

Передумови розвитку соціального діалогу щодо регулювання ризику нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань

О. ОЛІЙНИК

Національний університет водного господарства та природокористування м. Рівне

Проаналізовано стан і проблеми регулювання ризику нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. На прикладі зарубіжного досвіду запропоновано ефективні механізми профілактики та компенсації шкоди від цього ризику.

Проанализировано состояние и проблемы регулирования риска несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. На примере зарубежного опыта предложены эффективные механизмы профилактики и компенсации вреда от этого риска.

It was analyzed the state and problems of contractual regulation of risk of industrial accidents and professional diseases. It was suggested the effective mechanisms of prophylaxis and indemnification of harm are offered from this risk in imitation of the foreign experience.

Ключові слова: нещасний випадок на виробництві, професійне захворювання, охорона праці, соціальне страхування.

Постановка проблеми. За роки незалежності державний нагляд за охороною праці зазнав структурних змін, що дало змогу значним чином скоротити рівень виробничого травматизму та професійних захворювань. Змінилася також і законодавча база в галузі охорони праці. Однак, незважаючи на проведену роботу, рівень виробничого травматизму в Україні залишається все ще високим¹ і потребує удосконалення наявних засобів регулювання цього ризику у соціально-трудових відносинах та запровадження нових. Адже виробничий травматизм спричиняє не тільки моральні, соціальні, а й значні економічні збитки як для працівника, роботодавця, так і для суспільства та держави загалом.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Окремі проблеми регулювання ризику нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань висвітлюють у своїх роботах науковці, які займаються соціальним страхуванням та охороною праці, зокрема В. Новіков, П. Левін, А. Скворцов, П. Пилипенко, Л. Керб та інші. Віддаючи належне внеску вітчизняних і зарубіжних учених в економічну теорію та практику, а також використовуючи окремі їхні положення, вважаємо доцільним дослідити розвиток регулювання ризику нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань у ринковій економіці. Центральне місце у цьо-

му питанні посідає вивчення світового досвіду у галузі соціального страхування й охорони здоров'я та його адаптація для застосування в Україні у період трансформації економіки.

Мета дослідження — оцінити реальний стан та проблеми регулювання ризику нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. На ґрунті зарубіжного досвіду запропонувати ефективні механізми профілактики та компенсації шкоди від цього ризику.

Виклад основного матеріалу. В 2009 р. в Україні 1309,4 тис. найманих працівників, або 27,8% загальної чисельності штатних працівників, працювали в умовах, які не відповідають санітарно-гігієнічним стандартам. При цьому в деяких областях — Луганській, Донецькій, Дніпропетровській — цей показник ще вищий (46,8; 41,2 та 38,7% відповідно)². І якщо абсолютний показник масштабів поширення цього явища має позитивну динаміку, то по відношенню до облікової чисельності штатних працівників — негативну (рисунок).

За роки незалежності України в результаті інституційних реформ принципово змінилась структура зайнятості населення, що суттєво вплинуло на зниження показників захворюваності і травматизму на виробництві. За період 2000–2008 рр. майже вдвічі збільшилась частка зайнятих у торгівлі, ремонті автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку (з 4,6 до 8,3%),

¹ Олійник О. О. Статистичне дослідження ризиків у соціально-трудових відносинах / О. О. Олійник // Статистика України. — 2010. — № 2. — С. 45–51.

² Стан умов праці найманих працівників у 2009 році: статистичний бюлетень / Відповід. за вип. І. В. Сенник / Державний комітет статистики України. — К., 2010. — С. 8.

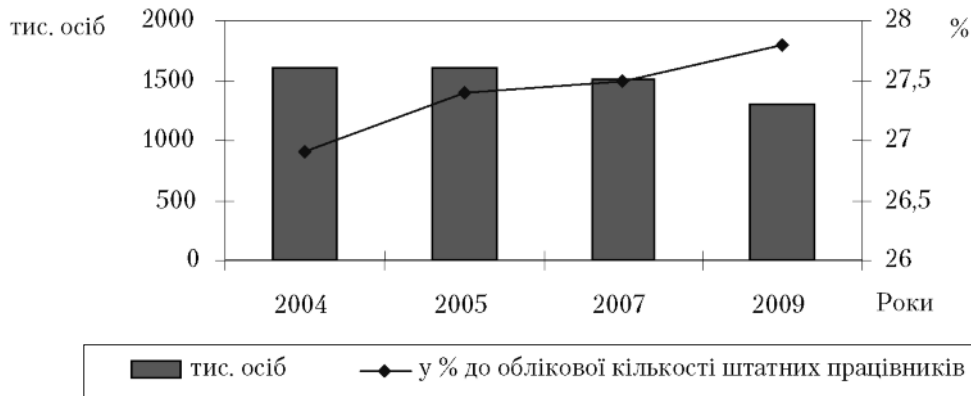


Рис. Динаміка чисельності працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам*

*Складено за даними: Стан умов праці найманих працівників у 2009 році: статистичний бюлетень / Відповід. за вип. І. В. Сенник / Державний комітет статистики України. — К., 2010. — С. 5.

в три рази — у фінансовій діяльності (з 1 до 3%)³. Переміщення між секторами економіки відбулося в основному за рахунок зниження частки зайнятих у промисловості (з 29,7 до 27,9%) та сільському господарстві (з 18,6 до 6,9%), тобто значною мірою за рахунок тих видів економічної діяльності, в яких ризик професійних захворювань, виробничого травматизму та нещасних випадків зі смертельним наслідком традиційно високий.

Але, як видно з рисунка, умови праці не покращилися: частка працівників, що працюють у незадовільних санітарно-гігієнічних умовах, зростає, що за спадної динаміки зайнятості у виробничих видах діяльності означає погіршення умов праці штатних працівників. Найбільшою частка працівників, які зайняті в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, залишається в добувній промисловості (35% у 2009 р.).

Необхідно також взяти до уваги, що зростання зайнятості у сфері торгівлі та послуг багато в чому відбувається за рахунок суб'єктів малого підприємництва, які розглядають економію витрат на гарантування безпеки праці як резерв зниження собівартості продукції. Тому організація праці на цих підприємствах відрізняється особливо низьким рівнем, на більшості з них відсутні відділи та спеціалісти з охорони праці, не ведеться робота з атестації робочих місць, не виділяються кошти на забезпечення працівників засобами індивідуального захисту, не проводяться періодичні медогляди, санітарно-курортне оздоровлення працівників.

Це стосується і працівників, зайнятих у неформальній економіці. Слід зауважити, що їхня частка в структурі зайнятості досить значна і має тенденцію до збільшення

(21,8 та 22,1% у 2008 та 2009 рр. відповідно)⁴. Характерною ознакою неформальної зайнятості є недостатній захист у випадку невиконання заробітної плати, звільнення без попередження, відсутність соціальних пільг тощо.

За даними Міжнародної організації праці, у світі щорічно відбувається близько 337 млн нещасних випадків на виробництві та 160 млн нових професійних захворювань, від яких помирає приблизно 2,3 млн людей. Щодня на робочих місцях відбувається більш ніж 6 тис. нещасних випадків зі смертельним наслідком. За оцінками МОП, економічні втрати, пов'язані з нещасними випадками на виробництві і небезпечними умовами праці, перевищують 1,25 трлн дол. США, що складає 4% світового ВВП⁵.

Слід зауважити, що в розвинених країнах Європи спостерігається така ж ситуація: у Європейському Союзі кожні три з половиною хвилини одна людина помирає з причин, пов'язаних з її професійною діяльністю. За оцінками Європейського агентства з безпеки праці і охорони здоров'я на робочому місці, більш ніж 146 млн робочих днів втрачається в результаті цих нещасних випадків⁶.

Відшкодування збитків у зв'язку з нещасним випадком на виробництві є найстарішою і найбільш поширеною формою соціального захисту. Крім медичного обслуговування і грошових виплат, які замінюють втрачену заробітну плату, ці схеми можуть також передбачати надання таких послуг, як професійне перенавчання, послуги медичного транспорту і постійного медичного нагляду.

Сьогодні базові схеми компенсації шкоди у зв'язку з нещасними випадками на виробництві існують практично в усіх країнах. Хоча принципи і розуміння страхування від нещасних випадків на виробництві і про-

³ Україна у цифрах 2008: Статистичний збірник / Відповід. за вип. Н. П. Павленко / Державний комітет статистики України. — К., 2007. — С. 91.

⁴ Ринок праці у 2009 році / Державний комітет статистики України. — Електронний ресурс. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

⁵ Страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний / ГТПДТ и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. — М.: МОТ, 2010. — 20 с.

⁶ Скворцов А. Д. Международный опыт реформирования управления профессиональными рисками / А. Д. Скворцов / Труд за рубежом. — Электронный ресурс. — Режим доступа: <http://trudzr.ru/2010/09/konvencii-rekomendacii-i-rukovodstva-mot-v-sfere-oxrani-truda-i-analiz-vozmozhnostej-ix-ispol-zovani.html>.

фесійних захворювань (СНВВПЗ) в різних країнах суттєво відрізняються, найбільш поширений спосіб компенсації заснований на принципах соціального страхування, в основному за допомогою акумулювання страхових внесків роботодавців.

За світовим досвідом організації страхування від нещасних випадків раціональними вважаються такі схеми:

1) державне соціальне СНВВПЗ, за яким відповідальність за управління СНВВПЗ несе уповноважений державний орган;

2) участь приватних страхових компаній, за якої роботодавці купують «страхові пакети» у приватних компаній;

3) страхування, засноване на відповідальності роботодавця, коли роботодавець компенсує безпосередньо працівникам, які постраждали, та їхнім сім'ям шкоду, нанесену в результаті нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання.

В Україні внески на соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань роботодавці здійснюють лише у розмірі від 0,86 до 13,8% фактичних витрат на оплату праці працівників залежно від класу професійного ризику, яких налічується 67⁷.

Для прикладу, в Росії теж існує диференціація страхових тарифів залежно від виду економічної діяльності (32 страхових тарифи — від 0,2 до 8,5%)⁸, у Білорусі тарифи становлять від 0,1 до 3,2%. В Німеччині страхові внески теж диференційовані, але залежать від класу небезпеки виробництва, кількості та серйозності нещасних випадків і професійних захворювань на підприємстві і пов'язаних з цим витрат⁹, класів налічується 600, максимальний тариф становить 6%.

Однією з головних серйозних проблем чинної системи СНВВПЗ є те, що вона побудована на принципах регулювання на страхові випадки, а не на принципах запобігання їм. Аналіз впливу несприятливих виробничих факторів на здоров'я працівників підприємства практично не проводиться, фіксуються лише наслідки (власне нещасні випадки), а не причини їх виникнення. Основна увага приділяється не стільки запобіганню випадкам ушкодження здоров'я працівників, скільки компенсаційним заходам при нещасному випадку. Підтвердженням цього є бюджет Фонду соціального СНВВПЗ. Станом на 1 січня 2010 р. Фонд проводить страхові ви-

плати 317,6 тис. потерпілих (членам їхніх сімей), які постраждали на виробництві. За 2009 р. з бюджету Фонду потерпілим (членам їхніх сімей) виплачено 2931,4 млн грн, що на 69,1 млн грн, або на 2,4% більше, ніж за відповідний період минулого року. Слід зауважити, що ці компенсаційні виплати зростають щороку¹⁰. Що ж стосується витрат на профілактику нещасних випадків та професійних захворювань, то це лише 3,4% загальних витрат Фонду (в 2008 р.)¹¹, хоча доцільніше витратити більше на профілактику, ніж на компенсування матеріальної та моральної шкоди застрахованим працівникам та членам їхніх сімей. Адже доведено, що кожні вісім — десять виявлених порушень на виробництві і, відповідно, їх усунення може попередити один нещасний випадок, в тому числі і велику промислову аварію¹². За статистичними даними, одна травма обходиться державі в середньому у 2 тис. грн, а травма з летальним наслідком — близько 30 тис. грн. При регулярному зниженні загального травматизму на 15% і смертельного — на 7% щорічна економія коштів фонду становитиме близько 20 млн грн¹³. Очевидно, що дешевше не допустити нещасного випадку чи аварії, аніж щороку збільшувати виплати для їхньої компенсації.

Основний принцип системи СНВВПЗ полягає в тому, що ризик, пов'язаний з необхідністю компенсації за нещасні випадки на виробництві, несе страховик. Компенсація надається за фактом трудового каліцтва, виробничої травми, а не за їхніми причинами. Така схема призводить до відсутності економічної зацікавленості сторін соціально-трудова відносин проводити профілактичні заходи, спрямовані на покращення умов праці, охорону здоров'я і соціальний захист працівників.

Відсутність у роботодавців економічної мотивації покращувати умови праці обумовлена і тією обставиною, що тягар фінансування системи обов'язкового соціального страхування несуть усі роботодавці солідарно без врахування їхнього реального внеску в покращення охорони праці і результатів заходів щодо зниження ризиків на робочих місцях. Тим часом ризики виробничого травматизму контролюються роботодавцями і відповідно мають знаходитись у сфері їхньої прямої відповідальності. В чинних тарифах не враховуються реальні показники ушкодження здоров'я працівників конкрет-

⁷ Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про страхові тарифи на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 03.04.2003 р. № 660-IV. — Електронний ресурс. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=660-15>.

⁸ В Росії установили тарифы страхования от несчастных случаев на производстве // Новая пресса. — Электронный ресурс. — Режим доступа: <http://www.new-pressa.ru/content/view/2150/>.

⁹ Писарчук Л. Социальное страхование в Беларуси и мировая практика // Л. Писарчук // Директор. — май 2004 г. — Электронный ресурс. — Режим доступа: <http://www.economy-law.com/cgi-bin/article.cgi?date=2004/05/30&name=10>.

¹⁰ Відшкодування матеріальної шкоди потерпілим (членам їх сімей) за 2009 рік / Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. — Електронний ресурс. — Режим доступу: <http://www.social.org.ua/view/1432>.

¹¹ Про основні показники бюджету Фонду на 2008 рік / Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. — Електронний ресурс. — Режим доступу: <http://www.social.org.ua/view/565>.

¹² Заробток ціною в життя. — Электронный ресурс. — Режим доступа: http://www.prostobiz.ua/layout/set/print/biznes/gosregulirovanie/stati/zarabotok_tsenoyu_v_zhizn.

¹³ Сторчак С. Плата за ризик страхування промислової безпеки — чинник економічного розвитку / С. Storchak / Дзеркало тижня. — № 5 (480). — 7–13 лютого 2004 р. — Электронный ресурс. — Режим доступа: <http://www.dt.ua/2000/2241/45497/>.

ного підприємства, що знижує мотивацію роботодавців щодо покращення умов та охорони праці.

Передбачені Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» надбавки та знижки до страхових внесків визначаються за результатами порівняння фактичних показників певного підприємства з показниками інших підприємств тієї ж категорії ризику. Але оскільки порівнянням охоплено дуже обмежене коло страхувальників, такі надбавки та знижки не здатні підвищувати зацікавленість більшості роботодавців в активізації роботи щодо охорони праці.

Крім загальнообов'язкового державного соціального СНВВПЗ, необхідно також впроваджувати добровільне СНВВПЗ, використовуючи при цьому досвід країн, в яких ця система функціонує давно і успішно. Нині за кордоном використовують дві форми добровільного соціального СНВВПЗ. Перша пов'язана з організацією цього страхування самим роботодавцем. Організаційно акумуляція коштів може здійснюватись роботодавцем або на основі прямого фінансування (спеціальні резерви в балансах підприємства, фонди з самоуправлінням), або на основі трастової власності. Практикується ця система в країнах з розвинутою колективно-договірною системою.

Суттєвим недоліком цієї системи є обмеженість джерел залучення коштів. Щоб збільшити її гнучкість у колективних договорах часто передбачається право робітників при зміні місця роботи перевести свій персональний страховий рахунок на інше підприємство. Створення локальних систем соціального страхування стимулюється державою за допомогою податкових пільг.

Друга форма договірної соціального СНВВПЗ передбачає підписання роботодавцем договору в інтересах працівників із зовнішніми відносно підприємства страховими установами.

Сьогодні можна говорити про початок використання механізму добровільного СНВВПЗ і в країнах колишнього СРСР. Так, з ініціативою створення такої системи страхування виступила вугільна компанія «Южвугль» в Росії¹⁴, застрахувавши від нещасних випадків усіх шахтарів, незалежно від того, де вони працюють: під землею чи на поверхні.

Законодавством України задекларовано права працівників на безпечні умови праці та обов'язок роботодавця їх забезпечити, а також передбачена різного роду відповідальність за порушення вимог охорони праці. Разом з тим одними контрольно-наглядовими заходами проблему порушень не вирішити, тим більше, що адміністративний ресурс контролю і нагляду за виконанням

норм трудового права практично вичерпав себе. У виконавчій дирекції Фонду соціального СНВВПЗ станом на 31 грудня 2009 р. працюють 526 страхових експертів з охорони праці, які здійснюють свою роботу згідно з Положенням про службу страхових експертів з охорони праці, профілактики нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, затвердженим постановою правління Фонду від 15.08.2001 р. № 24. Страхові експерти проводять свою роботу на 1 285 979 зареєстрованих у Фонді підприємствах, установах, організаціях, незалежно від їх форм власності та виду економічної діяльності. Отже, в середньому по Україні на одного страхового експерта припадає 2 445 зареєстрованих підприємств. Ця цифра зростає з кожним роком¹⁵.

Спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади, який опікується питаннями промислової безпеки та охорони праці, є Державний комітет України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду, що його за останні 10 років неодноразово реорганізовували та ліквідували. З кінця 2006 р. він працює у новому статусі. Слід зазначити, що реорганізація такої важливої для контролю за безпекою праці структури є недопустимою, оскільки це єдиний орган, який може впливати на суб'єктів усіх форм власності, а тому він має працювати стабільно та незалежно. Тому викликають занепокоєння окремі положення Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», який набрав чинності 26 грудня 2007 р. Статті 4, 5 та 7 Закону обмежують повноваження органів Держгірпромнагляду щодо здійснення державного нагляду з промислової безпеки і оперативних перевірок суб'єктів господарювання, хоча такі права інспекторів визначені не тільки ст. 39 Закону України «Про охорону праці» і Положенням про Державний комітет України з промислової безпеки, гірничого нагляду та охорони праці, а й конвенціями Міжнародної організації праці № 81 про інспекцію праці у промисловості й торгівлі від 1947 р. та № 129 про інспекцію праці в сільському господарстві від 1969 р., ратифікованими Україною у вересні 2004 р. У конвенціях передбачено, що інспектори праці мають право безперешкодно, без попереднього повідомлення і в будь-який час проходити на будь-яке підприємство, яке підлягає інспекції.

Така практика широко застосовується в багатьох країнах світу. У Великій Британії була створена комісія з безпеки праці з широкими повноваженнями. Окрім чиновників, до неї входять представники профспілок. Інспектори можуть прийти з перевіркою на будь-яке підприємство без попередження і можуть розраховувати на допомогу поліції, якщо їм будуть перешкоджати.

¹⁴ Кларисс М. Налог на травму / М. Кларисс / Российская газета. — 10.09.2010 р. — Электронный ресурс. — Режим доступа: <http://www.miloserdie.ru/index.php/www.regnum.ru/news/www.interfax-religion.ru>.

¹⁵ Стан виробничого травматизму та підсумки роботи робочих органів виконавчої дирекції Фонду щодо профілактики нещасних випадків на виробництві за 2009 рік / Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. — Електронний ресурс. — Режим доступу: <http://www.social.org.ua/view/1374>.

Якщо комісія знаходить порушення, то вона може ініціювати відкриття кримінальної справи проти власника підприємства. Покарання — від штрафу (щонайменше 600 фунтів стерлінгів) до тюремного ув'язнення¹⁶. Якщо ж роботодавець відмовиться надавати комісії необхідні документи, то його чекає штраф. Аналогічні механізми працюють у США, Канаді, Австралії тощо.

В Україні теж передбачені штрафи за порушення законодавства про охорону праці, невиконання розпоряджень посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці. Проте вони настільки мізерні, що роботодавцям дешевше їх заплатити, ніж покращувати безпеку та умови праці¹⁷. Тож аби підвищити стимулюючу дію штрафів, необхідно перш за все в декілька разів збільшити їхній розмір, адже як підтверджує досвід США, де в 1990 р. розмір штрафів збільшився в сім разів і міг становити більше 1 млн дол. для одного порушника¹⁸, за таких умов роботодавці одразу ж переглядають своє відношення до охорони праці.

Запобігання травмам на виробництві в багатьох країнах світу починається з аналізу їхніх передумов. Якщо в процесі роботи працівник отримує будь-яку мікротравму (засмічуються очі, утворюються подряпини тощо), то про це він зобов'язаний написати пояснювальну записку безпосередньо керівнику, який віддає документ у відділ безпеки, де ситуація аналізується, продумуються заходи, аби не допустити навіть мікротравм. На підприємствах Фінляндії роботодавці навіть матеріально заохочують працівників, що виявили небезпеку, яка згодом може спровокувати нещасний випадок.

В Нідерландах одним із елементів профілактики нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань є такий механізм: роботодавець зобов'язаний зареєструвати кожний факт недієздатності працівника і повідомити районне агентство охорони праці на виробництві, де ведеться база даних усіх випадків недієздатності на всіх підприємствах і фірмах¹⁹. В агентстві працюють лікарі-експерти з охорони праці і соціальні працівники-контролери. На великих підприємствах ці функції виконують цехові лікарі. Після цього хворий працівник отримує поштою анкету, в якій відповідає на питання: що з ним трапилось і чи не пов'язане його захворювання якимось чином з ситуацією на робочому місці (холодне

приміщення, відсутність підйомних механізмів, надто велике інформаційне навантаження тощо).

Однією з проблем в охороні здоров'я є низька мотивація не тільки роботодавців, а й самих працівників щодо особистої участі в підвищенні безпеки своєї праці, погана поінформованість персоналу підприємства про ризики, які пов'язані з виконанням трудових функцій. Тож сьогодні необхідно розпочати новий етап розвитку соціального партнерства й удосконалення соціально-трудова відносин. У галузевих угодах та колективних договорах потрібно закріпити відповідальність представників найманих працівників та роботодавців за проведення обов'язкового оцінювання ризиків та реалізацію заходів з покращення умов праці. В колективних чи трудових договорах необхідно закріпити обов'язковість особистої участі працівників та їхніх представників у роботі з оцінювання виробничих ризиків та відповідальність за здійснення заходів, передбачених планами щодо покращення умов та охорони праці.

Поряд з розвитком соціального партнерства з метою активного та масового залучення працівників у процес управління ризиками необхідно посилити інформаційний вплив на суспільну свідомість, працювати над зміною психології людей і формуванням високого рівня культури у ставленні до особистої безпеки і безпеки оточуючих. Сьогодні потрібно використовувати досвід сусідніх країн, наприклад, Польщі, де через засоби масової інформації ведеться активна пропаганда питань охорони праці та безпечного поведіння на робочому місці.

Висновки. Основним завданням нової системи управління охороною праці є перехід від реагування на страхові випадки *post factum* до управління ризиками нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. Цього можна досягнути шляхом запровадження комплексної системи оцінювання, контролю та управління цими ризиками. Також необхідно посилити роль та ефективність соціального діалогу між державою, роботодавцем та працівником у системі охорони праці та управління ризиками нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань; перерозподілити відповідальність за дотримання умов праці між роботодавцем та професійними спілками.



¹⁶ Семь способов реорганизации системы охраны труда в России / Человеческие Ресурсы России. — Электронный ресурс. — Режим доступа: <http://www.trud.ru/article/14-05-2010/242099>.

¹⁷ Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ. — Електронний ресурс. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=2&nreg=2694-12>; Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 р. № 8073-X, ст. 41. — Електронний ресурс. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=1&nreg=80731-10&text>.

¹⁸ Горбарец С. Ю. Принципиальные основы системы охраны труда и социального страхования от производственного травматизма в США / С. Ю. Горбарец // Труд за рубежом. — Электронный ресурс. — Режим доступа: <http://trudrz.ru/2010/09/gorbarec-syu-sistemy-oxrany-truda-i-social-nogo-strahovaniya-ot-proizvodstvennogo-travmatizma-v-ssha.html>.

¹⁹ Русович В. Больничный лист без осмотра врача? / В. Русович / Медицинский вестник. — 15.05.2007 г. — Электронный ресурс. — Режим доступа: <http://www.medvestnik.by/news/content/tribuna/60.html>.

