

**ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ  
КОМПЕТЕНТНОСТІ БАКАЛАВРІВ ЕКОНОМІЧНОГО  
СПРЯМУВАННЯ У ПРОЦЕСІ ВИВЧЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ЄС  
З БЕЗПЕКИ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ**

**Олександр Кобилянський**

*Проаналізовано особливості викладання дисциплін циклу «Безпека життєдіяльності» за освітньо-професійною програмою підготовки фахівців економічного спрямування з використанням сучасного європейського законодавства з питань безпеки. Розглянуто практичні аспекти підготовки студентів до професійної діяльності.*

*Ключові слова: безпека життєдіяльності, структура предмета, практична підготовка, компетентність.*

Структурна реформа національної системи вищої освіти спрямована на забезпечення мобільності, працевлаштування і конкурентоздатності фахівців із вищою освітою, реалізацію ідей Болонського процесу. Ці проблеми безпосередньо стосуються навчальної дисципліни БЖД, для якої цей процес відбувається паралельно з визначенням її місця серед інших навчальних дисциплін. Ще 16 червня 1994 р. було укладено Угоду про партнерство і співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами, в якій основне місце відведено питанням адаптації національного законодавства до законодавства ЄС та усунення окремих розбіжностей між нормативно-правовими актами.

Адаптація законодавства України до законодавства ЄС у сфері охорони праці почалася з прийняття у 2002 році нової редакції Закону України «Про охорону праці» [1]. Дія закону поширюється на всіх юридичних і фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, та на всіх працюючих. Закон встановив безпосередню відповідальність за порушення законодавства з охорони праці як роботодавців, так і працівників. Цим законом у відповідності до ст. 9 Конституції України підтверджено принципи пріоритетності міжнародно-правових норм перед нормами національного законодавства.

На сучасному етапі розвитку української держави великого значення набуває підготовка спеціалістів нового профілю – менеджерів, наділених новим економічним мисленням, здатних швидко й ефективно розв'язувати управлінські завдання, оволодівати новими формами співробітництва з зарубіжними партнерами. Різні аспекти підготовки менеджерів висвітлюються такими зарубіжними авторами як І. Барон (Baron), П. Друкер (Drucker), Дж. Форд (Ford), Л. Форд (Ford), Д. Ульріх (Ulrich) [7–9, 12]. Обов'язковою умовою успішної роботи

менеджера на підприємстві є знання не тільки систем управління підприємства в цілому, але й її важливої складової – системи управління охороною праці на підприємстві (СУОП).

Питанням гармонізації законодавства з охорони праці та покращення умов праці на підприємствах присвячені роботи вітчизняних авторів Г. Гогіташвілі, Є. Желібо, В. Жидецького, Л. Кербя, В. Лапіна та ін. [2, 3]. Важливою у цьому плані є співпраця Г. Гогіташвілі з Є. Карчевські (J. Karczewski) – науковим працівником Наукової групи безпеки праці (Safety Science Group) Технічного університету у Делфті (Нідерланди) і уповноваженим щодо навчальних справ у Центральній і Східній Європі [10, 11].

Мета статті – дослідження практичних аспектів застосування сучасного законодавства Європейського Союзу з питань впровадження системи управління охороною праці при формуванні професійної компетентності бакалаврів економічного спрямування.

Наявність фактора ризику є неминучим атрибутом ринкової економіки, оскільки ринок передбачає економічну свободу суб'єктів господарської діяльності, за якої вигода одних може стати втратами для інших. Отже, уникнути економічного ризику, складовою якого є і небезпеки у процесі праці, повністю неможливо, оскільки він існує внаслідок об'єктивних, притаманних економіці категорій конфліктності та невизначеності, відсутності повної вичерпної інформації, неможливості здійснення точного прогнозу параметрів економічних об'єктів та процесів.

Осмилення важливості управління ризиками як засобу стабільності виробництва було започатковано на початку ХХ ст. У 50-ті роки зародився професійний підхід до управління як фінансовими, так і фізичними ризиками. Наприкінці 80-х років передові світові корпорації почали цікавитися питаннями врахування ризиків у різних видах своєї діяльності, а на початку ХХІ ст. управління ризиками стало важливою функцією менеджменту.

Так, у 1978 р. у США була видана перша версія ISRS (International Safety Rating System), розроблена International Loss Control Institute, Longville, Georgia. Ця методика як складова системи зменшення втрат на підприємстві неодноразово вдосконалювалася і стала міжнародним інструментом оцінки і сертифікації систем управління охороною праці на підприємствах. У 1996 р. було затверджено Британський стандарт BS 8800-96 Guide to Occupational Health and Safety Management Systems (Керівництво щодо систем управління охороною здоров'я і безпекою праці), а в 1999 р. був прийнятий міжнародний стандарт OHSAS 18001: 1999 «Occupational Health and Safety Assessment Series» (Серія «Система управління охороною здоров'я і безпекою праці»), який впроваджується у багатьох європейських країнах, у т. ч. у Польщі та Росії.

У ліберальні 20-ті роки ХХ ст. у Радянському Союзі були прийняті законодавчі акти, які нормативно визначали зміст поняття «нормальний виробничо-господарський ризик» відповідно до виробничої діяльності. Однак уже в середині 30-х років категорія «ризик» була оголошена нехарактерним для соціалістичної економіки «буржуазним поняттям» і до 1990 р. не було опубліковано жодної праці з питань оцінювання і управління ризиками [4]. Всупереч аксіомі про потенційну небезпеку будь-якої діяльності людини, за умовами командно-планової економіки в основу нормативної бази безпеки життєдіяльності (стандарти безпеки праці) було покладено методологію стовідсоткового захисту працівників. Більшість з них залишаються чинними на території України разом із введеними в дію ДСТУ, що ґрунтуються як на основі цих стандартів, так і міжнародних нормативних актів, в основу яких покладена методологія ризик-менеджменту. Нині до Державного реєстру нормативних актів з охорони праці внесено більше 1500 документів. Певна неузгодженість нормативних документів викликає протиріччя і потребує додаткових пояснень щодо їх застосування. Ці недоліки ускладнюють можливості їх застосування студентами і посадовими особами при організації самостійного і дистанційного навчання.

Навчання студентів з питань охорони праці у вищих навчальних закладах повинне здійснюватися відповідно до галузевих стандартів вищої освіти. Сучасні виклики були враховані в освітньо-професійній програмі підготовки бакалавра, затвердженій наказом МОН України від 07.06.06 № 444 для напряму 0501 – «Економіка і підприємництво» і дослідженій і схваленій багатьма представниками навчальних закладів України. До складу цієї програми були включені дисципліни «Обґрунтування господарських рішень і оцінювання ризиків», «Ризикологія», «Безпека життєдіяльності», яка на модульному принципі складається з охорони праці, безпеки життєдіяльності, цивільної оборони. Узгодження робочих програм викладання цих дисциплін дає змогу реалізувати ефективні міжпредметні зв'язки в умовах суттєвого скорочення навчального навантаження для вивчення безпеки життєдіяльності.

Зміст програми дисципліни «Безпека життєдіяльності» значно відрізняється від нормативних програм складових модулів, що призвело до необхідності розробки відповідних навчальних посібників [2, 3], за якими здійснюється навчання бакалаврів спеціальності «Економіка і підприємництво». У цих посібниках розглянуті питання міжнародного співробітництва у галузі охорони праці, які становлять великий практичний інтерес, але, на жаль, є посилення на застарілі нормативно-правові акти, які не адаптовані до сучасних економічних умов, що постійно змінюються.

Проаналізуємо основні положення цих нормативних актів на прикладі впровадження на підприємстві системи управління охорони праці (СУОП) для створення на кожному робочому місці належних умов праці. Згідно Закону

України «Про охорону праці» державна політика передбачає встановлення єдиних нормативних вимог з охорони праці для всіх підприємств та суб'єктів підприємницької діяльності незалежно від форм власності та видів діяльності. На практиці це означає, що кожен роботодавець повинен мати спеціальну програму заходів у сфері охорони праці, у тому числі заходів з охорони праці на кожному робочому місці, з метою усунення небезпеки для здоров'я та життя працівника, що пов'язано з роботою, яка виконується. При цьому об'єктом необхідних заходів мають бути методи роботи, загальна організація та умови праці, підвищення кваліфікації працівників, обладнання й конструкції на робочому місці тощо.

Всі ці заходи роботодавець повинен реалізувати завдяки СУОП, яку він повинен створити. Наказом МНС України за № 398 від 27.06.2006 р. затверджено Рекомендації щодо побудови системи управління охороною праці на виробництві, у яких враховано вимоги OHSAS 18001:1999 щодо розроблення політики підприємства з охорони праці, проведення аудитів, аналізу й попередження можливих загроз життю і здоров'ю працівників, розроблення і впровадження подальших заходів щодо зменшення ризиків, якщо це потрібно, та ін. [5].

У чинному законодавстві України поряд із роботодавцями і працівниками над підприємством відповідно до розділу VI «Державне управління охороною праці» Закону України «Про охорону праці» [1] надбудована ще й система державного управління охороною праці: уряд, спеціально уповноважені органи, відповідні служби міністерств і об'єднань підприємств, місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування. Як наслідок, ці структури частково беруть на себе відповідальність за стан охорони праці на місцях, а у конкретного роботодавця виникають додаткові причини для виправдання тих своїх дій, що завдають шкоди здоров'ю і призводять до травм або ж смерті працівників.

Якщо за Законом, з одного боку, чітко визначені обов'язкові для всіх суб'єктів господарської діяльності складові СУОП, то, з іншого, в Україні впроваджується Настанова з систем управління охороною праці ILO-OSH 2001 (Настанова) [13], в якій запропоновані більш гнучкі підходи до її організації. Міжнародна організація праці (ILO), за участю якої розроблялась Настанова, вважає, що хвороби і травми не є неминучими супутниками трудової діяльності, а бідність не може слугувати виправданням неухваги до безпеки і здоров'я працівників. Головна мета Настанови – створення можливостей для жінок і чоловіків отримати гідну і продуктивну роботу в умовах свободи, рівноваги, соціальної захищеності і поваги людської гідності. А гідна робота – це безпечна робота, яка, зі свого боку, є позитивним чинником підвищення продуктивності й економічного зростання.

Вимоги цієї Настанови і відповідних стандартів ще не знаходять належного відображення у навчальній літературі і практично не враховуються при впровадженні СУОП на підприємствах. Настанова визначає, що головні цілі з охорони праці повинні бути: специфічними для підприємства, установи,

організації, а також прийнятними і відповідними до їх розміру; узгодженими з вимогами відповідних національних нормативно-правових актів з охорони праці; спрямованими на безперервне вдосконалення заходів з охорони праці для досягнення їх найбільшої ефективності; реалістичними і досяжними; належним чином документально доведеними до всіх рівнів і структур підприємств, установ, організацій.

Всі небезпеки і ризики для працівників повинні бути ідентифіковані і оцінені. Після чого необхідно здійснювати такі запобіжні заходи:

- усунення небезпеки;
- обмеження небезпеки шляхом застосування організаційних або технічних засобів колективного захисту;
- мінімізацію небезпеки шляхом проектування безпечних систем, що обмежують час впливу небезпечних та шкідливих факторів;
- тільки там, де небезпеки, що залишилися, не можуть бути обмежені технічними засобами колективного захисту, роботодавець повинен безкоштовно надати необхідні засоби індивідуального захисту, включаючи спецодяг, вжити заходів із гарантованого їх використання і технічного обслуговування.

Принципи оцінювання ризику наведені, наприклад, для устаткування в Національному стандарті України «Принципи оцінювання ризику» [6], який є тотожним перекладом європейського стандарту EN 1050:1996 Safety of machinery – Principles for risk assessment. Цей стандарт рекомендовано використовувати як на навчальних курсах, так і під час визначення основних вимог безпеки до конструкції устаткування на всіх станах життєвого циклу машини. Оцінювання ризику складається із аналізу ризику, під час якого ідентифікуються небезпеки і визначається ризик, і його кількісного оцінювання.

При ідентифікації небезпеки постає завдання встановити її вид, небезпечні ситуації та небезпечні випадки, спричиненні машинами, які кваліфіковані до цього стандарту таким чином: механічні, пов'язані зі здавленням, прорізанням, ударами, намотуванням тощо; електричні, внаслідок: контакту з деталями, що перебувають під струмом і т.п.; термічні; внаслідок шуму; внаслідок вібрації; внаслідок випромінювання; спричиненні нехтуванням ергономічними принципами; пов'язані з робочим місцем тощо.

Після ідентифікації небезпеки необхідно для кожного її виду визначити складові ризику: тяжкість збитку та ймовірність виникнення цього збитку.

Тяжкість можливого збитку можна оцінити за такими критеріями:

- об'єкт, що підлягає захисту: люди, майно, навколишнє середовище;
- тяжкість пошкоджень або шкоди, заподіяних здоров'ю: невелика (як правило, зворотна), серйозна (як правило, незворотна), з летальним кінцем;
- обсяг збитку (по кожній машині): одна особа, кілька осіб.

Ймовірність виникнення збитку залежить від частоти та тривалості небезпечних ситуацій, ймовірності виникнення небезпечної ситуації та

можливостей техніки і персоналу для запобігання шкоди або обмеження збитку (зниження швидкості, використання захисних пристроїв, усвідомлення ризику).

Частота і тривалість, з якими робітники наражаються на небезпеку залежить від необхідності доступу в небезпечну зону (наприклад, для звичайного експлуатування, технічного обслуговування або ремонтування); виду доступу (наприклад, ручне подавання матеріалу); часу, проведеного у небезпечній зоні; кількості осіб, для яких необхідний доступ; частоти доступу.

Виникнення небезпечної ситуації визначається з урахуванням даних щодо надійності обладнання; інформації з нещасних випадків та шкоди для здоров'я у минулому; зіставлення ризиків. Небезпечну ситуацію може зумовити технічний або людський чинник.

Можливість запобігання або обмеження збитку залежать від:

- рівня керування устаткуванням: спеціалістами, неспеціалістами, в автоматичному режимі;
- швидкості виникнення небезпечної ситуації: несподіване виникнення, швидке настання, повільне настання;
- усвідомлення ризику: за допомоги загальної інформації, за допомоги безпосереднього спостереження, за допомоги попереджувальних сигналів та сигнальних приладів;
- людських можливостей із запобігання або обмеження збитку (наприклад, рефлекс, рухомість, можливості звільнення): можливість існує, можливість існує за певних умов, можливість відсутня;
- практичного досвіду та знань: машин взагалі, аналогічних машин, відсутність досвіду.

Сучасні принципи охорони праці: уникнення ризиків (профілактика), безпечні технології, оптимізація умов праці, співпраця роботодавців та працівників на рівних засадах, право участі у прийнятті рішень щодо власної роботи, право знати та принцип прозорості, безперервне вдосконалення та розвиток охорони праці – набули нових форм у ЄС протягом останніх років і поширилися сьогодні до пропаганди «добробуту на роботі», що означає моральний, фізичний та соціальний добробут, а не лише відсутність нещасних випадків та професійних захворювань.

На реалізацію цих принципів директива ЄС 89/391/ЄЕС «Про здійснення заходів щодо поліпшення безпеки і охорони здоров'я найманих працівників під час роботи» [14] побудована так, щоб підкреслити найважливішу тезу: головними суб'єктами у створенні безпечних та нешкідливих умов праці є роботодавець і працівник, а всі інші структури виконують допоміжну функцію у забезпеченні нормальних взаємостосунків між ними. Виходячи з вимог ринкового суспільства, будуються два головні розділи директиви: «Обов'язки роботодавців» та «Обов'язки працівників». У першому розділі визначені загальні обов'язки роботодавця створювати необхідні служби, забезпечити навчання працівників, співпрацювати з

ними та з їхніми уповноваженими, своєчасно інформувати працівників про стан справ і дії, що впливають на безпеку і охорону здоров'я, оцінювати ризики, впроваджувати колективні засоби захисту, вживати профілактичних заходів, чітко діяти у разі виникнення аварій і пожеж. У другому розділі наведено основний набір вимог до працівника, починаючи із зобов'язань під час роботи самостійно турбуватися про своє особисте здоров'я та безпеку, а також людей, що оточують. При цьому роботодавець повинен бути готовим до корекції заходів відповідно до обставин, що змінюються, з метою покращення становища, що склалося.

Якщо в основу вітчизняних нормативно-правових актів, як уже зазначалось вище, покладена методологія стовідсоткового ризику, яка вимагає безумовного виконання комплексу запропонованих у них обов'язкових заходів з охорони праці, то нормативна база ЄС формує компетентністний підхід до організації СУОП, коли роботодавцю і працівнику надається право за власними знаннями, економічними можливостями і повноваженнями виконувати або вирішувати «будь-що». Такий підхід вимагає наявності у працівників фахових знань, умінь та навичок і формує готовність до оцінки, до дій тощо. Розглянемо як приклад три із сімнадцяти окремих директив, які були розроблені на виконання розглянутої вище базової директиви і стосуються основних вимог до безпеки і гігієни робочих місць, виробничого обладнання, використання працівниками засобів індивідуального захисту на робочих місцях.

Так Директива 89/654/ЄЕС «Про мінімальні вимоги безпеки і захисту здоров'я на робочих місцях» [15] містить основні вимоги з охорони праці, що мають бути враховані при організації робочих місць як у виробничих приміщеннях, так і на відкритому повітрі. Вони визначаються як обов'язки роботодавця, а держава лише визначає правові межі та вимоги безпеки й охорони здоров'я стосовно робочих місць, як тих, що вже існують, так і тих, що створюються. Завданням роботодавця є безумовне виконання цих вимог щодо кожного робочого місця будь-яким способом, який є для нього найбільш сприятливим і економічно вигідним. У директиві не ставиться за мету жорстко нормувати конкретні показники чи параметри безпеки, а застосовується лише загальне формулювання кінцевої мети, якої має досягти роботодавець. Наприклад, «будівлі, в яких розміщуються робочі місця, за своєю конструкцією та міцністю повинні відповідати характеру їх використання», «проекування і монтаж електричних установок повинні здійснюватися таким чином, щоб вони не становили небезпеки загорання або вибуху; люди повинні бути відповідним чином захищені від ризику нещасного випадку при прямому і непрямому контакті» – з охопленням практично всіх вимог, що характеризують безпеку й умови праці на виробництві.

Директива 89/655/ЄЕС «Мінімальні вимоги безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками промислового обладнання на робочих місцях» [16] містить вимоги до обладнання, яке використовується працівниками. Якщо обладнання не може використовуватися без ризику для безпеки і здоров'я працівників, то роботодавець повинен вжити відповідних заходів для зведення ризиків до мінімуму, а не використовувати весь передбачений нормативним документом комплекс обов'язкових заходів без урахування особливостей

обладнання і виробництва. Він також повинен проводити навчання та інструктаж працівників, а за необхідності розробити інструкції з безпечної експлуатації цього обладнання.

Директива 89/656/ЕЕС «Про мінімальні вимоги з безпеки і захисту здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочих місцях» [17] визначає пріоритетність використання колективних засобів захисту над індивідуальними. Засоби захисту повинні бути відповідними умовам праці на робочих місцях, ефективними у ролі запобіжних для всіх ризиків, які може створити обладнання, а якщо умови праці вимагають одночасного використання двох та більше засобів захисту, то вони повинні бути сумісними.

Отже, у разі виникнення порушень законодавства у виробничих відносинах між роботодавцем і працівником спрацьовує схема, захищена розвинутою судовою системою, за якою сам факт ушкодження здоров'я або загибелі працівника на виробництві є підтвердженням невиконання роботодавцем норм законодавства. Питання ж про виконання конкретних профілактичних заходів, які вживалися роботодавцем, і заходів, рекомендованих йому відповідними державними інституціями, страховими компаніями, науково-дослідними або іншими організаціями з охорони праці, стає питанням другого рівня, що відіграє лише допоміжну роль у розгляді конфліктів, але набуває принципового значення для роботодавця, який під тиском економічних та інших важелів впливу змушений зробити правильні висновки на майбутнє і врахувати рекомендації зазначених організацій.

У сучасних умовах посилення інтеграційних процесів України з Європейським Союзом, впровадження європейської системи неперервної освіти програми нормативних дисциплін і відповідні освітньо-професійні програми та навчальні посібники з дисциплін циклу безпеки життєдіяльності в процесі підготовки бакалаврів економічного спрямування для формування у них базових компетенцій повинні враховуватися положення сучасної європейської системи нормативно-правових актів з безпеки життєдіяльності загалом та охорони праці зокрема.

Подальші дослідження повинні передбачати пошук оптимальних форм і методів навчально-виховного процесу щодо збільшення практичної підготовки з використанням сучасної нормативної бази, розроблення спеціальних технологій у межах кредитно-модульної системи з формування професійної компетентності фахівців економічного спрямування.



### Список використаних джерел:

1. Закон України «Про охорону праці», № 229-IV від 21.11.2002 // ВВР. – 2003. – № 2. – С. 10.
2. Гогіташвілі Г.Г. Основи охорони праці: [навч. посіб.] / Г.Г. Гогіташвілі, В.М. Ланін,. – К.: Знання, 2008. – 302 с.
3. Керб Л.П. Основи охорони праці: [навч. посіб.] / Л.П. Керб. – К.: КНЕУ, 2003. – 215 с.
4. Лук'янова В.В. Економічний ризик: [навч. посіб.] / В.В. Лук'янова, Т. В. Головач. – К.: Академвидав, 2007. – 462 с.
5. Рекомендації щодо побудови системи управління охороною праці на виробництві // Охорона праці. Бібліотека спеціаліста з охорони праці. – 2006. – № 8. – С. 2–6.
6. Безпечність машин. Принципи оцінювання ризику (EN 1050:1996, IDT): ДСТУ EN 1050:2003. – [Чинний від 2004-10-01]. – К.: Держспоживстандарт України, 2005. – IV, 18 с. – (Національний стандарт України).
7. [Baron J. N. Strategic Human Resources: Frameworks for General Managers / James N. Baron, David M. Kreps.](#) – NY: John Wiley & sons, Inc., 1999. – 602 p.
8. [Drucker P. F. Preparing Tomorrow's Business Leaders Today / Peter F. Drucker.](#) – Englewood, New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1969. – 290 p.
9. [Ford J. D. The Four Conversations: Daily Communication That Gets Results / Jeffrey D. Ford, Laurie Ford.](#) – San Francisco, California: Berrett-Koehler Publishers, Inc., 2009. – 200 p.
10. Karczewski J. Ocena ryzyka zawodowego na stanowisku tokarz, frezer / J. Karczewski, B. Raczkowski. – Gdansk, 2000. – 61 s.
11. Karczewski J. T. System zarządzania bezpieczeństwem pracy / Jerzy T. Karczewski. – Gdansk, 2000. – 310 s.
12. Ulrich D. Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results / Dave Ulrich. – Boston: Harvard Business School Press, 1997. – 281 p.
13. Guidelines on occupational safety and health management systems, ILO-OSH 2001 (ISBN 92-2-111634-4, Geneva) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.pro-risk.co.za/members/Ohse/International%20Standards/ILO-OSH%202001\\_overview.htm](http://www.pro-risk.co.za/members/Ohse/International%20Standards/ILO-OSH%202001_overview.htm)
14. Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work [Електронний ресурс] // Official Journal L 183 , 29/06/1989. – P. 0001 – 0008. – Режим доступу до журн.: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0391:en:HTML>
15. Council Directive 89/654/EEC of 30 November 1989 concerning the minimum safety and health requirements for the workplace (first individual directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) [Електронний ресурс] // Official Journal L 393, 30/12/1989. – P. 0001 – 0012. – Режим доступу до журн.: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0654:EN:HTML>
16. Council Directive 89/655/EEC of 30 November 1989 concerning the minimum safety and health requirements for the use of work equipment by workers at work (second individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) [Електронний ресурс] // Official Journal L 393 , 30/12/1989 P. 0013 – 0017. – Режим доступу до журн.: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0655:EN:HTML>
17. Council Directive 89/656/EEC of 30 November 1989 on the minimum health and safety requirements for the use by workers of personal protective equipment at the workplace (third individual directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) [Електронний ресурс] // Official Journal L 393, 30/12/1989 P. 0018 – 0028. – Режим доступу до журн.: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0656:EN:HTML>