передчасного зношення цих засобів не з вини працівника замінити їх за свій рахунок. Забезпечувальні правовідносини також виражаються й в організації та забезпеченні належних, безпечних і здорових умов праці окремих категорій осіб (жінок, неповнолітніх, осіб з інвалідністю тощо).

7) заборонні, що закріплюють положення про неможливість зменшення визначених на законодавчому та підзаконному рівні норм та положень, які стосуються дотримання належних, безпечних і здорових умов праці роботодавцем на підприємстві, в установі чи організації. До заборонних варто віднести й неможливість залучення працівника до тих видів робіт, які йому протипоказані за медичним висновком, а також до тих видів роботи, де обов'язковим є здійснення відповідного добору.

8) консультаційні - проведення відповідних консультацій із дотримання норм безпечних, належних та здорових умов праці із відповідними органами влади, органами, до компетенції яких віднесено формування політики у сфері охорони праці, з міжнародними та національними експертами, спеціалістами, консультантами, уповноваженими органами у питаннях безпеки праці, а також із самими працівниками чи їх представниками (наприклад профспілкою). Роботодавець має взаємодіяти із спеціалістами з охорони праці підприємства, страховими експертами у вирішенні різноманітних виробничих ситуаціях, а також із самими працівниками.

9) захисні правовідносини. До захисних правовідносин варто віднести обов'язок роботодавця здійснити переведення особи на більш легшу роботу за наявності відповідного медичного висновку, за потреби встановити скорочений робочий день та за необхідності організувати проведення навчання працівника з набуття іншої професії відповідно до законодавства. До захисних правовідносин також варто, на нашу думку, віднести право роботодавця встановити додаткові заходи дотримання належних, безпечних і здорових умов праці, здійснювати заходи щодо полегшення і оздоровлення умов праці працівників.

10) контрольні правовідносини роботодавця. До контрольних правовідносин роботодавця варто віднести здійснення контролю за додержанням працівником технологічних процесів, правил поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, контролю за використанням працівниками індивідуальних засобів захисту, забезпечення контр-

олю за технічним станом обладнання та засобами виробництва, які надаються працівнику для виконання ним своїх професійних обов'язків.

11) компенсаційні правовідносини, які чітко визначені нормами статті 26 Закону України «Про охорону праці», а саме: «роботодавець зобов'язаний відшкодувати збитки, завдані порушенням вимог з охорони праці іншим юридичним, фізичним особам і державі, на загальних підставах, передбачених законом. Роботодавець відшкодовує витрати на проведення робіт з рятування потерпілих під час аварії та ліквідації її наслідків, на розслідування і проведення експертизи причин аварії, нещасного випадку або професійного захворювання, на складання санітарно-гігієнічної характеристики умов праці осіб, які проходять обстеження щодо наявності професійного захворювання, а також інші витрати, передбачені законодавством» [6]. Крім того, за загальним правилом фінансування охорони праці здійснюється роботодавцем.

Висновки

Таким чином, на рівні законодавчих актів так і у науковій літературі досить чітко сформована думка про те, що роботодавець є основним суб'єктом забезпечення та дотримання належних, безпечних та здорових умов праці. Кожний роботодавець має розуміти тісний взаємозв'язок між працездатністю працівника та його рівнем соціального захисту, створеними для нього безпечними, належними та здоровими умовами праці, і чим вищим є рівень створених безпечних, належних та здорових умов праці, тим результативнішою є праця працівників, тим конкурентнішим є підприємство, установа, організація і навпаки. Отже, нехтування роботодавцем створенням безпечних, належних та здорових умов праці є тим чинником, який гальмує розвиток підприємства установи, організації, знижує рівень мотивації працівників та впливає на рівень працездатності працівників, а тому участь роботодавця в забезпеченні належних, безпечних та здорових умов праці є досить важливою, що й закріплено на законодавчому та нормативно-правовому рівні.

SUMMARY

The article examines the employer's participation in ensuring safe, proper and healthy working conditions for employees at enterprises, institutions, and organizations. It was emphasized that the issue of ensuring safe, proper and healthy working conditions for employees is one of the determining criteria for an employee's choice of a place of work and the possibility of attracting highly qualified and promising employees to work. The updated format of the understanding of safety is pointed out, in particular not as "labor safety", but actually as "employee safety", i.e. directing such protection directly to the worker as a separate object of ensuring safety, and not exclusively to the safety of the labor process itself. The article analyzes two main legislative acts in the field of labor protection, the Labor Code of Ukraine and the Law of Ukraine "On Labor Protection", which clearly establish the employer's obligation to create proper, safe and healthy working conditions. It is also emphasized that despite the clear legislative position regarding the participation of employers in the creation and observance of appropriate working conditions, a significant number of employers continue to neglect their obligations to create safe, proper and healthy work-

ing conditions. The article also pays special attention to the place of the employer in the system of subjects of ensuring proper, safe and healthy working conditions and it is concluded that the employer occupies a key place in the implementation of safe, proper and healthy working conditions, carrying out organizational, logistical, technological, sanitary, household provision while exerting the appropriate regulatory influence on the employee. Within the framework of the conducted research, emphasis was also placed on the importance of informing employees about safe, proper and healthy working conditions, terms and means of obtaining such information, mechanisms of early regulation, methods of employee protection, etc. The author has identified and named the main groups of legal relations that characterize the employer's participation in ensuring proper, safe and healthy working conditions: 1) regulatory and legal; 2) organizational; 3) informative; 4) preventive; 5) evaluation; 6) supply; 7) prohibited; 8) consulting; 9) protective; 10) control; 11) compensatory.

Keywords: working conditions, safe, proper, healthy working conditions, legal relations, employee, employer.

Література

1. Шрамко О.В. Право працівника на належні, безпечні та здорові умови праці. Дис на здоб наук. ступеня канд. юрид. наук. Спец.: 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Національний юридичний ун-т імені Ярослава Мудрого. Харків. 2019. 197 с.
2. Чудовський В.І. Теоретичні засади правового регулювання забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці в Україні. Автореф. на здоб наук. ступеня канд. юрид. наук. Спец.: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Націон. академія наук України. Інститут держави і права ім. В.М. Корецького. Київ. 2013. 22 с.
3. Мелех Л.В., Мелех Б.В. Юридична природа конституційного права працівника на здорові, належні та безпечні умови праці. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 1. С. 71–74
4. Яковлев О.А. Безпечні і здорові умови праці - важливий складник гідної праці. *Юридичний вісник*. 2020. № 6. С. 76-82

5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР* 1971. Додаток до N 50.

6. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № № 2694-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 49. Стаття 668

7. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підруч. / Н. Б. Болотіна. 3-тє вид., стер. К. : Вікор, 2005. 725 с.

8. Директива від 12 червня 1989 року про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі (89/391/ЄЕС). *Офіційний вісник Європейських Співтовариств*. 1989. L 183. Стор 1

9. Тимофіїв Р.М. Роботодавець як суб'єкт соціального захисту працівників. Дис. на здоб. наук ступеня канд. юрид. наук. Спец.: 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Львівський Націон. ун-т імені Івана Франка. Львів. 2019. 226 с.

10. Директива (ЄС) 2019/1152 Європейського парламенту і Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі. URL : <https://www.ilo.org/uk/media/78676/download>