

УДК 021.89:351.83:331.07(100)МОП

Володимир Зуб,

в. о. завідувача відділу довідково-консультаційної допомоги НЮБ НБУВ

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ЗАКОНОДАВСТВА З ПИТАНЬ ОХОРОНИ ПРАЦІ В БІБЛІОТЕКАХ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН: ДОКУМЕНТОЗНАВЧИЙ АСПЕКТ

У статті висвітлюються питання особливості розвитку законодавчих актів з питань охорони праці, а також досвід держав Європейського Союзу та його застосування в законодавчій базі України і бібліотечних установах.

Ключові слова: закони, підзаконні акти, нормативно-правові акти, Державний нормативний акт про охорону праці (далі – ДНАОП), ратифікація, Міжнародна організація праці (далі – МОП).

У нашій молодій державі вже давно виникла гостра необхідність у проведенні наукового дослідження у зв'язку з відсутністю специфічної, на рівні держави, так і галузевої законодавчої бази з питань охорони праці в структурних підрозділах, службах бібліотечних установ України для поліпшення санітарно-технічних та гігієнічних заходів, покращання умов праці, зниження рівня технологічної дисципліни та пониження причин, що спричиняють виникнення гострих профзахворювань. Законодавство України про охорону праці складається з основних законів України, підзаконних актів та нормативно-правових актів, що регламентують правові відносини у сфері охорони праці. Оскільки в Міністерстві культури і туризму України та Міністерстві освіти, молоді та спорту України, а також у Національній академії наук України не розроблено ДНАОП галузі – Правила охорони праці для співробітників бібліотек України – служби з охорони праці бібліотечних установ користуються ДНАОП загальнодержавного користування для складання своїх нормативних актів [3]. Службі охорони праці бібліотек самотужки (зважаючи на свою базову підготовку, професіоналізм, практичний стаж роботи в цій системі) доводиться розробляти свої положення, інструкції, проводити навчання і перевірку знань співробітників, посадових осіб та поліпшувати організацію системи керування охороною праці в бібліотеках України.

Аналіз фахових видань Росії, України з бібліотечної справи, зокрема в бібліотекознавстві, книгознавстві, історіографії, джерелознавстві, документознавстві та архівознавстві таких відомих фахівців, як Л. Хавкіна,

С. Добрусіна, Ю. Нюкша, О. Пермінова, Ю. Столярова, Н. Каліберда, Г. Новікова, О. Гальченко, Г. Юхимець, Г. Ковальчук, В. Пашкова, С. Кулешов, М. Слободяник, О. Онищенко, Л. Дубровіна, В. Омельчук, Т. Ківшар, І. Матяш, В. Горовий, дає підстави говорити про те, що в них мало уваги приділяється висвітленню питань з охорони праці, умов праці читачів, бібліотечних працівників та їх соціальний захист [1].

Сьогодні основною тенденцією сучасного розвитку України є спрямованість державної політики на забезпечення та закріплення світових цінностей у всіх сферах суспільного життя. Україна йде шляхом адаптації чинного законодавства про охорону праці до законодавства ЄС у цій сфері. Удосконалення системи керування охороною праці обумовлено станом охорони праці та його негативними наслідками, які склалися у всіх без винятку галузях народного господарства України, а тому в цьому зв'язку велике значення має вивчення, аналіз та пошук шляхів застосування міжнародного досвіду щодо поліпшення умов і підвищення безпеки охорони праці. Для вдосконалення чинного законодавства України з охорони праці, поліпшення його стану в бібліотеках України необхідно використовувати зарубіжний досвід держав ЄЕС.

Відповідно до ст. 19 Закону України «Про Міжнародні договори України», чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства і застосовуються в порядку, передбаченому для норм національного законодавства. Якщо міжнародним договором України, який набрав чинності в установленому порядку, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені у відповідному акті законодавства України, то застосовуються правила міжнародного договору [11, с. 540].

На сьогодні Україною ратифіковано більшість основних міжнародних та європейських документів у сфері прав людини, зокрема Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, Конвенція про захист прав людини та основних свобод, Європейська соціальна хартія (переглянута). Крім того, Українською державою ратифіковано велику кількість конвенцій Міжнародної організації праці, що регулюють право людини на працю та її охорону [13].

МОП – одна з найдавніших міжнародних організацій, до основ напрямів діяльності якої належать:

– участь у міжнародно-правовому регулюванні праці шляхом розроблення та ухвалення міжнародних актів (конвенцій і рекомендацій) з питань умов праці та побуту працівників;

– розроблення та здійснення міжнародних цільових програм, спрямованих на вирішення важливих соціально-трудоових проблем (зайнятість, умови праці тощо);

– надання допомоги державам-членам МОП в удосконаленні національного трудового законодавства, професійно-технічної підготовки працівників, поліпшенні умов праці тощо шляхом здійснення міжнародних програм технічного співробітництва, проведення дослідних робіт та видавничої діяльності.

Сьогодні в національних основних законах, підзаконних актах та нормативно-правових актах враховуються вимоги такої принципової конвенції МОП у сфері охорони праці, як Конвенція про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів № 159 (ратифіковано 06.03.2003), а також активно вивчається можливість приєднання України до міжнародних норм з дотримання сучасних вимог щодо виробничого середовища, безпеки та гігієни праці (Конвенції № 152, № 155, № 161) [13].

Тому необхідно згадати, що до найважливіших документів Європейського Союзу, які закріплюють вимоги та стандарти у сфері охорони праці, належать:

– Директива Ради «Про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи» від 12 червня 1989 р. № 89/391/ЄЕС [3];

– Директива Ради «Про мінімальні вимоги щодо безпеки і охорони здоров'я в робочих зонах» від 30 листопада 1989 р. № 89/654/ЄЕС [4];

– Директива Ради «Про мінімальні вимоги щодо безпеки і охорони здоров'я при застосуванні робочого обладнання працівниками під час роботи» від 30 листопада 1989 р. № 89/655/ЄЕС [5];

– Директива Ради «Про мінімальні вимоги безпеки та охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці» від 30 листопада 1989 р. № 89/656/ЄЕС [6];

– Директива Ради «Про зближення законодавств держав-членів щодо засобів індивідуального захисту» від 21 грудня 1989 р. № 89/686/ЄЕС [7];

– Директива Ради «Про мінімум вимог до забезпечення знаків безпеки та гігієни праці» від 24 червня 1992 р. № 92/58/ЄЕ [8].

Крім того, МОП, активно працюючи в Україні з початку 90-х років ХХ ст., уже здійснила проекти, пов'язані з аналізом стану соціальної політики (спільно зі Світовим банком), кризового стану ринку праці в Україні (1995), розвитком соціального партнерства.

Протягом 20 років існування незалежної Української держави МОП надавала і продовжує надавати допомогу Кабінету Міністрів України

в експертній оцінці законопроектів, ознайомленні урядовців, представників профспілок і роботодавців з міжнародними стандартами статистики праці та її національною систематизацією.

За роки незалежності Україною було прийнято велику кількість нормативно-правових актів різного рівня, спрямованих на збереження та відновлення здоров'я і працездатності людини в процесі трудової діяльності, де було враховано основні вимоги конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці та стандарти деяких директив Ради ЄС щодо безпеки і гігієни праці та виробничого середовища. Так, у Законі України «Про охорону праці», який є найважливішим та основоположним актом законодавства про охорону праці, враховані основні вимоги конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці, що належать до сфери безпеки, гігієни праці та виробничого середовища [9, с. 4–5].

Національне законодавство з охорони праці багатьох країн орієнтовано на застосування вимог міжнародних трудових норм при регулюванні трудових відносин, ураховує вимоги та рекомендації щодо формування та проведення політики у сфері охорони праці на різних рівнях управління. Тому важливим напрямом удосконалення вітчизняного законодавства з охорони праці є наближення його до міжнародних стандартів і вимог Міжнародної організації праці, зафіксованих у її конвенціях і рекомендаціях [13]. Конвенція МОП № 155 проголошує основні принципи діяльності органів з охорони праці, де головним координатором зусиль є держава. Міжнародна практика демонструє, що тільки держава зможе подати узгоджений характер їх діям, визначити роль підприємства (організації) в забезпеченні сприятливих умов праці.

Більшість з головних вимог цієї конвенції вже знайшли своє впровадження у законодавчих актах з охорони праці України. Серед них:

– право обов'язкового інформування робітників про умови праці, наявність на робочих місцях шкідливих і небезпечних виробничих чинників, можливі наслідки їх впливу на здоров'я [9, с. 5];

– робітник має право відмовитися від виконання роботи в ситуації, небезпечній для його життя і здоров'я, або за наявності загрози життю і здоров'ю інших людей; робітнику гарантується захист від переслідувань і звільнення з роботи в таких випадках [9, с. 4–5; 14, с. 10].

У колективних договорах усіх бібліотек України більшість з головних вимог цієї Конвенції МОП № 155 уже знайшли своє впровадження.

Аналіз міжнародного досвіду показує, що, починаючи із 70-х років ХХ ст., від використання компенсаційного механізму шляхом надання пільг і компенсацій за роботу в небезпечних і шкідливих умовах праці

поступово відійшли. Йому було протиставлено забезпечення економічної зацікавленості роботодавця у створенні безпечних і здорових умов праці.

Захист робітників від конкретних небезпек вирішується за допомогою розробки та впровадження норм і стандартів. Головним чином вони використовуються в найбільш небезпечних видах діяльності.

В усіх країнах Західної Європи метою перших трудових законів, установлених майже 100 років тому, був захист здоров'я робітників. З роками заходи з охорони праці в країнах Європи значно змінились. Сьогодні завданням охорони праці є не тільки підтримка здоров'я робітників, обмеження робочого часу для роботи у шкідливих умовах праці, заборона використання праці дітей, молоді і жінок на деяких видах діяльності, але й привертання уваги на психологічні аспекти і психічний стан людей на робочих місцях.

Спільною ознакою багатьох систем керування охороною праці є наявність державних органів управління, спеціальних служб (організацій) на підприємствах, громадських формувань з охорони праці [15, с. 47].

Державні органи управління охороною праці створені у всіх країнах: Австрія – комісія з охорони праці при Міністерстві соціального управління; Іспанія – Вища рада з безпеки та гігієни праці; США – Національне управління з безпеки праці та управління з охорони праці; Франція – Вища рада з попередження нещасних випадків; Фінляндія – Міністерство соціального забезпечення та охорони здоров'я; Японія – Департамент норм праці. Керування охороною праці здійснюють комітети, центри, фонди та інші спеціальні організації [10, 17, с. 35–37; 18, с. 20–29; 19].

Питання охорони праці і здоров'я працівників є невід'ємною частиною стратегій країн ЄЕС.

Найцікавішим є досвід Великобританії, Німеччини, Швеції.

Серед розвинутих країн особливо привабливим для України є досвід Німеччини, де система керування охороною праці у виробничих сферах, так і в національних бібліотеках складалася поступово із середини минулого сторіччя.

Сьогодні Федеральна конституція встановлює вимоги підприємствам щодо забезпечення умов праці, гідних людини, а держава піклується про захист працюючих на виробництві.

Згідно з Конституцією Німеччини законодавче регулювання питань охорони праці є компетенцією федерації і регламентується системою федеральних законів, за допомогою яких встановлюють розраховані

на тривалий термін основні цілі у сфері техніки безпеки і гігієни праці та визначають найважливіші шляхи і методи для досягнення цих цілей [19].

Організація охорони праці в Німеччині має подвійний характер, що є її відмінною рисою. Нормативна база з охорони праці в Німеччині складається з двох головних складових: державне регулювання; (правила, статuti, накази) щодо запобігання нещасним випадкам на виробництві товариств зі страхування від нещасних випадків.

Правила із запобігання нещасним випадкам на виробництві розробляють, підтверджують і контролюють їх виконання товариства зі страхування, але обов'язково погоджують із державними органами. Ці правила є стандартами з охорони праці з мінімально необхідними вимогами щодо дотримання техніки безпеки і гігієни праці, які забезпечують запобігання нещасним випадкам на виробництві і професійним захворюванням.

Промисловий статут Німеччини зобов'язує всіх роботодавців забезпечувати безпеку праці, а Імперський статут – усіма можливими засобами берегти робітників від нещасних випадків та забезпечити ефективну першу допомогу.

У документах німецьких бібліотек (статутах, правилах, наказах) використовуються стандарти, вимоги з Промислового та Імперського статутів Німеччини з питань охорони праці щодо дотримання техніки безпеки і гігієни праці, які забезпечують запобігання нещасним випадкам на виробництві і професійним захворюванням, де профспілки разом з товариствами зі страхування від нещасних випадків проводять плідну роботу щодо попередження та вчасного відшкодування потерпілим бібліотекарям.

Охорона праці у Швеції регулюється прийнятим у 1978 р. законом про виробниче середовище [16, с. 70–71].

Національне управління безпеки праці та здоров'я (підпорядковується Міністерству праці) розробляє та затверджує укази про виробниче середовище, які конкретизують положення вищезазначеного закону.

Швеція – одна з високорозвинутих, демократичних, благополучних та багатих країн: безкоштовна освіта, правильне розподілення витрат – доходів країни та високий рівень життя громадян. Розквіт держави – передумови благополуччя функціонування національних бібліотек. Їх досконалість у плані архітектурного будівництва та технологічних процесів робіт бібліотечних працівників сприяє забезпеченню безпечних умов праці. Згідно із законом про виробниче середовище, дирекція бібліотек створює та несе персональну відповідальність за безпеку охорони праці бібліотекарів та пожежну безпеку, збереження бібліотечних фондів.

Самі шведські працівники дуже відповідальні за виконання як своїх посадових бібліотечних вимог, так і з питань виробничої санітарії, гігієни праці. Держава гарантує їм високі посадові оклади і пенсії та в разі необхідності – страхові поліси від зазнаних травм або нещасних випадків.

Для України особливо цінним є досвід Швеції щодо залучення громадських організацій до фінансування наукових досліджень у сфері охорони праці [16, с. 71].

В усіх європейських країнах створені спеціальні державні органи, покликані забезпечувати реалізацію законодавства з охорони праці, техніки безпеки, видавати відповідні правила і стандарти, координувати роботу в цій сфері всіх державних органів і неурядових установ.

Цікаво те, що у всіх розвинутих країнах роботодавців, залежно від кількості працюючих, призначає відповідального з охорони праці або створює відповідну службу на підприємстві. Ці служби є самостійними структурними підрозділами підприємств, які здійснюють обстеження умов праці, вивчають вплив режимів праці і відпочинку на здоров'я працюючих, на основі аналізу одержаних даних виконують прогнози щодо ймовірності професійних захворювань тощо.

Важливе місце у сфері забезпечення безпечних та здорових умов праці в країнах Європейського Союзу посідають організації трудящих (найчастіше всього це профспілкові організації). Слід зазначити, що функції та повноваження організацій трудящих у питаннях охорони праці різних європейських країн значно різняться. Як правило, функції та повноваження представницьких органів визначається в їх відносинах з роботодавцями. Вони визначаються трьома основними моментами: правом на одержання інформації і дачу консультацій, правом стежити за дотриманням норм у сфері безпеки і гігієни праці всередині і поза підприємством, правом накладати заборону або відмовлятися від згоди на рішення, прийняті роботодавцем у цій сфері. Останнє право було надано представникам трудящих у ФРН, Нідерландах і Люксембурзі [12, с. 121].

У Франції, Бельгії, Нідерландах і в деяких скандинавських державах, де діяльність служб охорони праці охоплює великий відсоток працівників, важливу роль у наданні фінансової підтримки і технічної допомоги відіграють системи страхування. Треба зазначити, що у всіх європейських країнах порушення правил техніки безпеки й інших правил охорони праці призводить до дисциплінарної, адміністративної, цивільно-правової (майнової), а також кримінальної відповідальності у вигляді штрафу або тюремного ув'язнення. Так, кримінальні кодекси багатьох країн містять спеціальну статтю (або кілька статей), що встановлює відпові-

дальність за порушення правил охорони праці, у ряді випадків досить значну, наприклад, згідно з КК Італії (ст. 437), – до 10 років ув'язнення. У деяких країнах за порушення правил з охорони праці допускається кримінальна відповідальність (штраф) щодо юридичної особи (корпорації) [12, с. 123].

Як було зазначено вище, в усіх європейських країнах створені спеціальні державні органи, покликані забезпечувати реалізацію чинного законодавства з охорони праці, техніки безпеки, видавати відповідні правила і стандарти, координувати роботу в цій галузі всіх державних органів і неурядових установ та основною спільною ознакою цього законодавства ЄЕС є те, що обов'язки щодо забезпечення належного рівня безпеки праці, проведення профілактичної роботи щодо запобігання виникнення нещасних випадків на виробництві або професійним захворюванням покладено на роботодавця. На відміну від України, основна увага приділяється роботі щодо запобігання виникненню нещасних випадків виробничого характеру та профілактики професійних захворювань, а не відшкодування їх наслідків.

Вищезазначений досвід з цього питання більше стосується виробничої сфери охорони праці зарубіжних країн, але через їх призму вже застосовані в невиробничій сфері народного господарства України – бібліотечних установах України, а саме: в положеннях, інструкціях, наказах, колективних договорах, пам'ятках бібліотек, де використані такі заходи, норми, правила і стандарти: відповідальність роботодавця за охорону праці; дисциплінарну, адміністративну, цивільно-правову (майнову), а також кримінальну відповідальність роботодавця та співробітників; медичне обслуговування працівників; вихід на пенсію; примусове звільнення; прийняття на роботу; соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві; деякі профілактичні заходи щодо безпеки праці; поліпшення системи навчання та перевірки знань з охорони праці, перепідготовки посадових осіб та інших працівників, зайнятих на роботах, зазначених у переліку робіт з підвищеною небезпекою; медичних оглядів; уповноважених з техніки безпеки (громадських інспекторів); роль профспілок; встановлення тісної співпраці і партнерських відносин з місцевою владою; зайнятість інвалідів; впровадження та використання бібліотечними працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці; забезпечення, використання знаків безпеки та гігієни праці під час роботи; державне фінансування будівництва, реконструкції та перехід від традиційних до онлайн-методів роботи бібліотек.

Водночас фінансування у сфері охорони праці в бібліотеках України, як у цілому в державі, спрямовується переважно на подолання наслідків небезпечних умов праці, а не на запобігання їм та на профілактичні заходи.

Підтвердженням цього є остаточна ліквідація у 2001 р. фондів охорони праці на державному, регіональному та галузевому рівнях та переорієнтація вкладання коштів до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві, які досі не спрямовуються на профілактичні заходи.

До цього часу не впроваджений досвід зарубіжних країн щодо недержавних (спонсорських або коштів самих працівників) фондів виробничого середовища.

Крім того, у бібліотечних установах України дуже малий відсоток державного фінансування на охорону праці, на відміну від промислових підприємств, так як специфіка працівників охорони праці бібліотек відрізняється від працівників виробничих сфер як за формою, так і по суті питань з охорони праці. Недостатність державного фінансування, як великих, так і малих бібліотечних установ України, дає підстави та приводить до порушень охорони праці та техніки безпеки, нещасних випадків, аварій та трагедій.

Підсумовуючи викладене щодо зарубіжного досвіду із забезпечення здорових та безпечних умов праці і поліпшення санітарно-технічних та гігієнічних заходів та його часткове впровадження в законодавчу базу (законів, підзаконних актів та нормативно-правових актів) України, можна констатувати те, що вже давно постала проблема в розробці Правил охорони праці для працівників бібліотек, так як поряд з удосконаленням технологій, автоматизацією процесів і застосуванням інших напрямів, що полегшують працю, практично на кожному робочому місці існують негативні фактори, що створюють загрозу для здоров'я, а в деяких випадках – і для життя працюючої людини. Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, робота машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам нормативних актів про охорону праці. Ці фактори безпосередньо стосуються і виробничих умов, що формуються під час виконання робіт у бібліотечних установах України.

У зв'язку з цим на порядку денному визріло завдання для фахівців у проведенні наукового дослідження щодо пошуку шляхів створення законодавчої бази з питань охорони праці для працівників бібліотек для забезпечення процесу регулювання соціально-трудова відносин у сфері охорони праці щодо забезпечення безпеки праці, створення

основних вимог та умов безпечного використання різних систем: вентиляції та кондиціонування повітря, освітлення, а також вимог: безпечної експлуатації приміщень, перебування в читальних залах, механізмів, ліфтів, електрообладнання, електроустановок, транспорту, вантажно-розвантажувальних робіт, експлуатації стележного обладнання, безпечного використання каталогів, виробничої санітарії тощо.

Крім здійснення перегляду законодавчих та нормативних актів з питань охорони праці, з метою урахування вимог нормативних документів Європейського Союзу однією з особливостей поліпшення організації робіт та безпеки праці, взаємодій служб охорони праці, здійснення контролю та підвищення ефективності прийняття рішень з питань охорони праці в національних бібліотеках є нагальна потреба перспективи створення Єдиної автоматизованої інформаційної системи з охорони праці в НБУВ НАН України.

Зважаючи на вищевказані особливості покращання охорони праці в бібліотечних установах пропоную своєчасним та необхідним створення та відкриття державного підприємства Головного навчально-методичного центру при Національній бібліотеці України імені В. І. Вернадського з безкоштовної підготовки та перепідготовки фахівців охорони праці та пожежної безпеки, електромонтерів, ліфтерів для всіх бібліотек України. Зменшення фінансового напруження та перспектива поліпшення рівня навчання з перевірки знань з питань охорони праці та енергобезпеки на цих курсах навчально-методичного центру стало б великим поштовхом для забезпечення та реалізації працівниками бібліотек України конституційного права на здорові і безпечні умови праці.

Список використаних джерел

1. *Володин Б. Ф.* Всемирная история библиотек / Б. Ф. Володин. – 2-е изд., доп. – СПб. : Профессия, 2004. – 432 с.
2. Про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи : Директива Ради № 89/391/ЄЕС // Official Journal L 183, 29/06/1989, P. 1.
3. Директива Ради № 89/654/ЄЕС «Про мінімальні вимоги щодо безпеки і охорони здоров'я в робочих зонах» // Official Journal L 393, 30/12/1989, P. 1.
4. Директива Ради № 89/655/ЄЕС «Про мінімальні вимоги щодо безпеки і охорони здоров'я при застосуванні робочого обладнання працівниками під час роботи» // Official Journal L 393, 30/12/1989, P. 13.

5. Директива Ради № 89/656/ЄЕС «Про мінімальні вимоги безпеки та охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці» // Official Journal L 393, 30/12/1989, P. 18.
6. Директива Ради № 89/686/ЄЕС «Про зближення законодавств держав-членів щодо засобів індивідуального захисту» // Official Journal L 399, 30/12/1989, P. 0018–0038.
7. Директива Ради № 92/58/ЄЕС «Про мінімум вимог до забезпечення знаків безпеки й/або гігієни праці» // Official Journal L 245, 26/08/1992, P. 23.
8. Закон України «Про охорону праці» (нова редакція) від 14 жовтня 1992 р. № 2694-ХІІ. – К. : Основа, 2003. – 56 с.
9. Закон о безопасности и гигиене труда США: пер. с англ. – М. : МИОТ, 1993. – 56 с.
10. Закон України «Про міжнародні договори України» від 29 червня 2004 р. № 1906-IV // Відом. Верховної Ради. – 2004. – № 50. – С. 540.
11. *Ізюта П. О.* Правове регулювання охорони праці в умовах ринкової економіки : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Харківський національний ун-т внутрішніх справ. – Харків, 2008. – 177 арк.
12. Конвенции и рекомендации, принятые Международной организацией труда : в 2-х т – Женева : Международное Бюро Труда, 1991. – Т. 1. – 1160 с.; Т. 2. – 2248 с.
13. *Котов Є. В.* Механізм формування та реалізації державного управління охороною праці : дис. ... канд. екон. наук : 08.02.03 / НАН Інститут економіки промисловості. – Донецьк, 2002. – 200 арк.
14. *Лобанов Д.* Шведские модели / Д. Лобанов // Охрана труда и социальное страхование. – 2000. – № 2. – С. 70–71.
15. *Матти Тохка.* Инспекция в области безопасности и гигиены труда / Тохка Матти // Охрана труда. Информ.-аналит. бюлл. ВЦОПТ. – 1997. – № 4. – С. 35–37.
16. Организация и управление в области охраны труда в Японии // Охрана труда. Информ.-аналит. бюлл. ВЦОПТ. – 1997. – № 2. – С. 20–29.
17. *Роук В. Д.* Социальная защита: управление условиями и охраной труда (опыт зарубежных стран). – М. : Наука, 1992. – 240 с.
18. *Теро-Юка Кивихарью.* Практический опыт по организации охраны труда на уровне предприятия Финляндии / Кивихарью Теро-Юка // Охрана труда. Информ.-аналит. бюлл. ВЦОПТ. – 1997. – № 4. – С. 31–33.
19. *Svane-Mikkelsen J.* The library system in Denmark / J. Svane-Mikkelsen. – Copenhagen, 1997. – P. 16.