

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.04.1.71>

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА БЕЗПЕЧНІ УМОВИ ПРАЦІ: ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ ТА ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ

Міщук І.В.,*кандидат юридичних наук, професорка,
завідувачка кафедри конституційного права
та галузевих дисциплін**Національного університету водного господарства
та природокористування*

ORCID: 0000-0002-1491-161X

e-mail: i.v.mishchuk@nuwm.edu.ua

Цевух А.І.,*здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
спеціальності 081 - Право**Національного університету водного господарства
та природокористування*

ORCID: 0000-0001-9696-5971

e-mail: tsevukh_p24@nuwm.edu.ua

Міщук І.В., Цевух А.І. Забезпечення права працівника на безпечні умови праці: юридичні гарантії та проблеми реалізації.

У статті розкрито теоретико-правову природу права працівника на безпечні та належні умови праці як одного з базових соціально-економічних прав людини. Здійснено аналіз основних юридичних гарантій його реалізації відповідно до чинного законодавства України та міжнародних зобов'язань держави.

Дослідження охоплює адміністративно-правовий аспект забезпечення безпеки і гігієни праці та проводить аналіз судової практики України у сфері трудових відносин і зарубіжний досвід забезпечення права працівника на безпечні умови праці у порівнянні з Україною.

Особливу увагу приділено практичним проблемам реалізації права працівника на безпечні умови праці в сучасних умовах, зокрема в контексті воєнного стану економічної нестабільності, неформальної зайнятості та недостатнього державного контролю.

Порівняльний аналіз українського та зарубіжного законодавства демонструє різні моделі підходу до регулювання трудових відносин, які мають відмінності у питанні відповідальності і контролю за дотримання права робітників на безпечні умови праці.

Доведено, що в Україні на даний момент, система контролю потребує модернізації у питаннях посилення санкцій за порушення трудового законодавства і надання більш широких повноважень інспекторам, що перевіряють підприємства на факт вчинення трудових правопорушень.

Виявлено ключові фактори, що перешкоджають ефективному забезпеченню безпечних умов праці – серед яких низький рівень правової культури, недотримання роботодавцями законодавства, а також слабка ефективність механізмів відповідальності за порушення вимог охорони праці.

Авторами запропоновано на основі зарубіжного досвіду вдосконалення правового регулювання, зокрема, підвищення фінансування заходів з охорони праці, розширення повноважень трудових інспекторів, встановлення більш жорстких санкцій за порушення трудового законодавства.

Закцентовано увагу на важливості імплементації міжнародного досвіду регулювання та забезпечення права працівника на безпечні умови праці.

Ключові слова: адміністративно-правове забезпечення безпеки і гігієни праці, охорона праці, умови праці, Державна служба з питань праці, трудове законодавство України, трудове законодавство США, відповідальність за порушення норм про охорону праці.

Mishchuk I.V., Tsevukh A.I. Ensuring the right of an employee to safe working conditions: legal guarantees and problems of implementation.

The article reveals the theoretical and legal nature of the employee's right to safe and decent working conditions as one of the basic socio-economic human rights. An analysis of the main legal guarantees of its implementation in accordance with the current legislation of Ukraine and the international obligations of the state is carried out.

The study covers the administrative and legal aspect of ensuring occupational safety and health and analyzes the judicial practice of Ukraine in the field of labor relations and foreign experience in ensuring the employee's right to safe working conditions in comparison with Ukraine.

Special attention is paid to the practical problems of implementing the employee's right to safe working conditions in modern conditions, in particular in the context of martial law, economic instability, informal employment and insufficient state control. A comparative analysis of Ukrainian and foreign legislation demonstrates different models of approach to regulating labor relations, which differ in the issue of responsibility and control over compliance with the right of workers to safe working conditions. In Ukraine, at the moment, the control system needs to be modernized in terms of strengthening sanctions for violations of labor legislation and granting broader powers to inspectors who inspect enterprises for the fact of committing labor offenses.

The article identifies key factors that hinder the effective provision of safe working conditions - including a low level of legal culture, employers' failure to comply with legislation, as well as weak effectiveness of liability mechanisms for violations of labor protection requirements.

The authors propose, based on foreign experience, improving legal regulation, in particular, increasing funding for labor protection measures, expanding the powers of labor inspectors, and establishing stricter sanctions for violations of labor legislation.

Attention is focused on the importance of implementing international experience in regulating and ensuring the employee's right to safe working conditions.

Key words: administrative and legal provision of occupational safety and health, labor protection, working conditions, State Labor Service, labor legislation of Ukraine, labor legislation of the United States, liability for violation of labor protection norms.

Постановки проблеми. Забезпечення права працівників на безпечні та належні умови праці, є одним із пріоритетних завдань держави, особливо зважаючи на вимоги демократичного суспільства і XXI століття.

Приділяючи основну увагу українському контексту забезпечення права робітників на безпечні умови праці, варто констатувати, що не дивлячись на існування нормативної бази, до якої входить Закон України «Про охорону праці» та міжнародні зобов'язання України, як держави в рамках Конвенції № 155 Міжнародної організації праці (МОП) «Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище» 1981 року, на практиці виникають певні труднощі із забезпеченням безпечних умов праці. Сюди, насамперед, варто віднести низьку правову культуру сторін трудових правовідносин, обмеженість ресурсів для впровадження заходів безпеки, а також певні недоліки у законодавстві щодо контролю дотримання прав робітників на безпечні умови праці.

На даний момент, українська правова система у цьому питанні більше орієнтована на реагування вже щодо конкретного порушення, як в той час розвинені країни Європи та Азії (наприклад Японія, Південна Корея), акцентують увагу на превенції таких порушень. Це в свою чергу, підтверджує вагому необхідність аналізу юридичних гарантій, проблем їх реалізації на міжнародному досвіді, що дасть Україні можливість створити максимально ефективне трудове законодавство, яке буде максимально сприяти комфортній та безпечній взаємодії і реалізації трудових відносин сторонами трудового договору.

Метою статті є аналіз існуючих юридичних гарантій безпечних умов праці, виявлення ключових проблем у їх реалізації та формулювання пропозицій щодо удосконалення правового механізму захисту працівників.

Стан опрацювання проблематики. Зважаючи на те, що трудова функція людини, це одна з основ її життєдіяльності і благополуччя, багато українських вчених досліджували питання забезпечення безпечних умов праці в тому, чи іншому вимірі. Наприклад, О.О. Коваленко у своїй праці вивчав питання актуальності забезпечення права на безпечні умови праці у період воєнного стану. О.Ю. Тихонович досліджував реалії сьогодення щодо забезпечення безпечних умов праці. Д.М. Максименко та В.Е. Абракітов спільно досліджували важливе питання гігієнічної класифікації трудового процесу. Отже, існує потреба в детальному та ґрунтовному аналізі досліджуваного явища з урахуванням сьогоденних викликів.

Викладення основного матеріалу. На сьогоднішній день надзвичайно важливим є забезпечення належних та безпечних умов праці працівнику. Зауважимо, що людина, її життя, здоров'я є найвищою цінністю в державі та охороняється Конституцією України (ст. 43) [8].

Під час трудових правовідносин, одним із ключових обов'язків роботодавця є забезпечення належних і безпечних умов праці. Науковці, під належними і безпечними умовами праці розуміють – необхідний комплекс заходів та умов, які забезпечують захист працівника від небезпечних і шкідливих чинників, сприяють збереженню здоров'я та працездатності, а також відповідають законодавчо встановленим стандартам.

Основні гарантії безпечних умов праці в Україні закріплені Конституцією України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР [8], Кодексом законів про працю від 10.12.1971 № 322-VIII (КЗпП) [9], Законом України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року № 2694-XII [7], та Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23 вересня 1999 року № 1105-XIV [6].

Стаття 43 Конституції України визначає, що кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, а також на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом [8].

Стаття 153 КЗпП зобов'язує роботодавця створювати безпечні та нешкідливі умови праці, використовуючи сучасні засоби техніки та технологій і дотримуватися санітарно-гігієнічних норм для запобігання професійних захворювань у працівників. Статті 174 та 190 КЗпП забороняє залучати до важких, шкідливих або небезпечних робіт, а також до робіт у нічний час та понаднормово жінок, особливо вагітних та тих, хто має дітей до одного року, неповнолітніх осіб та осіб з інвалідністю [9].

Статті 5 та 6 Закону України «Про охорону праці» передбачають, що роботодавець зобов'язаний до початку виконання робітником своїх трудових функцій, повідомити його про умови праці, наслідки такої роботи для здоров'я, а також повідомити про право на пільги і компенсацію за роботу в таких умовах, а працівник в свою чергу, має законне право відмовитися від роботи, якщо вона загрожує його життю або життю інших осіб [7].

Стаття 1 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23 вересня 1999 року № 1105-XIV, зазначає, що кожен працівник підлягає загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, які могли призвести до втрати працездатності [8].

Таким чином, до основних юридичних гарантій відноситься перелік прав працівника, що передбачається нормами Конституції України (стаття 43 – гарантія на належні, безпечні умови праці), Закону України «Про охорону праці» (права на безпечні умови праці, відмови від небезпечної роботи, розірвання трудового договору, на пільги та компенсації і відшкодування шкоди, на забезпечення засобами індивідуального захисту та переведення на іншу роботу у зв'язку з проблемами здоров'я). Додатково, трудове законодавство України в нормах КЗпП визначає робочий час, час відпочинку, оплату праці, охорону праці, що допомагає працівнику забезпечити його право на безпечні умови праці. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» своїми нормами забезпечує працівників соціальним страхуванням від нещасних випадків та професійних захворювань.

В Україні адміністративно-правове забезпечення безпеки і гігієни праці здійснюється через спеціальну систему державного нагляду та контролю державними органами виконавчої влади, що реалізують державну політику у сфері охорони праці. До цих органів відносяться: Кабінет Міністрів, Державна служба з питань праці (Держпраці, проводить інспекції виробництв), міністерства (охорони здоров'я та інші), центральні органи виконавчої влади, місцеві державні адміністрації та органи самоврядування.

Охорона праці є запорукою дотримання прав працівників на безпечні умови праці і реалізації трудової функції, а тому, за порушення стандартів охорони праці існують певні види відповідальності. Як вірно зазначила Векленко Р.Г., в Україні відповідальність за порушення норм про охорону праці, поділяється на адміністративну, кримінальну, дисциплінарну та матеріальну відповідальність [1, с. 65].

Станом на зараз, можна констатувати наступні наявні проблеми в реалізації права робітників на безпечні та належні умови праці:

1. Застаріла матеріально-технічна база (застарілі технології і обладнання, що не відповідає вимогам безпеки) - на підприємствах у видобувній галузі на Сході нашої держави, досі використовуються техніка 1960-х років за типу ПНМ – 5. Хоча постійно проводилися капітальні ремонти такого обладнання, його технічний стан незадовільний. Вентиляційні системи у шахтах працюють неефективно, подаючи забруднене повітря назад, що призводить до погіршення умов праці і підвищує ризик вибухів [13, с. 27]. Проблема на жаль, актуальна і досі.

2. Низький рівень обізнаності і кваліфікації (відсутність регулярних навчань та інструктажів з приводу безпеки праці) – у серпні 2023 року працівниця втратила руку внаслідок неякісного інструктажу з безпеки. Її браслет зачепився за механізм транспортеру, що свідчить про відсутність навчання правилам безпеки на належному рівні [11].

3. Недостатнє фінансування і економічна мотивація - підприємства часто економлять на проведенні інструктажів та не мають на виробництвах психологів, які допомагають працівнику уникати професійних захворювань. Лукомська О. І., у своїй праці наводить дані німецької ради підприємців, яка констатувала, що нещасні випадки, які стаються внаслідок економії на заходах охорони праці, коштують у 10 разів дорожче, ніж організація таких заходів [10, с. 109];

4. Виклики воєнного часу (наявність додаткових ризиків для працівників у зоні бойових дій) – робітники, що здійснюють трудову функцію у зонах бойових дій постійно знаходяться під впливом небезпеки, що походить від регулярних обстрілів, замінованих територій, атак дронів ворога. Згідно статистики Держпраці, з 24.02.2022 року внаслідок бойових дій 368 працівників було травмовано, з яких 142 загинуло [17];

5. Недостатня увага до психологічного здоров'я працівників - О. Красіна навела дані, що понад половина працівників страждає від емоційної нестабільності, при цьому, тільки 8–13% компаній мають психологів. Внаслідок цього зростає кількість конфліктів у колективі і суттєво падає рівень продуктивності [12];

6. Не доведена до кінця імплементація норм міжнародних конвенцій у трудове законодавство - попри застереження з боку українських профспілок і МОП, в Україні було ухвалено Закон України № 5371 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» від 19 липня 2022 року № 2434-IX, по відношенню до підприємств, що мають до 250 працівників. Закон передбачає можливість вкладання договору без відповідності нормам КЗпП у питанні звільнення, адже такі норми тепер встановлюються договором. Це порушує Конституцію, Конвенцію МОП № 158 та міжнародні стандарти праці [5, 18].

7. Недостатність державного контролю за дотримання трудового законодавства певними суб'єктами - у своєму рішенні Довгинцівський районний суд м. Кривого Рогу по справі № 211/6496/23 від 19 грудня 2023 року, визнав, що відсутні причини для накладання штрафних санкцій. Основна теза справи полягає в тому, що інспекторам Держпраці, роботодавець не надав доступ до документів і приміщень підприємства, де використовується наймана праця. Проте, інспектори не змогли надати доказів такого порушення з боку роботодавця і суд відхилив позов [14]. Це означає, що при подібних випадках, в силу відсутності певних повноважень у інспекторів (відеофіксації процесу перевірок), стає неможливо довести факт правопорушення.

8. Високий рівень неформальної зайнятості. Тіньова економіка позбавляє працівників можливості захистити свої права, оскільки трудові відносини не формалізовані, і юридичні механізми захисту стають недієвими.

Аналізуючи судову практику, ми приходимо до висновку, що в Україні наявні проблеми у сфері врегулювання трудових правовідносин, зокрема, щодо безпечних і належних умов праці. У вироку Чернігівського районного суду від 04.06.2019 по справі № 748/1344/18, суд визнав порушення з боку роботодавця, який не провів для робітника належний інструктаж, внаслідок чого стався нещасний випадок [3]. Рішенням Кіровського районного суду міста Кропивницький від 07.02.2022 по справі № 404/6247/21, було визнано незаконність дій роботодавця, який перевів працівника без його згоди на неповний робочий день, що призвело до зниження заробітної плати [15]. В ухвалі від 20.01.2025 по справі 688/3605/24 Хмельницький апеляційний суд міста Хмельницький, суд засудив начальницю цеху до кримінальної відповідальності, яка не забезпечила належні умови праці і інструктаж, що призвело до загибелі робітника [16].

Варто звернути увагу в нашому дослідженні і на міжнародний досвід врегулювання забезпечення безпечних та належних умов праці.

Трудове законодавство США характеризується тим, що має один із найперших законів у світі, що комплексно охоплює поняття безпеки і умови праці – Occupational Safety and Health Act of 1970 (OSHA) [2, с. 134]. Контроль за дотримання трудового законодавства покладено на Адміністрацію з питань безпеки та гігієни праці (надалі – адміністрація). Дана адміністрація не тільки штрафує порушників трудового законодавства, а й також створює списки компаній порушників, що виступає запобіганням таким порушенням і стимулює компанії на дотримання норм права. Законодавством передбачено, що працівники мають право на анонімну скаргу і вони захищені від звільнення за подання таких скарг. Подання здійснюється через мобільний додаток, що забезпечує можливість будь кому і в будь який час подати скаргу, після чого адміністрація без попередження влаштовує перевірку такого підприємства.

Німеччина здійснює охорону праці через два нормативно-правові акти – Закон про охорону праці (1996) та Соціальний кодекс (діє одночасно як федеральний закон SGB, 1997, книга VII), закріплюючи принцип «соціальної відповідальності» [4, с. 50]. Контроль здійснюють державні управління охорони праці в федеральних землях та професійні асоціації страхування від нещасних випадків, які наділені правами страхування, проведення інспекцій і подавання позовів проти роботодавців. Асоціації фінансуються самими компаніями. На небезпечних об'єктах для інспекційних перевірок використовують дрони та роботів. Профспілки представляють інтереси робітників, а ради працівників (формується якщо є більше 5 працівників), мають право вето на рішення роботодавця, якщо вони становлять загрозу життю та здоров'ю. Тренінги з безпеки праці проводяться

за використання симуляторів та інтерактивних ігор. За порушення трудового законодавства передбачені штрафи до 500 тисяч євро.

Шведський Закон «Про робоче середовище» 1977 року є одним із найпрогресивніших у світі. Особливістю досвіду цієї країни є те, що фактичний і основний контроль за трудовим законодавством здійснюють самі працівники через представників безпеки – працівники підприємства, яких обирають їхні колеги і які мають повноваження зупинити небезпечну роботу без погодження з начальством [19]. Шведське управління з охорони праці контролює дотримання трудового законодавства, складає рейтинги безпечних компаній для працівників, розробляє нормативні акти для конкретизації положень закону про охорону праці, проводить інспекції підприємств та здійснює збір статистичних даних щодо умов праці, нещасних випадків і професійних захворювань. У країні функціонує телефонна «гаряча лінія» скарг, де можливо отримати консультацію як шведською, так і англійською мовою.

Корисним є вивчення досвіду Нової Зеландії, де головний закон країни у сфері безпеки умов праці встановлює, що «безпека – це діалог». Замість стягнення штрафів, спочатку практикується метод надання консультацій щодо виправлення порушень. Країна відома моделлю «культури вибачень» – якщо роботодавець швидко визнав свою провину і виправив порушення, сума його штрафу за таке порушення зменшується. Законодавством країни працівники наділені правом разом з компаніями розробляти іновачійні рішення в питанні охорони праці, що особливо корисно для забезпечення безпеки на високоризикованих ділянках реалізації трудової функції.

У Південній Кореї використовується штучний інтелект для аналізу ризиків на виробництві, корейське агенство з питань охорони праці та здоров'я знімає та публікує у соцмережах відеоролики у стилі K-поп для просування культури безпеки серед молоді, якщо доведено, що працівник загинув через вину керівника компанії, то останньому може загрожувати позбавленню волі до 7 років, що робить Південну Корею однією із найбезпечніших країн для працівників. 2023 року на один рік позбавлення волі було засуджено генерального директора компанії Hankook Steel & Mill [20].

Японський підхід з Законом «Про безпеку та гігієну праці» 1972-го року встановлює модель «нуль аварій» – національна ініціатива, в рамках якої японські компанії змагаються між собою за звання «нуль аварій» і отримують за це престижні нагороди від уряду [21]. Компанії країни практикують «ранкові ритуали безпеки», де працівники повторюють щоранку правила і виконують вправи по охороні праці. Міністерство праці активно залучає громадян до безпеки на виробництвах шляхом надання можливості подання скарги, адже в японському суспільстві безпека – це справа всіх.

Висновки: отже, на основі вищепроаналізованого матеріалу, на нашу думку, в Україні необхідно модернізувати підхід регулювання і забезпечення юридичних гарантій права працівника на безпечні умови праці. Насамперед, потрібно дозволити інспекторам Держпраці проводити відеофіксацію перевірок підприємств задля можливості забезпечення доказів факту порушення (використовується у Польщі), згідно американської моделі потрібно створити можливість подання анонімною скарги і захистити робітника від звільнення за таку скаргу (використовуючи мобільний додаток для доступності і швидкості), а також надати можливість інспекторам відвідувати підприємство без попередження роботодавця. За німецьким взірцем потрібно впровадити використання сучасних технологій при проведенні інструктажів, використовувати дрони для перевірки на високоризикованих підприємствах, створити ради працівників на підприємствах з правом «вето» та посилити матеріальну відповідальність за трудові правопорушення. В рамках тестування, рекомендуємо перейняти новозеландську модель «культури вибачень» і підхід консультацій з усунення порушень замість негайних штрафів. З шведсько-американо-корейського досвіду, Україні буде корисно зобов'язати Держпраці складати рейтинг безпечних компаній, складати списки компаній порушників трудового законодавства та активно вести соцмережі зі зйомкою відеороликів стосовно важливості безпеки праці. Це стимулюватиме роботодавців до дотримання високих стандартів у трудовій сфері. Досвід Південної Кореї та Японії потрібно використати в контексті впровадження кримінальної відповідальності керівників компаній за смертельні випадки на виробництві, використання штучного інтелекту для аналізу ризиків на підприємствах, залучання громадян до підтримки промислової безпеки, створення ранкових ритуалів безпеки, впровадження народних змагань між підприємствами за звання «найбезпечніше» підприємство, за перемогу у яких надавати стимулюючі нагороди. На наше переконання, потрібно переглянути норми закону № 5371 від 19.07.2022 року, задля уникнення порушень міжнародних стандартів праці. Застосування цих найкращих практик з країн різних континентів, дозволить створити максимально ефективну модель юридичних гарантій прав працівника на безпечні умови праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Векленко, Р.Г. Юридична відповідальність за порушення трудових обов'язків. Актуальні проблеми забезпечення верховенства права в правоохоронній діяльності: матеріали науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти, аспірантів та молодих учених: Дніпро: Університет митної справи та фінансів, 2024. С. 64–66.
2. Венедіктов, С.В. Трудовий договір у Сполучених Штатах Америки. 2017. С. 131–135.
3. Вирок Чернігівського районного суду Чернігівської області від 04 червня 2019 р. у справі № 748/1344/18. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/82179601?> (дата звернення: 10.05.2025).
4. Галич А.О., Нікітченко О.Ю., Косенко Н.О. Огляд та аналіз законодавства з охорони праці в Німеччині: сучасні стандарти та практика. Topical Issues of occupational safety in the context of sustainable development and european integration of Ukraine, 2024. С. 49–51.
5. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» від 19 липня 2022 р. № 2434-IX. Верховна Рада України: веб-сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#Text> (дата звернення: 10.05.2025).
6. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23 вересня 1999 р. № 1105-XIV. *Відомості Верховної Ради*. 1999. № 46-47. С. 403. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text> (дата звернення: 10.05.2025).
7. Закон України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII. *Відомості Верховної Ради*. 1992. № 49. С. 668. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 10.05.2025).
8. Конституція України: Закон від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради*. 1996. № 30. С. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 10.05.2025).
9. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. Верховна Рада України: веб-сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 10.05.2025).
10. Лукомська О.І. Економічне значення та економічні проблеми охорони праці в Україні. Прикладна економіка: від теорії до практики. Матеріали доповідей учасників Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції (27-28 березня 2023 р.) / відп. ред. Л.М. Горбач. Луцьк: Волинський інститут ім. В. Липинського ПрАТ «ВНЗ «МАУП», 2023. 154 с. С. 107–112.
11. Нещасний випадок, що спричинив тяжкий наслідок, який стався 13 серпня 2023 у Тернопільській області. URL: <https://dsp.gov.ua/causes-accidents/neshchasnyi-vypadok-shcho-sprychunyv-tiazhkyi-naslidok-iakyi-stavsia-13-serpnia-2023-u-ternopilskii-oblasti/> (дата звернення: 10.05.2025).
12. Красіна О. Війна та психічне здоров'я персоналу: нові виклики для роботодавців. URL: <https://budni.robota.ua/hr/viyna-ta-psihihne-zdorov-ya-personalu-novi-vikliki-dlya-robotodavtsiv> (дата звернення: 10.05.2025).
13. Поліпшення здоров'я та безпеки шахтарів у Східній Україні. Видано Програмою розвитку Організації Об'єднаних Націй (ПРООН) в Україні. 2012. С. 1–104. URL: <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/ua/10e1f216bae1784ad58d030b3a1e0afd90ec5e36034277f41363f87c48643790.pdf> (дата звернення: 10.05.2025).
14. Рішення Довгінцівського районного суду м. Кривого Рогу від 19 грудня 2023 р. у справі № 211/6496/23. URL: <https://youcontrol.com.ua/catalog/court-document/115851856/> (дата звернення: 10.05.2025).
15. Рішення Кіровського районного суду м. Кіровограда від 07 лютого 2022 р. у справі № 404/6247/21. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/103336253?> (дата звернення: 10.05.2025).
16. Ухвала Хмельницького апеляційного суду від 20 січня 2025 р. у справі № 688/3605/24. URL: https://opendatabot.ua/court/124530966-a8337eb3dc6308e3f1_ca66d9e7019c07 (дата звернення: 10.05.2025).
17. Як подбати про безпечну працю під час воєнного стану. URL: <https://oppb.com.ua/articles/yak-podbaty-pro-bezpechnu-pratsyu-pid-chas-voyennogo-stanu?> (дата звернення: 10.05.2025).
18. Notorious labour law adopted in Ukraine. URL: <https://www.industrialunion.org/notorious-labour-law-adopted-in-ukraine> (дата звернення: 10.05.2025).

19. Suspension of work by safety representatives. URL: <https://www.av.se/en/work-environment-work-and-inspections/safety-representatives/suspension-of-work-by-safety-representatives6-кар-7/?> (дата звернення: 10.05.2025).
20. Supreme Court confirms 1st prison term for CEO over worker death. URL: <https://www.koreatimes.co.kr/southkorea/law-crime/20231228/supreme-court-confirms-1st-prison-term-for-ceo-over-worker-death> (дата звернення: 10.05.2025).
21. Concept of «Zero-accident Total Participation Campaign». URL: https://www.jisha.or.jp/english/zero_accident.html? (дата звернення: 10.05.2025).