Кафедра соціального права юридичного факультету
ЛНУ імені Івана Франка
Український центр соціально-правових досліджень

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПРАВА

Збірник статей
за матеріалами круглого столу

“Безпечне та здорове робоче середовище – основний принцип та право на роботі”

27 квітня 2023 року

Випуск 12

Львів – 2023

УДК 349.2-029:3]:34(477)(063)

Редакційна колегія:
проф. Пилипенко П. Д.; проф. Синчук С. М.; доц. Бурак В. Я.;
ас. Раневич О. Ю.

Актуальні проблеми соціального права : матеріали круглого столу на тему: "Безпечне та здорове робоче середовище – основний принцип та право на роботі" 27 квітня 2023 р. – Львів : ЛНУ ім. Івана Франка, 2023. – Вип. 12. – 76 с.

У збірнику представлено статті за матеріалами доповідей на круглого столу "Безпечне та здорове робоче середовище — основний принцип та право на роботі" 27.04.2023 р.

Статті опубліковано в авторській редакції.

© Кафедра соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка, 2023
© Український центр соціально-правових досліджень, 2023

Пилипенко П. Д.,
доктор юридичних наук, професор,
завідувач кафедри соціального права юридичного факультету
Львівського національного університету імені Івана Франка
м. Львів, Україна

ДО ПИТАННЯ ПРО ЗАСАДИ ТРУДОВОГО ПРАВА

У статті з'ясовуються питання щодо засад (принципів) трудового права. Пропонується, зокрема, використовувати для позначення цієї правової категорії український термін «засада» замість прийнятого на сьогодні латинського –«принцип», оскільки останнє є наслідком впливу російської термінології на вітчизняну сферу правового регулювання. Наголошуються також про первинність засад права і в тому числі трудового права щодо, так званих, правових засад, які відображаються зазвичай у нормах (статтях) законів. Джерелом засад трудового права є загальносоціальне (природне) право, яке визначає зміст і спрямованість правового регулювання трудових відносин у сучасних умовах глобалізації ринку праці.

До основних засад трудового права належать: обмеження сфери правового регулювання відносинами найманої праці; оптимальне поєднання централізованого і локального правового регулювання; соціальне партнерство і договірне встановлення умов праці; рівність прав та забезпечення єдності і диференціації правового регулювання трудових відносин; пріоритет норм з більш високим для працівників рівнем прав та гарантій.

Ключові слова: *трудове право, засади права, принципи, сфера чинності трудового права, єдність та диференціація у сфері трудових відносин, централізовані та локальні норми.*

Вітчизняна правнича наука досліджуючи питання засад права послуговується тут зазвичай латинським терміном *принципи* права, не зважаючи на те, що в українській мові існує слово «засада», яке семантично є тотожним слову «принцип». І шкода, що за стільки років незалежності ми так і не змогли позбутися багатьох стереотипів радянського минулого й продовжуємо ігнорувати по суті рідну мову та використовуємо стару радянську термінологію, називаючи відповідні явища іншомовними словами, замість того, щоб привносити до юридичної лексики наші рідні слова й поняття. Московити змушені були вдаватись до запозичення у цьому контексті

латинської термінології оскільки «*язик*» їхній виявився зовсім не «*велікім і могучім*», щоб ним можна було скористатись для позначення такого явища, як «принципи права».

Отже, основними засадами права, як системи норм, вважаються вихідні начала, керівні ідеї, які зумовлені об'єктивними закономірностями розвитку суспільних відносин та визначають зміст і спрямованість їхнього правового регулювання. Вони безпосередньо впливають на характер правотворчості, визначають зміст правових норм та способи й методи реалізації права.

Сучасні дослідження засад права обґрунтовують об'єктивний характер цієї категорії. І це цілком закономірно, оскільки в основі їхнього існування є суспільні відносини що, належать до сфери явищ об'єктивного порядку. А звідси – й об'єктивний характер права. Тому не можна погодитись, з висновками деяких науковців, які вважають, що засади права належить до продуктів людської діяльності, а їхніми джерелами є сфера ідеології. І щоб одержати статус засад права, певні керівні ідеї мають бути відображені у самому праві, у змісті його норм. Насправді у правових нормах можуть відображатися певні вихідні ідеї, але не засади права, й про це трохи згодом.

Та перш, ніж ми зможемо охарактеризувати основні засади трудового права, дозволимо собі нагадати про так зване *загальносоціальне право*. Воно на відміну від чинного нині у державно організованому суспільстві юридичного права історично сформувалося стихійно, а його безпосереднім творцем були самі людські спільноти. Це право закладене в людській свідомості у природний спосіб. Його дуже часто називають природним правом, правом від Бога.

Загальносоціальне право щодо юридичного права є первинним, воно з'являється задовго до появи держави, продуктом якої є власне юридичне право, що виникає у надрах уже існуючого загальносоціального права. Тому засади права

необхідно виводити із правової матерії загальносоціального права. Лише тоді вони здатні будуть забезпечити належний рівень регулювання суспільних відносин та нададуть логічності, послідовності й збалансованості нормам юридичного права. Вважається, що нібито у засадах вправа синтезується світовий досвід розвитку права, досвід цивілізації. Тобто засади права – це як би «сухий залишок» найбагатшої правової матерії, її суть, звільнена від конкретики. Власне вони відіграють роль орієнтирів у формуванні права. А отже, юридичне право не може суттєво відступати від усталених і апробованих постулатів загальносоціального права. Бо саме воно є його першоосновою.

Водночас у державно організованому суспільстві продовжують існувати також норми загальногосоціального права, які з різних причин не трансплантувались у норми юридичного права. Тобто загальносоціальне право не зникає з появою держави і юридичного права, воно слугує підґрунтям для права юридичного, а тому можна вважати, що загальносоціальне право якраз і є тими засадами, на яких базується юридичне право як система норм. І тут важливо пам'ятати, що засади права, як основа системи юридичного права, підґрунтя, на якому воно розвивається, не перетворюються на якісь інші правові субстанції, а існують реально і водночас з самою системою права.

Прийнято вважати, що система чинного юридичного права повинна своїм змістовним нормативним наповненням чітко відповідати конкретним засадам права. Якщо через якісь об'єктивні обставини деякі з таких засад припиняють своє існування, то норми права, інститути або галузі, які на них опиралися, втрачають свої регулятивні властивості. Більше того, якщо певні правові акти розроблено й ухвалено законодавцем без врахування вимог засад права, то вони не здатні будуть забезпечити ефективне регулювання суспільних відносин і їх, зрештою, потрібно буде або вдосконалювати, або скасовувати.

Засади права як надбання всього історичного процесу розвитку людської цивілізації не можна змінювати, скасовувати чи, навпаки, створювати певним політичним силам або групам, які визначають політику держави, зокрема і в сфері правотворення. Їх можна лише пізнавати, вивчати з більшою чи меншою проникністю в їхню сутність і дотримуватись (або ігнорувати – собі ж на шкоду).

Варто відзначити, що у юридичній літературі подекуди крім засад права згадуються подібні за формулюванням інші правові категорії, як то *правові принципи* та *принципи регулювання суспільних відносин*. При цьому останні зазвичай фігурують у нормативних актах. Для прикладу у Проекті Трудового кодексу України міститься стаття, яка має назву «Принципи регулювання трудових відносин». І, що цікаво переважна більшість фахівців у галузі трудового права вважають, що усі три згадані тут юридичні конструкції (засади права, правові засади (принципи) і засади (принципи) регулювання суспільних відносин) є за своїм значенням тотожними й стосуються одного і того ж правового явища. Ба більше, засади (принципи) регулювання суспільних відносин, які зазначаються у нормативних актах розглядаються ними, як засади права певної галузі. Тобто не самі засади права виступають першоосновою галузі права, як системи норм, а робиться посилання на статтю у кодексі чи законі, де вказані законодавцем засади (принципи) регулювання суспільних відносин і їх подають як засади права.

Але, нагадаємо, що юридичну природу норм, а отже і засад права визначають суспільні відносини, що ними врегульовані. Тому, коли законодавець для врегулювання відповідних відносин використовує певні ідеї – норми, то він повинен в обов'язковому порядку врахувати властиві для кожної галузі засади права на яких базуються її норми. А такі засади містяться в надрах загальносоціального права, і вони не обов'язково мають бути відображені у нормах (статтях) юридичного права (закону).

Натомість правові засади або ж засади регулювання суспільних відносин, які за своїм походженням є продуктом людської (правотворчої) діяльності зазвичай відображаються у нормативних актах у вигляді окремих загальних правил або так званих норм-принципів. Наприклад, «кожен, хто працює, має право на відпочинок» (ст. 45 Конституції України), або ж у «прихованому» вигляді, коли їхній зміст випливає з декількох норм, чи навіть інститутів права. Як от, «право на належну винагороду за працю», «право на охорону праці» тощо.

Тобто, якщо засади права первинні щодо права юридичного і становлять його сутність і зміст, то правові засади визначаються у самому юридичному праві, а тому є вторинними, похідними. Більше того, засади права, як підґрунтя самого права містяться у надрах загальносоціального права незалежно від того, чи існує юридичне право, чи на певному історичному етапі воно взагалі відсутнє. Правові ж засади можуть існувати тільки за наявності юридичного права. І важливо також пам'ятати, що фактична наявність юридичного права ще не означає, що у ньому обов'язково мають бути визначені правові засади. Вони за певних обставин можуть і не мати свого відображення (прямого чи опосередкованого) у правових нормах, що, однак, зовсім не вважатиметься недоліком тієї чи іншої системи норм або галузі права. Головне, щоб ці системи чи галузі ґрунтувалися на належних засадах права, і цього достатньо для забезпечення правового регулювання суспільних відносин.

Встановлення та вивчення засад трудового права має важливе як теоретичне, так і практичне значення. Без урахування загальних засад, на яких формується трудове право, ми не зможемо ні належно його тлумачити, ні ефективно застосувати його норми, а це може негативно позначитися на ефективності правового забезпечення трудових відносин. Виняткового значення сьогодні набуває усвідомлення справжньої ролі засад трудового права в процесі кодифікації

трудового законодавства. Це саме той випадок, коли існує можливість ухвалити по-справжньому ефективний і стабільний закон.

Отже, *засадами трудового* права як системи норм, покликаних забезпечувати регулювання індивідуальних та колективних трудових відносин *є такі вихідні начала, концептуальні ідеї (норми) загальносоціального права, які окреслюють сферу чинності трудового права, визначають порядок встановлення прав та обов'язків його суб'єктів, а також гарантії захисту їхніх прав та законних інтересів*. До таких принципів які визначають сутність і закономірності розвитку трудового права, належать:

- обмеження сфери правового регулювання відносинами найманої праці;
- оптимальне поєднання централізованого і локального правового регулювання;
- соціальне партнерство і договірне встановлення умов праці;
- рівність прав та забезпечення єдності і диференціації правового регулювання трудових відносин;
- пріоритет норм з більш високим для працівника рівнем прав та гарантій (in favorem).

Отже, *обмеження сфери правового регулювання відносинами найманої праці* – одна з визначальних засад трудового права. Зародившись в епоху буржуазних революцій воно поклало початок формування нової правової спільності – соціального права, змінивши цивільно-правову угоду купівлі-продажу робочої сили на трудовий договір. І саме цей договір зрештою став основою виникнення трудових відносин, як особливого виду відносин з використання найманої праці, тобто праці на когось, праці залежної і підконтрольної. Але(!), праці захищеної і нормованої, з гарантіями захисту трудових прав та законних інтересів найманих працівників з боку держави, яка власне

взяла на себе відповідні зобов'язання за угодою з двома іншими учасниками таких відносин – працівниками та роботодавцями.

З усього розмаїття суспільно-трудових відносин, або як їх тепер прийнято називати – відносин зайнятості, трудове право обирає об'єктом свого регулювання лише ті з них, що постають на підставі трудового договору. Решта відносин, що пов'язані з використанням чужої праці регулюються нормами інших галузей права. Цивільне право, наприклад, забезпечує регулювання відносин, що виникають на підставі договорів підряду, доручення, надання послуг, виконання науково-дослідних або дослідно-конструкторських та технологічних робіт та деяких інших. Нормами адміністративного права регулюються відносини державних службовців та працівників органів місцевого самоврядування, а також військовослужбовців, прикордонників, полісменів, суддів тощо.

І, лише трудові відносини, що постають на підставі трудового договору, сторонами якого є працівник і роботодавець визначають сферу застосування трудового права.

Ще однією важливою засадою трудового права вважається *оптимальне поєднання централізованого і локального правового регулювання*. Саме вона визначає порядок та умови встановлення прав і обов'язків суб'єктів трудових відносин. Суть цієї засади полягає у тім, що основні гарантії захисту прав учасників трудових відносин встановлюються законами і підзаконними актами, а решту правил їхнього регулювання сторони визначають за погодженням між собою або в порядку, передбаченому централізованими нормами. При цьому локальне правовстановлення не повинне виходити за межі та суперечити стандартам, визначеним для нього централізовано.

Незважаючи на те, що в умовах ринкової економіки спостерігається тенденція до розширення сфери локального правовстановлення, не варто хвилюватися, що з часом потреба у централізованому регулюванні трудових відносин цілком

відпаде, а отже така засада трудового права втратить свою значимість. Насправді побоювання такі є безпідставними, бо держава й надалі продовжуватиме виконувати свою функцію гаранта основних трудових прав громадян. Тому відповідний мінімум таких гарантій визначатиметься законодавчими актами. А, завдяки оптимальному поєднанню централізованого та локального правовстановлення досягатиметься повнота правового регулювання як індивідуальних, так і колективних трудових відносин.

Засадою трудового права є також *соціальне партнерство і договірне встановлення умов праці*. Вона проявляється в тому, що до сфери правового забезпечення трудових відносин широко залучаються так звані «соціальні партнери» (об'єднання роботодавців та об'єднання працівників), які разом з органами виконавчої влади (або і без їхньої участі), укладаючи колективні договори та угоди, шляхом співробітництва, пошуку компромісів і прийняття узгоджених рішень встановлюють обов'язкові правила регулювання відносин найманої праці. Тобто, у такому контексті ця засада стосується соціального діалогу, який представляє собою різновид колективно-трудових відносин та є складовою предмету трудового права. І, як явище об'єктивного порядку ці відносини постають за результатами колективних переговорів сторін соціального діалогу. А тому у юридичній літературі подекуди саме з огляду на факт таких відносин цю засаду намагаються подати, як – *соціальний діалог та договірне встановлення умов праці*.

Однак, такий підхід до формулювання та визначення цієї важливої засади трудового права навряд, чи є виправданим. Адже сам по собі «соціальний діалог» є *процесом* визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування ...

А отже, як процес він є нічим іншим, як відносинами його сторін, які традиційно називалися «соціальними партнерами». Тим самим діалог базується на партнерських стосунках його учасників. І власне, не він (діалог) є основою колективних трудових відносин та колективного трудового права, а соціальне партнерство, як явище об'єктивної дійсності, і саме на ньому (соціальному партнерстві) базується соціальний діалог.

Ще одним важливим аспектом, що потребує додаткового з'ясування в контексті формулювання цієї засади трудового права є те, що вона містить фактично дві окремі складові, які взаємно доповнюючи одна одну могли б існувати, зрештою, як окремі засади трудового права. Їх іноді навіть так і подають в літературі: *соціальне партнерство* – одна засада трудового права і *договірне встановлення умов праці* – інша. При цьому останню чомусь вважають основою, індивідуального трудового права, а соціальне партнерство, приписують – колективному трудовому праву.

Насправді такий підхід до трактування цієї важливої засади трудового права, навряд чи можна вважати прийнятним, бо насправді умови праці встановлюється шляхом переговорів як у сфері індивідуального, так і колективного трудового права, і в обох випадках участь у таких договірних стосунках беруть ті ж самі соціальні партнери, лише у різних конфігураціях поєднання сторін – двосторонні чи тристоронні домовленості.

Важливою засадою трудового права вважається також *рівність прав та забезпечення єдності і диференціації правового регулювання трудових відносин*. Вона, як бачимо з назви переслідує подвійну мету: встановлення єдиних, однакових умов праці для всіх найманих працівників і водночас диференціацію (відмінність) умов праці для деяких категорій працівників за певних обставин.

Пригадаємо, що право загалом передбачає застосування однакового масштабу до різних людей. Тому й трудове право,

встановлюючи у своїх нормах єдині для всіх працівників правила щодо прийому на роботу і звільнення з роботи, робочого часу і часу відпочинку, оплати праці, трудової дисципліни й охорони праці, забезпечує всім громадянам справедливі та рівні можливості заробити собі на життя власною працею.

Єдність правового регулювання трудових відносин означає, що норми трудового права встановлюючи відповідний рівень умов праці, зобов'язують дотримуватись їх всіма роботодавцями, які здійснюють найм працівників на підставі трудового договору.

Водночас трудове право не може не врахувати деяких об'єктивних обставин, які зумовлені специфікою галузей виробництва, професійними, статевими чи віковими особливостями працівників, або ж місцем розташування підприємств, установ, організацій, які потребують особливих підходів до правового забезпечення умов праці. Всі ці обставини врешті-решт вимагають ухвалення спеціальних правових норм, завдяки яким відбувається пристосування загальних правових приписів до специфічних умов праці.

У юридичній літературі з трудового права вирізняють три напрями диференціації, які залежать від: 1) характеру і особливостей виробництва (галузева, міжгалузева і локальна диференціація); 2) статевих, вікових та інших особливостей працівників (суб'єктна диференціація); 3) місця розташування підприємств, установ, організацій (територіальна диференціація).

Кожен із цих напрямів зумовлює необхідність ухвалення правил, які регламентують особливості регулювання трудових відносин, наприклад, медичних працівників, працівників освіти, осіб, які не досягли повноліття, жінок, осіб з інвалідністю, працівників, які поєднують працю з навчанням, та ін. Диференціація може досягатися як шляхом ухвалення нормативних актів на рівні законів, підзаконних, у тому числі відомчих актів, так і локальної нормотворчості. При цьому

найбільш оптимальному поєднанню загального і особливого у забезпеченні єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин з використанням локальних норм слугують так звані примірні чи типові нормативні акти, на основі яких власне ухвалюються відповідні локальні акти.

Диференціації правового регулювання, як засади трудового права не порушує загальну вимогу про рівність трудових прав усіх осіб незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання тощо. Спеціальні норми, ухвалені з метою забезпечення диференційованого (відмінного) підходу до регулювання трудових відносин певних категорій осіб зовсім не передбачають створення якихось пільгових умов праці для них або надання їм додаткових преференцій. Вони спрямовуються передусім на досягнення балансу трудових прав певних категорій працівників відповідно до умов їхньої праці.

І нарешті, ще однією важливою засадою трудового права прийнято вважати ідею про *пріоритет норм з більш високим для працівників рівнем прав та гарантій*. В іноземних виданнях її іноді позначають латинським терміном – in favorem (на користь).

Насправді така засада властива не лише трудовому праву. Вона дуже часто подається як загальноправовий принцип, хоч саме у трудовому праві її прояв відчувається найпотужніше. І це зумовлено переусім тим, що для цієї галузі права є притаманним як централізоване так і децентралізоване, а особливо - локальне правовстановлення, яке зрештою не може погіршувати правове становище працівників у порівнянні з нормативно встановленими умовами. Тобто уся підзаконна, у тому числі локальна нормотворчість, має бути спрямована (in favorem), на користь слабшої ланки у трудових відносинах. І будь які договори про працю, якщо їхні умови погіршують

становище працівників порівняно із законодавством про працю вважатимуться недійсними.

Термін «договори про працю» треба розглядати тут у широкому розумінні. Це можуть бути як договори у прямому значенні цього слова (трудовий, колективний, про повну матеріальну відповідальність тощо), так і ті, що виражаються у формі угод, та стосуються певних умов праці (про випробувальний термін, про переведення чи переміщення працівника, про встановлення неповного робочого часу та. ін.).

Сфера чинності цієї засади поширюється, як вже зазначалось і на акти локальної нормотворчості, що ухвалюються за погодженням між роботодавцем та виборним органом первинної профспілкової організації, чи іншим уповноваженим найманими працівниками органом. Стосується вона також актів локального характеру, які роботодавець ухвалює одноособово або ж вони затверджуються трудовим колективом, як це передбачено тепер для правил внутрішнього трудового розпорядку. Такі акти також повинні визнаватися незаконними у тій своїй частині, яка містить норми, що погіршують становище працівників порівняно із законодавством про працю.

Дотримання вимог засади in favorem є важливою гарантією трудових прав найманих працівників, що особливо відчувається в умовах утвердження приватного підприємництва в Україні. Не секрет, що трапляються випадки, коли приватні підприємці (роботодавці) з метою одержання прибутків намагаються не дотримуватися при використанні праці найманих працівників загальних вимог трудового законодавства й подекуди погіршують їхні права. Такі трудові договори визнаються вочевидь недійсними у тій частині, яка суперечить чинному трудовому законодавству.

Рим О.М.,
доктор юридичних наук, професор кафедри соціального права
Львівського національного університету імені Івана Франка
м. Львів, Україна

ЄВРОПЕЙСЬКІ СТАНДАРТИ БЕЗПЕКИ ТА ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ: ПРОБЛЕМИ АДАПТАЦІЇ

У статті аналізуються правові акти Ради Європи та Європейського Союзу з питань безпеки праці та охорони здоров'я працівників. Запропоновано огляд практики Європейського комітету з соціальних прав та Європейського суду з прав людини щодо запобігання професійним ризикам, дотримання вимог безпеки та охорони здоров'я працівників та дієвого реагування на порушення їхніх трудових прав. Наведено положення комунітарних правових актів, що їх Україна повинна впровадити у національне законодавство на виконання євроінтеграційних зобов'язань. Констатовано, що процес наближення до високого рівня європейських трудових стандартів, що його зараз впевнено проходить наша держава, хоч є складним, все ж почасти вже пройдено.

Ключові слова: *безпека праці, охорона здоров'я, робоче місце, працівник, Рада Європи, Європейський Союз.*

The Council of Europe and the European Union's laws pertaining to worker protection for occupational safety and health are analyzed in this article. An overview of the practice of the European Committee of Social Rights and the European Court of Human Rights regarding the prevention of occupational risks, compliance with the requirements for the safety and health of workers, and effective response to violations of their labour rights is provided. The provisions of communitarian legal acts that Ukraine must implement into national legislation to fulfill European integration obligations are examined. It is highlighted that our state is now boldly moving through the process of achieving the high level of European labour standards, and that process has already partially been finished.

Key words: *occupational safety, health care, workplace, employee, Council of Europe, European Union.*

На міжнародному рівні право на безпеку та охорону здоров'я на роботі безпосередньо виводять із права на життя та особисту недоторканність кожного. Загальновизнано, що ніхто не мусить страждати від захворювань або нещасних випадків, пов'язаних із трудовою діяльністю. Тож завдання сприяти гідним,

безпечним та здоровим умовам праці та робочому середовищу у своїх документах відобразили такі авторитетні європейські організації як Рада Європи (далі – РЄ) та Європейський Союз (далі – ЄС).

Україна є членом РЄ та буде членом ЄС. Тож безумовно на нашому євроінтеграційному шляху мусимо послуговуватись європейськими стандартами безпеки та охорони здоров'я працівників.

На рівні РЄ завдяки Європейській соціальній хартії (переглянутій) та Європейській конвенції про захист прав людини та основоположних свобод, у поєднанні із практикою Європейського комітету з соціальних прав та Європейського суду з прав людини, було сформовано сукупність вимог щодо запобігання професійним ризикам, дотримання вимог безпеки та охорони здоров'я працівників та дієвого реагування на порушення їхніх трудових прав.

У ЄС окремі аспекти захисту здоров'я й безпеки працівників знайшли своє відображення на рівні установчих договорів та Хартії основоположних прав ЄС. Десятий принцип Європейської опори соціальних прав проголошує, що працівники мають право на високий рівень захисту свого здоров'я та безпеки на роботі, на робоче середовище, яке відповідає їхнім професійним потребам і яке дозволяє їм продовжувати свою участь на ринку праці. А ухвалення Рамкової директиви 89/391/ЄЕС про встановлення заходів із заохочення поліпшення охорони здоров'я та безпеки праці працівників, внаслідок запровадження ризико-орієнтованого підходу оцінки системи безпеки праці, зумовило революційні зміни в багатьох державах-членах.

Підходи, які кожна з цих організацій застосовує, є подібні та охоплюють собою три великі блоки питань відповідної проблематики. Насамперед кожна з цих організацій має сформовані вимоги щодо розроблення та впровадження державами-членами відповідних національних політик та

нормативно-правової бази з питань безпеки та здоров'я на роботі. Процедурні гарантії для постраждалих від нещасних випадків та професійних захворювань формують другу велику групу розроблених на європейському рівні стандартів. Правила утворення та функціонування служб охорони праці це третій блок питань, вирішенням яких переймаються в ЄС та РЄ.

На рівні РЄ вимоги щодо національної політики та нормативно-правової бази з питань безпеки та здоров'я на роботі врегульовано у статті 3 Європейської соціальної хартії (переглянутої). У параграфі 1 цієї статті держави-учасниці зобов'язуються розробляти, здійснювати та періодично переглядати послідовну політику в галузі виробничої гігієни та охорони праці, консультуючись із соціальними партнерами. Така політика повинна включати стратегії, спрямовані на те, щоб запобігання професійному ризику стало невід'ємним аспектом діяльності органів державної влади на всіх рівнях.

Головною метою політики має бути сприяння культурі профілактики у сфері безпеки праці та охорони здоров'я на роботі на національному рівні та підтримання її. Таким чином запобігання професійним ризикам як пріоритетне завдання має бути включене в діяльність органів державної влади на всіх рівнях та в усіх сферах.

Дієве попередження професійних ризиків неможливе без чіткого окреслення прав та обов'язків усіх зацікавлених сторін, тобто органів державної влади, роботодавців та працівників. Для цього кожна держава-член РЄ повинна забезпечити оцінку ризиків, пов'язаних із роботою, та впровадження низки профілактичних заходів з урахуванням відповідних ризиків. Важливо контролювати ефективність впроваджених заходів, а також організувати інформування та підготовку працівників.

Розробка та впровадження національних політик і стратегій має здійснюватися за участі соціальних партнерів. Консультації з організаціями роботодавців та працівників на національному,

галузевому та корпоративному рівнях повинні не лише сприяти пошуку шляхів поліпшення умов праці та робочого середовища, але також забезпечити координацію дій органів влади, роботодавців і працівників з ключових питань безпеки праці та профілактики професійних ризиків.

До зобов'язань держав-учасниць РЄ згідно зі статтею 3 Європейської соціальної хартії (переглянутої) віднесено гарантування права на стандарти праці найвищого можливого рівня. Параграф 2 цієї статті вимагає ухвалення правил із техніки безпеки та гігієни праці, що закріплюють профілактичні та захисні заходи проти ризиків на робочому місці, визнаних науковою спільнотою та викладених у положеннях і стандартах ЄС та міжнародних стандартах праці. Тож якщо через технічні зміни з'являються сумніви у релевантності нормативних актів новим умовам праці, такі треба адаптувати до цих змін, або ж підтвердити їхню адекватність.

Належне застосування Європейської соціальної хартії (переглянутої) не вважається дієвим, якщо забезпечене лише дією законодавства. Контроль за дотриманням відповідних нормативних актів є необхідною умовою ефективної реалізація права на безпеку та здоров'я на роботі. З огляду на це, гарантіями ефективної реалізації цього права є також моніторинг динаміки кількості випадків травматизму на роботі та професійних захворювань, перевірка застосування нормативних актів та консультації з цього приводу з організаціями роботодавців і працівників.

У контексті вимоги про створення служб охорони праці, на рівні РЄ не існує стандартної моделі організації таких. Тож контрольні та наглядові повноваження за дотриманням нормативно-правових актів з охорони праці можуть бути розподілені між кількома органами за умови їхньої дієвої співпраці та збалансованості компетенцій.

Україна, ратифікувавши Європейську соціальну хартію (переглянуту), взяла на себе зобов'язання за всіма пунктами

статті 3. Проте ситуація з імплементацією цих положень на вітчизняному національному рівні залишається складною, хоч і є однією з умов успішної реалізації європейських прагнень України.

Національна ситуація відповідає положенням Хартії лише за 2 пунктами (18,2%) за тематичною групою «Охорона здоров'я, соціальне забезпечення та соціальний захист» (базовий період 2008 – 2012). Опубліковані у січні 2018 року висновки Європейського комітету з соціальних прав (ЄКСП) щодо цієї тематичної групи вкотре підтвердили, що Україна має труднощі із виконанням взятих на себе зобов'язань. Зокрема щодо параграфів 2, 3 та 4 статті 3 Хартії зроблено висновок про невідповідність, а щодо параграфу 1 цієї ж статті ЄКСП запросив додаткову інформацію, щоб вивчити ситуацію.

Обов'язок створити законодавчу та адміністративну основу ефективного стримування загроз праву на життя, що проголошене статтею 2 Європейської конвенції про захист прав людини та основоположних свобод, у контексті позитивних зобов'язань держави підтверджено практикою Європейського суду з прав людини. У цьому контексті ЄСПЛ зауважив, що відповідні позитивні зобов'язання мають бути реалізовані, зокрема і у випадках промислової діяльності, яка за своєю природою є небезпечною. Тож кожна держава повинна ухвалити правила ліцензування, встановлення, функціонування, безпеку та нагляд за діяльністю, а також визнати обов'язковим для всіх зацікавлених осіб вжиття практичних заходів для забезпечення ефективного захисту громадян, чиє життя може бути під загрозою через невід'ємні професійні ризики.

Розглядаючи справи щодо позитивного зобов'язання захищати права працівників у контексті зайнятості, ЄСПЛ насамперед з'ясовує, чи ухвалено правові акти з питань безпеки праці та охорони здоров'я працівників, оцінює їхню якість та перевіряє, чи такі адаптовано до рівня наукових знань у тій

чи іншій галузі в конкретний момент часу. Перевірці також підлягатиме якість нагляду за дотриманням правил безпеки праці та охорони здоров'я умов праці, рівно ж як і можливість вимагати відшкодування шкоди, завданої в результаті виконання небезпечної діяльності або впливу небезпечних речовин чи агентів.

ЄСПЛ підтвердив також позитивне зобов'язання держав у зв'язку зі статтею 8 (Право на повагу до приватного і сімейного життя) щодо надання доступу до важливої інформації, яка дає змогу особам оцінити ризики для їхнього здоров'я та житття. Так у справі Вілнес та інші проти Норвегії ЄСПЛ констатував, що мало місце порушення статті 8 Конвенції через нездатність норвезьких органів забезпечити отримання заявниками важливої інформації, що дозволяла б їм оцінити ризики для їхнього здоров'я та життя внаслідок використання таблиць швидкої декомпресії. У цій справі ЄСПЛ наголосив, що було б «розумно, щоб органи влади вжили запобіжних заходів для гарантування дотримання компаніями повної прозорості щодо таблиць дайвінгу, які використовувалися, та щоб заявники отримували інформацію про відмінності між таблицями, а також щодо їхнього міркування стосовно безпеки та здоров'я дайверів, яке становить важливу інформацію, необхідну їм для оцінки ризику для свого здоров'я та надання інформованої згоди на відповідні ризики».

На рівні ЄС правовою основою ухвалення актів з питань охорони здоров'я та професійної безпеки є статті 153 та 114 Договору про функціонування ЄС. Зокрема, відповідно до статті 153 реалізуються заходи безперервної гармонізації, які сприяють покращенню умов праці шляхом встановлення мінімальних стандартів з охорони праці. А у контексті статті 114 ухвалюють правила, що закріплюють істотні вимоги стосовно безпеки продукції, яку виводять на ринок. Останні правила стосуються спеціальної сертифікації машин, приладів,

устаткування чи їхніх компонентів, які призначені убезпечити робоче місце, а також тих, які лише заплановані для введення на ринок ЄС з метою наступної експлуатації. Фактично вони є складовою частиною системи стандартів проектування і виробництва продукції.

Лісабонський договір надав юридичної сили Хартії основоположних прав ЄС, в якій закріплено основні трудові стандарти. Про право кожного працівника на здорові, безпечні та гідні умови праці читаємо у статті 31 цього правового акту.

Основні принципи сприяння покращенню охорони здоров'я та професійної безпеки, що гарантує запровадження однакових мінімальних вимог з охорони праці в усіх державах-членах, встановлює Директива 89/391/ЄЕС. Зокрема, вона визначає загальні принципи запобігання професійним ризикам, захисту безпеки та здоров'я на робочому місці, усунення чинників ризику та нещасних випадків, інформування, консультацій, пропорційної участі відповідно до національного законодавства та/або практики, навчання працівників та їхніх представників, а також загальні правила впровадження названих принципів. Її норми спрямовані на забезпечення узгодженості стандартів охорони праці у цілому, а також покликані визначити спосіб, у який ці стандарти взаємодіють між собою та з іншими нормативними актами. Тож, на рівні ЄС прагнуть гарантувати загальну зрозумілість вимог з охорони здоров'я та професійної безпеки, щоб уникнути надмірного збільшення обсягу законодавства і витрачання зайвих ресурсів на технічні деталі.

Важливо зауважити, що Директива 89/391/ЄЕС стосується не лише питання фізичної безпеки працівників, але також і організації праці, соціальних відносин на виробництві, створення психологічно-здорових умов праці. Отже, сучасне розуміння охорони здоров'я та безпеки на робочому місці має обов'язково охоплювати фізичні, фізіологічні, психологічні

та інші чинники, що здатні впливати на здоров'я та безпеку працівника в його робочому середовищі.

Незважаючи на широке коло питань, які регулює Директива 89/391/ЄЕС, її рамковий характер вимагає ухвалення окремих актів з питань охорони праці. Відповідно до статті 16 Директиви у спеціальному додатку наведено перелік сфер, де це є необхідним. До цього часу на виконання відповідної норми було ухвалено дев'ятнадцять директив, які закріплюють особливі правила охорони здоров'я та безпеки працівників від впливу різних факторів ризику, або ж стосуються уразливих категорій працівників.

Як країна-кандидат на вступ до ЄС Україна повинна наближати національне правове регулювання до європейських стандартів праці. Зокрема, відповідно до цілей, викладених у статті 1 Угоди про асоціацію, наша держава зобов'язана поступово адаптувати своє трудове законодавство до acquis ЄС, зазначеного в додатку XL. Серед іншого це 27 директив частини «Здоров'я та безпека праці», які мали б бути впровадженні у національну правову систему у чітко визначені строки. Переважно йдеться про 3–4 роки з дати набрання чинності Угоди, впродовж яких мають бути завершені більшість робіт у цьому напрямі.

На жаль, чимало актів ЄС щодо регулювання трудових відносин не імплементовано у строк. До таких належать Директива 89/654/ЄЕС про мінімальні вимоги стосовно безпеки і охорони здоров'я в робочій зоні, Директива 2008/106/ЄК про мінімальний рівень підготовки моряків, Директива 91/383/ЄЕС про доповнення заходів зі сприяння покращенню безпеки та охорони праці працівників з фіксованим строком працевлаштування або тимчасовим працевлаштуванням та ін.

Директива 89/391/ЄЕС про встановлення заходів із заохочення поліпшення охорони здоров'я та безпеки праці працівників, яка мала б бути впроваджена протягом 3 років від

дати набрання чинності Угодою про асоціацію, лише частково була транспонована у вітчизняну правову систему. Правове регулювання трудових відносин в Україні тільки на 26,8 % узгоджується з відповідними нормами трудового права ЄС, 4,1 % національних положень суперечать вимогам ЄС, а 73,2 % європейських правил узагалі не передбачені.

Щоправда ці скептичні висновки не підтримують фахівці Державної установи «Національний науково-дослідний інститут промислової безпеки та охорони праці», які ще у 2014 р. запевняли про адаптацію до законодавства ЄС з питань охорони праці до законодавства ЄС чималої кількості Директив, у тому числі і Директива 89/391/ЄЕС. На їхнє переконання, вимоги Директиви 89/391/ЄЕС, Директиви 89/654/ЄЕС та Директиви 2009/104/ЄС впроваджені у вітчизняне законодавство шляхом ухвалення наказу Міністерства надзвичайних ситуацій України від 25.01.2012 № 67 «Про затвердження загальних вимог стосовно забезпечення роботодавцями охорони праці працівників». Водночас аналіз відповідного підзаконного нормативно-правового акту доводить, що поза сферою його охоплення залишилися питання нормативного закріплення обов'язків працівників з охорони праці, питання створення психологічно-здорових умов праці та інші. Ба більше, ухвалення цього акту не зумовило зменшення надмірного обсягу законодавства з охорони праці і витрачання зайвих ресурсів на технічні деталі. Ним лише було скасовано дію подібного наказу МНС України від 26.12.2011 № 1350 «Про затвердження Загальних вимог стосовно забезпечення роботодавцями охорони праці працівників» та більш детально урегульовано зобов'язання роботодавця щодо гарантування працівникам безпечних умов праці. У підсумку не вдалося усунути зайві адміністративні тягарі на роботодавців, рівно ж як і не підвищили рівень захисту здоров'я та безпеки працівників.

Оприлюднений 24 березня 2023 року щорічний Звіт про виконання Угоди про асоціацію між Україною та Європейським

Союзом за 2022 рік містить оптимістичні дані про поступ у цій сфері. Уряд звітує, що наразі Україна вже виконала 72% всіх зобов'язань, передбачених Угодою про асоціацію. На підтвердження таких висновків можновладці наводять інформацію про розгляд у Верховній Раді України низки законопроєктів. А саме, «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо посилення відповідальності в сфері колективно-договірної діяльності» (реєстр. № 7629 від 02.08.2022), «Про колективні угоди та договори» (реєстр. № 7628 від 02.08.2022), «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо правонаступництва у трудових відносинах» (реєстр. № 8244 від 29.11.2022). Триває робота над законопроєктами «Про працю», «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі». У 2022 році у сфері охорони та безпеки праці ухвалено накази Міністерства охорони здоров'я України:

«Про затвердження Порядку збирання та передачі інформації про випадки гострих та хронічних професійних захворювань (отруєнь) для автоматизованої системи обліку та аналізу гострих та хронічних професійних захворювань» від 10.11.2022 № 2020, зареєстрований в Мін'юсті 28.11.2022 за № 1479/38815;

«Про внесення змін до гігієнічного нормативу «Перелік речовин, продуктів, виробничих процесів, побутових та природних факторів, канцерогенних для людини» від 20.06.2022 №1054, зареєстровано в Мін'юсті 11.08.2022 № 910/38246;

«Про затвердження гігієнічного нормативу «Перелік речовин, продуктів, виробничих процесів, побутових та природних факторів, канцерогенних для людини» від 20.06.2022 №1054, зареєстровано в Мін'юсті 11.08.2022 № 910/38246;

«Про визначення порядку надання безкоштовних медичних консультацій по радіо» від 29.11.2022 № 2162, зареєстровано в Мін'юсті 13.12.2022 № 1588/38924.

Усі ці заходи у своїй сукупності мали б продемонструвати результативність дій Уряду у сфері приведення національних актів у відповідність із актами ЄС. І тут варто наголосити, що у контексті наближення вітчизняної та європейської правових систем мусимо орієнтуватись не лише на ті акти, які згідно з Угодою про асоціацію нам треба впровадити. Але також і на вже оновлені документи ЄС із цих питань. Без належного переорієнтування на оновлені комунітарні правила регулювання, як видається, наближення вітчизняного трудового законодавства до трудових стандартів ЄС нагадуватиме стрілянину по рухомих цілях, бо ж відповідне acquis ЄС не є чимось фіксованим, воно постійно розвивається та оновлюється.

Наприклад, у новій Рамковій стратегії ЄС із безпеки та здоров'я на роботі на 2021-2027 роки «Безпека та здоров'я на роботі в мінливому світі праці», анонсованій у плані дій із Європейської опори соціальних прав, визначені ключові пріоритети та заходи, необхідні для покращення здоров'я та безпеки працівників у наступні роки в умовах постпандемічного світу, позначеного екологізацією та цифровізацією, економічними та демографічними викликами й зміною поняття традиційного робочого середовища. Тож діючи на випередження Україна повинна зважати на стратегічні плани ЄС у сфері безпеки праці та охорони здоров'я та адаптовувати національні правила до вимог майбутнього, а не минулого.

Підсумовуючи наведене констатуємо, що процес наближення до високого рівня європейських трудових стандартів, що його впевнено реалізує наша держава, хоч є складним, однак не безнадійний. Чимало перешкод вже подолано і є сподівання у найшвидшому майбутньому забезпечити українським працівникам умови праці, які за вимогами безпеки праці відповідатимуть європейським.

Список використаних джерел:

1. Аналіз рівня відповідності національного законодавства вибраним директивам ЄС з безпеки та гігієни праці, трудових відносин. Директива №89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 р. про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/meetingdocument/wcms_627044.pdf

2. Директиви ЄС та реформування законодавства України з БГП і трудових відносин Біла книга. Січень 2019. Проект ЄС-МОП зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці. 69 с. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_689356.pdfЄвропейська соціальна хартія (переглянута), Страсбург, 3 травня 1996 року URL: ttps://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text

3. Загальні вимоги стосовно забезпечення роботодавцями охорони праці працівників»: затв. наказом Міністерства надзвичайних ситуацій України від 25.01.2012 р. № 67. Офіційний вісник України. 2012. № 19. С. 37.

4. Звіт про виконання Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом за 2022 рік URL: https://eu-ua.kmu.gov.ua/sites/default/files/inline/files/zvit_pro_vykonannya_ugody_pro_asociaciyu_za_2022_rik.pdf

5. Консолідовані версії Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу з протоколами та деклараціями URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b06#Text

6. Рамкова стратегія ЄС із безпеки та здоров'я на роботі на 2021-2027 роки «Безпека та здоров'я на роботі в мінливому світі праці» URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_811859.pdf

7. Рекомендації учасників слухань у комітеті на тему: «Про хід виконання в Україні Європейської соціальної хартії (переглянутої)», схвалені Рішенням Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та праці від 18.12.2013 (протокол № 21) URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/vr021450-13#Text

8. Рим О.М. Трудове право Європейського Союзу : монографія. Львів, «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. 596 с.

9. Рішення Великої палати у справі «Онер'ільдиз проти Туреччини» від 30.11.2004 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/980_256#Text

10. Чумакова Н. В. Адаптація нормативно-правових актів з охорони праці до вимог законодавства Європейського Союзу: посіб. з нормотворення. Київ: ДУ «ННДІПБОП», 2014. 39 с.

11. Brück C. General principles of EU. OSH legislation. URL: https://oshwiki.eu/wiki/General_principles_of_EU_OSH_legislation

12. Case of Kolyadenko and others v. Russia (Applications nos. 17423/05, 20534/05, 20678/05, 23263/05, 24283/05 and 35673/05) 09/07/2012 URL: https://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/docx/?library=ECHR&id=001-109283&filename=CASE%20OF%20KOLYADENKO%20AND%20OTHERS%20v.%20RUSSIA.docx&logEvent=False

13. Case of McGinley and Egan v. the United Kingdom (Apl. 21825/93 and 23414/94). Judgment 09.06.1998 URL: https://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/docx/?library=ECHR&id=001-58175&filename=CASE%20OF%20McGINLEY%20AND%20EGAN%20v.%20THE%20UNITED%20KINGDOM.docx&logEvent=False

14. Case of Vilnes and Others v. Norway (Apl. 52806/09 and 22703/10). Judgment 05.12.2013. URL: https://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/?library=ECHR&id=002-9186&filename=002-9186.pdf&TID=thkbhnilzk

15. European Committee of Social Rights. Conclusions 2003 - Bulgaria - Article 3-1 URL: https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2003/def/BGR/3/1/EN

16. European Committee of Social Rights. Conclusions 2009 - Armenia - Article 3-1 URL: https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2009/def/ARM/3/1/EN

17. European Committee of Social Rights. Conclusions 2017 - Ukraine - Article 3-1 URL: https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2017/def/UKR/3/1/EN

18. European Committee of Social Rights. European Social Charter. Conclusions 2017 – Ukraine: https://www.msp.gov.ua/files/international/C%D0%BEnclusions_2017.pdf

19. European Committee of Social Rights. Decision on the merits: Marangopoulos Foundation for Human Rights (MFHR) v. Greece, Collective Complaint No. 30/2005 URL: https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=cc-30-2005-dmerits-en

20. The European Pillar of Social Rights in 20 principles URL: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en

Козак З.Я.,
к.ю.н.,
Ресурсно-аналітичний центр «Суспільство і довкілля»

БЕЗПЕЧНЕ І ЗДОРОВЕ РОБОЧЕ СЕРЕДОВИЩЕ ТА ЦИФРОВІЗАЦІЯ

У статті аналізується досвід Міжнародної організації праці та Європейського Союзу щодо врахування викликів та можливостей, зумовлених цифровізацією, у забезпеченні безпечного та здорового робочого середовища, окреслюються шляхи та напрями удосконалення політики України та національного законодавства у цій сфері.

Ключові слова: *безпечні та здорові умови праці, цифрова трансформація, національна політика, програмні правові акти, законодавство.*

Сьогодні цифрові технології стали повсякденним явищем, а їх розвиток впливатиме на всі аспекти праці: на людей, які виконують роботу, та їхню кваліфікацію, на роботу, яка виконується, форми зайнятості та способи організації роботи, умови, в яких вона виконується, зокрема і на питання забезпечення безпечних і здорових умов праці. Цифровізація неминуче принесе нові можливості та виклики для системи безпеки та здоров'я на роботі, тому національна політика та законодавство повинні їх прогнозувати та враховувати.

Постановка проблеми. Зміни, спричинені цифровізацією економіки та суспільства, вимагають від держави, соціальних партнерів та інших зацікавлених осіб ефективних зусиль, спрямованих на виявлення, прогнозування та врахування таких як у державній трудовій політиці та законодавстві загалом, так і тих, що спрямовані на забезпечення безпеки та здоров'я на роботі (далі – БЗР).

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вплив цифровізації на розвиток трудових відносин, необхідність врахування нових можливостей і викликів у державній політиці та законодавстві досліджувалися у рамках спеціалізованих інституцій як на

міжнародному рівні (зокрема, Міжнародної організації праці (далі – МОП)), так і на рівні Європейського Союзу (далі – ЄС). Виклики цифровізації для соціально-трудових прав досліджувалися й українськими науковцями.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Завданням статті є з'ясування тенденцій, засад і напрацювань МОП та ЄС щодо впливу цифровізації на формування державної політики і права з питань БЗР, аналіз стану справ в Україні у цій сфері, окреслення напрямів удосконалення національної практики формування державної політики та законодавства у сфері БЗР з огляду на цифрову трансформацію України.

Виклад основного матеріалу. Міжнародна організація праці у Глобальній стратегії безпеки та гігієни праці (2003) звернула увагу, що швидкі темпи технологічного прогресу, є прикладом ключових проблем, які можуть генерувати нові типи небезпек, вразливостей та ризиків на роботі. Одним із ключових шляхів їх подолання вона вбачає у розробленні нових стратегій і рішень, які б реагували на уже відомі небезпеки та ризики, а також враховували нові.

МОП у Доповіді «Безпека та здоров'я у серці майбутнього праці: на основі сторічного досвіду», присвяченій Всесвітньому дню безпеки та здоров'я на роботі у 2019 році, представила свій досвід діяльності у сфері БЗР та розглянула виклики і можливості, що постають перед світом праці. Зокрема висвітлила виклики та можливості, спричинені цифровізацією, широким використанням інформаційно-комунікаційних технологій, робототехніки та автоматизації робочих процесів.

Історичною подією 2022 року стало включення Міжнародною конференцією праці «безпечного та здорового робочого середовища» до основних принципів і прав у світі праці МОП. 2023 року у Всесвітній день безпеки та здоров'я на роботі МОП відсвятковує ухвалення цього рішення, обговорить його вплив та наслідки для сфери праці, а також представить

результати дослідження імплементації фундаментальних конвенцій МОП № 155 та № 187.

Конвенція № 155 запровадила політичний підхід до БЗР, а Конвенція № 187 визначила його складові. Держави-члени МОП повинні сприяти створенню безпечного та здорового робочого середовища, формуючи як національну політики у сфері БЗР, так і систему національного законодавства з БЗР. У свою чергу як національна політика, так і законодавство з питань БЗР повинні бути актуальними та враховувати існуючі та нові виклики, зокрема і ті, які спричинені цифровізацією.

Європейський Союз у формуванні своєї політики та законодавства у сфері БЗР базується на проактивному підході, що передбачає не лише і не стільки реагування на виклики, які уже виникли та існують, а вжиття випереджуючих заходів щодо нових викликів та загроз, а також тих, які ймовірно виникнуть у майбутньому. Так, у червні 2021 року Європейська Комісія прийняла Рамкову стратегію ЄС на 2021-2027 роки «Безпека та здоров'я на роботі в мінливому світі праці» (далі – Рамкова стратегія ЄС (2021-2027)). Цей програмний документ відображає бачення ЄС щодо забезпечення безпечних і здорових умов праці та необхідності врахування викликів, зумовлених екологічними, цифровими та демографічними чинниками, а також змінами форм зайнятості.

Рамкова стратегія ЄС (2021-2027) зосереджена на трьох міжсекторальних цілях, серед яких – «прогнозування змін у новому світі праці та управління цими змінами». Одним із напрямів досягнення останньої визначено модернізацію та спрощення правил БЗР в ЄС у контексті цифрового та зеленого переходу. Така модернізація є комплексною і відбувається у двох напрямах:

- перегляд та оновлення чинних актів acquis ЄС з огляду на зміну розуміння суті існуючих ризиків. Наприклад, перегляд директив про машинне обладнання

(Європейська Комісія запропонувала замість Директиви 2006/42/ЄС ухвалити новий регламент), безпеку та здоров'я на робочому місці (Директива 89/654/ЄЕС), роботу з екранними пристроями (Директива 90/270/ЄЕС);

– ухвалення нових acquis ЄС з огляду на необхідність регламентації нових ризиків. Зокрема, Європейська Комісія виступила із новими законодавчими пропозиціями щодо врегулювання застосування штучного інтелекту, праці, яка здійснюється на цифрових платформах.

Заслуговує на увагу і практика соціального діалогу в ЄС щодо реагування та врахування змін, спричинених цифровізацією. У червні 2021 року укладено Рамкову угоду про цифровізацію, яка є самостійною ініціативою та результатом переговорів між європейськими соціальними партнерами в рамках їхньої шостої багаторічної робочої програми на 2019-2021 роки. Рамкова угода є спільним орієнтиром соціальних партнерів щодо оптимізації переваг та подолання викликів, пов'язаних із цифровізацією у світі праці. Європейська Комісія запропонувала соціальним партнерам оновити існуючі угоди на міжгалузевому та секторальному рівнях для вирішення нових питань БЗР, пов'язаних з цифровим ринком праці.

Рамкова стратегія ЄС (2021-2027) визначає не лише вимоги до політики та законодавства ЄС у сфері БЗР, але й впливає на формування національних політик і законодавства держав-членів ЄС. Так, держави-члени повинні оновити свою національну законодавчу базу для усунення ризиків та використання можливостей у сфері БЗР, пов'язаних із переходом на цифрові технології, зосередити зусилля на використанні цифрових інструментів для підвищення ефективності інспекцій праці. Для впровадження Рамкової стратегії ЄС (2021-2027) державам-членам необхідно врахувати цифрові питання в

національних стратегіях БЗР, а також покращити свою готовність впроваджувати оновлені заходи і підходи на робочому місці.

Україна розглядає цифрову трансформацію як наскрізний напрям реформування, розвитку та відновлення держави. Ще у 2018 році Уряд України ухвалив Концепцію розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки та план заходів її реалізації. Частина напрямів і заходів цифрового переходу України стосувалися і сфери праці. Це «розвиток цифрових компетенцій» та «впровадження концепції цифрових робочих місць». Вони і надалі залишаються актуальними для України.

Водночас наскрізність і пріоритетність реформ цифрової трансформації України не знайшли свого належного та ефективного впровадження у сфері БЗР. Певний поступ у просуванні цифрових реформ у сфері БЗР наявний. Наприкінці 2021 року визначено правові підстави впровадження електронного документообігу в системі управління охороною праці. Проте такі поодинокі заходи є недостатніми. Однією з ключових проблем є відсутність системного та комплексного бачення впровадження цифрової трансформації у національну політику та законодавство України у сфері БЗР.

Наприкінці 2018 року КМУ схвалив Концепцію реформування системи управління охороною праці в Україні (далі – Концепція СУОП) та план заходів з її реалізації. Беззаперечною її заслугою є проєвропейська спрямованість на побудову національної системи запобігання виробничим ризикам, в основі якої закладено принцип «запобіжних дій», що ґрунтується на профілактиці, попередженні ризиків, їх оцінюванні, адаптації умов праці до працівника та до технічного прогресу тощо. Водночас концепція залишає поза увагою вплив цифровізації на забезпечення безпечних і здорових умов праці, напрями та шляхи реагування на нові цифрові виклики та можливості. Україна потребує ухвалення нового програмного правового акту

у сфері БЗР, який би серед іншого окреслив бачення держави та заходи, котрі необхідно впровадити, враховуючи потенційні можливості та виклики, зумовлені цифровою трансформацією держави і суспільства. Орієнтиром могла б стати Рамкова стратегія ЄС (2021-2027).

Варто зазначити, що Рамкова стратегія ЄС (2021-2027) впливатиме на національну політику та законодавство у сфері БЗР з огляду на надання Україні статусу країни-кандидата на вступ у члени в ЄС. Визнання, впровадження та виконання Україною acquis ЄС у цій сфері буде на порядку денному переговорного процесу про вступ в ЄС. Рамкова стратегія ЄС (2021-2027) також сприятиме і виконанню таких зобов'язань, адже передбачає надання країнам-кандидатам підтримки їхніх зусиль щодо узгодження національних правових рамок та політики у сфері БЗР із acquis ЄС. Приведення Концепції СУОП у відповідність до Рамкової стратегії ЄС (2021-2027) уже не є лише задекларованим бажанням, а необхідністю, якщо Україна хоче стати державою-членом ЄС.

Схожа ситуація наявна і в національному законодавстві з питань БЗР. Законодавчі акти, такі як КЗпП України та Закон України «Про охорону праці» (за поодинокими винятками, наприклад, щодо особливостей правової регламентації БЗР при дистанційній роботі), не враховують викликів цифровізації. Тому трудове законодавство України потребує реформування і у зв'язку цифровою трансформацією держави. Окрім того, навіть ті зміни законодавства, що зумовлені цифровізацією, швидше свідчать про згортання сфери охоплення БЗР та відхід від принципів управління нею.

У 2021 році ВРУ ухвалила Закон «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні», який визначає засади функціонування правового режиму Дія Сіті. Закон, вивівши з під сфери дії трудового законодавства гіг-спеціалістів, з якими укладено гіг-контракти, створив прогалини у правовому

регулюванні БЗР. Адже, вказаний закон не регламентує питання охорони праці із гіг-спеціалістами, а лише допускає можливість їх врегулювання у гіг-контрактах або внутрішніх документах резидента Дія Сіті (ст. 20).

Повертаючись до питання БЗР при дистанційній роботі, викликає застереження підхід законодавця, згідно з яким обов'язок із забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладено на працівника, що суперечить рамковій Директиві ЄС 89/391/ЄС. Директива обов'язок із забезпечення таких умов праці покладає на роботодавця. Останній не звільняється від його виконання навіть у випадку, коли для його виконання роботодавець залучає зовнішні служби чи особи. Окрім того, обов'язок із забезпечення БЗР є значно ширшим і не обмежується лише інформуванням та навчанням працівників із питань БЗР, відповідальністю роботодавця за справність та відповідність обладнання, наданого працівникові, вимогам БЗР. Обов'язок охоплює такі складові, як уникнення ризиків, оцінка ризиків, яких неможливо уникнути, боротьба з ризиками у джерелі, пристосування умов праці до працівника, як і їх адаптація до технічного прогресу, заміна небезпечних складових безпечними або менш небезпечними тощо.

Не знайшли свого належного відображення виклики та можливості цифровізації у сфері БЗР і у законопроєктах, покликаних впровадити оновлену систему БЗР, яка б відповідала вимогам Директиви 89/391/ЄС. Зокрема Проєкт Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі», не враховує питання цифрової трансформації. Сьогодні однією з ключових реформ у сфері БЗР, які впроваджуються в ЄС, є врегулювання праці, що здійснюється на цифрових платформах. Наприкінці 2022 року Європейська Комісія ухвалила пропозицію стосовно директиви, прийняття якої спрямоване на покращення умов праці осіб, які виконують роботу на цифрових платформах. Підхід комісії чіткий – якщо з особою

укладено трудовий договір чи наявні трудові відносини, то цифрова платформа зобов'язана забезпечити для неї безпечні та здорові умови праці, що передбачені усіма актами acquis ЄС з урахуванням особливостей, які потребують конкретизації у національному законодавстві (щодо проведення оцінювання ризиків автоматизованих систем моніторингу та прийняття рішень, можливих ризиків виникнення нещасних випадків, психосоціальних та ергономічних ризиків, оцінювання відповідності запобіжних заходів виявленим ризикам з огляду на специфічні характеристики робочого середовища). Особливості БЗР працівників, що виконують роботи на цифрових платформах, можна б було передбачити у Розділі V «Безпека та здоров'я окремих категорій працівників» Проєкту Закону України, який визначає диференціацію правового регулювання певних категорій працівників.

Висновки. Безпечне та здорове робоче середовище – фундаментальний принцип та право людини, визнані Міжнародною організацією праці. Їх забезпечення здійснюється державами за допомогою відповідних національних політик і законодавства, які повинні зважати на зміни, що відбуваються у світі праці. Серед іншого національні політики та законодавство з питань БЗР повинні прогнозувати і враховувати виклики та можливості, що зумовлені цифровізацією ринку праці.

Необхідність урахування викликів і можливостей, спричинених цифровізацією, у національній політиці та законодавстві з питань БЗР зумовлена і набуттям Україною статусу країни-члена на вступ в Європейський Союз. ЄС окреслив своє бачення реагування на такі зміни у Рамковій стратегії (2021-2027) та реформує acquis, спрямоване на забезпечення безпечних і здорових умов праці. Тому Україна повинна врахувати вимоги актів acquis ЄС, які визначають особливості БЗР у зв'язку з цифровізацією.

Національна політика України позбавлена комплексного та цілісного бачення забезпечення безпечних і здорових умов

праці, яке б враховувало виклики та можливості цифрової трансформації держави та суспільства. Вона не визначає напрями та шляхи реформування національного законодавства з огляду на зміни, які зумовлені чи найближчим часом будуть зумовлені зокрема і цифровізацією. Усунення цих недоліків варто провести у двох напрямах:

- актуалізації програмних правових актів України у сфері БЗР, що можливо здійснити шляхом перегляду чинної Концепції СУОП або ухвалення нового стратегічного акту планування державної політики;
- трансформації (реформування) національної системи трудового законодавства загалом та зокрема законодавства з питань БЗР. Реалізація цього напряму залежатиме від обраних державою шляхів реформування – ухвалення нового кодексу (який б комплексно врегульовував трудові та тісно пов'язані суспільні відносини, включно з питаннями БЗР) або нового спеціального закону (який би був зосереджений на регулюванні БЗР). Останній шлях також може бути здійснений у різні способи: прийняття «рамкового» закону (який визначав би загальні засади та встановлював би загальні рамки з питань БЗР, а конкретизація та деталізація регулювання відбувалася за допомогою інших законів) або «кодифікованого» закону (свого роду, кодексу, який комплексно врегульовував БЗР, потреба у прийняті ще додаткових законів була б мінімальною). Незалежно від обраних шляхів і способів реформування законодавства, система підзаконних нормативно-правових актів з питань БЗР потребуватиме осучаснення та спрощення.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971 – Додаток до № 50. [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text
2. Концепція реформування системи управління охороною праці в Україні : Схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 грудня 2018 р. № 989-р. [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/989-2018-%D1%80#Text
3. Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки. Схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 17 січня 2018 р. № 67-р. [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80#Text
4. Порядок впровадження електронного документообігу в системі управління охороною праці. Затверджено Наказом Міністерства економіки України від 28 жовтня 2021 р. 839-21, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 11 листопада 2021 р. за № 1488/37110. [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1488-21#Text
5. Про охорону праці. Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668. [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text
6. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні. Закон України від 15 липня 2021 р. № 1667-IX // Офіційний вісник України. – 2021. – № 65. – Ст. 4103. [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#n258
7. Проєкт Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі». Розроблений Міністерством економіки України. Оприлюднено для обговорення 17.08.2022. [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=1d23af02-a0ec-4458-9d88-2e4c9df8669f&title=ProektZakonuUkrainiproBezpekuTaZdoroviaPratsivnikivNaRoboti
8. Соціально-трудові права і виклики цифровізації: монографія / кол. авт.; за ред. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. – Київ: Ніка-центр, 2023. – 348 с.

9. 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] – Режим доступу: http://data.europa.eu/eli/dir/1989/391/oj

10. Digitalization and Employment. A Review. Lorraine Charles, Shuting Xia and Adam P. Coutts // International Labour Organization, 2022. [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_854353/lang--en/index.htm

11. EU strategic framework on health and safety at work 2021-2027. Occupational safety and health in a changing world of work: Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. 28.6.2021, COM/2021/323 final. [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021DC0323

12. European Social Partners Framework Agreement on digitalisation (June 2020). [Електронний ресурс] – Режим доступу : https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf

13. Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025. European Risk Observatory Report // European Agency for Safety and Health at Work, 2018. [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://osha.europa.eu/en/publications/foresight-new-and-emerging-occupational-safety-and-health-risks-associated

14. Global strategy on occupational safety and health: Conclusions adopted by the International Labour Conference at its 91st Session, 2003 // International Labour Organization, 2004. [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://www.ilo.org/safework/info/policy-documents/WCMS_107535/lang--en/index.htm

15. Implementing a safe and healthy working environment: Where are we now? // International Labour Organization, 2023. [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_876334.pdf

16. Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work. 9.12.2021, COM(2021) 762 final, 2021/0414(COD). [Електронний ресурс] – Режим

доступу: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2021%3A762%3AFIN

17. Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council on machinery products. 21.4.2021, COM(2021) 202 final, 2021/0105(COD). [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52021PC0202

18. Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council laying down harmonised rules on artificial intelligence (Artificial Intelligence Act) and amending certain union legislative acts. 21.4.2021, COM(2021) 206 final, 2021/0106(COD). [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0206

19. Resolution on the inclusion of a safe and healthy working environment in the ILO's framework of fundamental principles and rights at work. ILC.110/Resolution I // International Labour Conference (10 June 2022). – 110th Session, 2022. [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_848632.pdf

20. Safety and health at the heart of the future of work: Building on 100 years of experience // International Labour Organization, 2019. [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686645.pdf

Ласько І.М.,
кандидат юридичних наук, доцент кафедри соціального права
юридичного факультету
Львівського національного університету ім. Івана Франка
м. Львів, Україна

СОЦІАЛЬНОПСИХОЛОГІЧНА ПІДТРИМКА ПРАЦІВНИКІВ У ВОЄННИЙ ЧАС: НОВІ ВИКЛИКИ ПЕРЕД РОБОТОДАВЦЯМИ

У статті досліджуються питання психологічного впливу війни в Україні на працівників. Обгрунтовується залежність ефективності працівників від їх психологічної стабільності. Оскільки ментальне здоров'я працівників охороняється державами поряд і з фізичним здоров'ям, то роботодавці змушені створювати не лише безпечне робоче середовище, а й психологічно здорове робоче середовище. Для забезпечення цієї мети проаналізовано міжнародний досвід та рекомендації. Звернено увагу на необхідності запровадження культури психологічної підтримки працівника на підприємстві. Яка включає конкретні завдання та кроки для роботодавця з метою забезпечення психологічно здорового робочого середовища.

Ключові слова: *здорові та безпечні умови праці, психологічно здорове робоче середовище, психосоціальна підтримка, письмова політика.*

Україна ратифікувала цілу низку конвенцій Міжнародної організації праці (МОП) із безпеки і здоров'я на роботі, зокрема Конвенція МОП № 161 про служби гігієни праці, Конвенція МОП № 187 про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці, Конвенція МОП № 121 про допомоги у випадках виробничого травматизму, Конвенція МОП 174 про запобігання великим промисловим аваріям, Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці та інші. Крім того, обравши євроінтеграційний курс, в межах Угоди про асоціацію між Україною та ЄС вона взяла на себе зобов'язання наблизити національні норми до стандартів ЄС.

Варто зауважити, що Україна робить такі спроби. До прикладу, Мінекономіки розробило проект Закону "Про безпеку

та здоров'я працівників на роботі". Вони пропонують йти за європейським прикладом системи мінімальних вимог щодо безпеки та здоров'я працівників, та регулярного здійснення роботодавцем оцінювання ризиків, які можуть виникнути на конкретному робочому місці, розробки і впровадження заходів щодо їх мінімізації або усунення.

Міжнародні інституції активно звертають увагу на створення цілісної системи "виробничого благополуччя", що реалізується через удосконалення його якісних характеристик при забезпеченні безпечного й здорового виробничого середовища з урахуванням постійних змін в організації праці та появою нових ризиків (особливо ризиків соціально-психологічного характеру). Вони акцентують увагу на турботі про ментальне здоров'я працівників, що є складовою безпеки і здоров'я на роботі. За їх словами, турбота про ментальне здоров'я так само важлива, як і турбота про фізичний стан. За спостереженнями ВООЗ, через тривоги й депресії знижується продуктивність людей, унаслідок чого ми маємо втрати глобальної економіки на 1 трильйон доларів США на рік. Ба більше, кожна інвестиція в 1 долар США в зміцнення ментального здоров'я співробітників окупається в розмірі від 3 до 5 доларів США.

За визначенням ВООЗ ментальне здоров'я – це стан добробуту, при якому людина може реалізовувати свій потенціал, долати життєві стреси, продуктивно працювати та робити внесок у життя своєї громади. Таким чином фізичне і ментальне здоров'я разом із соціальним добробутом є важливими складовими загального здоров'я людини. А в умовах війни психологічна складова набуває особливого значення. Вторгнення росії в Україну змінило життя українців докорінно. Практично усе населення нашої держави живе у великому стресі: страх за своє життя та життя своїх близьких. Вони змушені лишати свої домівки та адаптовуватись до нових умов. Практично усі працюють в умовах постійної тривоги

за свою безпеку. На перший погляд, війна створює зовнішні небезпеки, однак наслідки можна побачити в усіх сферах життя, у тому числі і в трудовій діяльності (вплив на працездатність та продуктивність людей). Через стрес у них знижується концентрація, зменшується їх ефективність. Ми повинні розуміти, що наслідки війни матимуть ще довго негативний вплив на працююче населення, а також і на молоде покоління, яке за крок до трудової діяльності.

Оскільки право на безпечні та здорові умови праці стосуються майже усіх членів суспільства і гарантується державою, то його можна назвати соціальним. Держава зобов'язана проводити державну політику з метою гарантування для працівників здорових та безпечних умов праці. Вона повинна усіма засобами та способами мотивувати роботодавців брати активну участь у забезпеченні безпечних та здорових умов праці. Адже безпосередньо на робочому місці можна і потрібно створити безпечне та здорове робоче середовище, подбати про здоровий психологічний клімат на підприємстві, установі чи організації.

На думку міжнародних експертів, психологічно здорове робоче місце- це здорове та безпечне середовище, яке сприяє продуктивній роботі, особистісному зростанню, психічному і фізичному добробуту працівників. Психологічна безпека — це основний інгредієнт щасливих трудових колективів.

Відтак саме на роботодавців покладається тягар здійснювати підтримку психологічно здорового робочого середовища. Варто зауважити, що йдеться про превентивний характер таких заходів - запобігати, попереджати. Вирішення психологічних проблем працівників — це вже сфера спеціалістів.

Найперше психосоціальна підтримка на робочому місці передбачає формування політики «відкритих дверей» із дотриманням принципу конфіденційності. По-перше, це можливість проявити себе на роботі й розповісти про проблеми й потреби без остраху перед негативними наслідками. По-друге,

це атмосфера відкритості, в якій працівники вільно можуть поговорити з керівником про свій фізичний та психічний стан і потреби, висловити свою думку, обговорити проблеми та виклики, поставити запитання і водночас не боятися зворотної реакції: осуду, недовіри, негативних змін у роботі тощо.

Фахівці переконані, що саме психологічна безпека має величезну вагу в збереженні психологічної стійкості як окремого працівника, так і команди загалом. Адже якщо працівник вільно може розділити свій страх із кимось, то цей страх зменшується. Драйвером у важкі часи стає меседж «Ми разом, а якщо ми разом – ми сила». На робочому місці саме керівники транслюють це повідомлення й мають усі можливості для того, щоб створити культуру психологічної безпеки та інклюзії.

Для створення культури психологічної безпеки необхідними є наступні складові.

По-перше, підтримка позитивних соціальних зв'язків із командою.

По-друге, за даними досліджень, позитивні соціальні зв'язки із керівництвом призводять до того, що люди рідше хворіють, вдвічі швидше одужують після травми, менше впадають у депресію, швидше навчаються, легше переносять дискомфорт і на 70 % мають менший ризик передчасної смерті.

По-третє, керівники повинні проявляти емпатію. Коли вони демонструють співчуття до співробітників, то сприяють індивідуальній і колективній стійкості в складні часи.

По-четверте, робити все можливе, щоб допомогти співробітнику, який цього потребує. Дослідження показують, що працівники, яким керівник допомагає, більш схильні до співпраці, більш віддані й продуктивні.

По-п'яте, заохочувати співробітників до відкритості. Дослідження Емі Едмонсон10 показують, що цей фактор є основним у формуванні психологічної безпеки на роботі й це призводить до кращих результатів на індивідуальному та командному рівнях.

Якщо ми говоримо про культуру психологічної підтримки, то вона без сумніву, повинна бути підкріплена певними конкретними діями, що знаходять свій вираз у програмі психологічної підтримки на робочому місці.

Поза увагою міжнародних експертів така програма не залишилась. Вони рекомендують включити такі ключові елементи: 1) письмова політика, 2) програма дій – профілактичні заходи в межах політики, 3) регулярна та прозора система внутрішніх комунікацій задля оцінювання першочергових потреб співробітників та їх підтримки в кризових умовах, 4) періодичний моніторинг і оцінювання задля покращення програми психосоціальної підтримки.

Отже, найпершим кроком є розроблення політики, яка включає чіткі й зрозумілі для кожного працівника повідомлення про те, що вплив війни на людину і сферу праці визнається, а психологічний добробут кожного працівника й працівниці має пріоритетне значення. Суть такої політики полягає у визначенні чіткого плану дій, стратегії та система заходів. Це має вирішальне значення.

Оскільки це є гарним способом розпочати розмову про ментальне здоров'я та продемонструвати підтримку керівництва. А також це є інструментом, який інформує про можливості гарантувати захист. Відтак демонструє те, що психосоціальний добробут співробітників є найбільшою цінністю.

На практиці переважна частина персоналу може не знати про існування політик на робочому місці, тому наступним кроком після написання політики є ознайомлення з нею всіх співробітників підприємства.

Вірно зауважується, що дієва політика – це не просто папірець на столі керівника. Це культура стосунків у колективі, яка надихає, підтримує й мотивує. Така політика спрямована на створення відповідної атмосфери в трудових колективах,

де кожний знає про неї й має можливість бути залученим до ухвалення рішень щодо підтримки психологічного добробуту персоналу.

Позитивним у підтримці українських підприємців є допомога у розробленні такої політики. Міжнародні експерти виокремили основні компоненти такої політики і звертають увагу на важливість таких компонентів. До прикладу, найпершим є заява про наміри. На їх думку, важливо сформувати коротку письмову заяву, яка продемонструє прихильність керівництва до психосоціальної підтримки співробітників. Наступним кроком є визначення цілей політики. Це важливо зробити для забезпечення ефективної комунікації та залучення персоналу до програмних заходів у межах такої політики.

Також ця політика повинна містити перелік та визначення основних термінів. Важливо прописати у ній, що означають поняття «ментальне здоров'я», «розумне пристосування», «перша психологічна допомога», «психологічне консультування та психотерапія», «стигма й дискримінація». Інформованість щодо суті понять допоможе покращити внутрішню комунікацію й підвищити рівень звернень до спеціалістів за психологічною допомогою.

Щодо сфери застосування, то вона має поширюватися на усіх найманих працівників. Однак, експерти вважають, що профілактичні заходи можуть охоплювати й інші категорії осіб: постачальників, підрядників, клієнтів, стажерів, претендентів, волонтерів, якщо цього потребує специфіка галузі. Наприклад, у сфері освіти надання першої психологічної допомоги можуть потребувати учні або їхні батьки безпосередньо в закладі освіти; у сфері роздрібної торгівлі – покупці; у медичному закладі – пацієнти).

Кожен член трудового колективу зобов'язаний у межах такої політики турбуватися про себе та про інших членів трудового колективу. Зобов'язання дотримуватися принципів етичної поведінки, конфіденційності й розумного пристосування є

основою для формування культури загальної підтримки та створює психологічно безпечний робочий простір. У ньому співробітники відчувають, що можуть відкрито обговорювати першочергові потреби і проблеми ментального здоров'я зі своїми керівниками та/або уповноваженими особами на підприємстві без остраху та осуду.

Ми вже наголошували на такій властивості політики, як її дієвість. Для забезпечення чого вона повинна мати комунікаційний супровід: прозорий та своєчасний. Зокрема, усі працівники та інші категорії осіб, які охоплюються цією політикою повинні знати про неї та її можливості. Важливо повідомити всім співробітникам про доступні варіанти психосоціальної підтримки на робочому місці. Спосіб та форма повідомлення можуть бути різними, наприклад, електронною пошта, на вебсайтах внутрішньої мережі, на дошках оголошень або обговорювати під час зустрічей. Найважливіше, це донести інформацію до всіх працівників.

Дієвість політики також визначається її динамікою, яка включає моніторинг та перегляд. Міжнародні експерти пропонують нам один раз на рік її коригувати та доповнювати. Для цього ми можемо використати відгуки працівників, а якщо на підприємстві є гаряча лінія, то її результати.

Однак, ми не повинні переоцінювати наявність такої письмової політики. І оцінювати підтримку працівників з боку роботодавця лише за формальною ознакою – її наявності, чи відсутності. Конкретні заходи такої психологічної підтримки можуть бути прописані у колективному договорі чи правилах етики на підприємствах.

Усі ці ініціативи мають одну мету – надати психологічну підтримку працівникам у воєнний та післявоєнний час, щоб домогтися ранньої діагностики психологічних захворювань, зменшення їхньої кількості, а також і їхньому запобіганню. Психологічно стабільні працівники є запорукою фінансового добробуту роботодавця.

Муць І.Р.,
доцент кафедри безпеки життєдіяльності
Львівського національного університету імені Івана Франка

БЕЗПЕКА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Розглянуто особливості підготовки населення до надзвичайних ситуацій, дії в умовах воєнного стану, дії в умовах радіаційного або хімічного забруднення, а також, захист від вибухонебезпечних предметів.

Ключові слова: *цивільний захист, надзвичайна ситуація, екстрена валіза, хімічна безпека, радіаційна безпека, протимінна діяльність.*

Кількість надзвичайних ситуацій у світі зростає з кожним роком і світова спільнота постійно вивчає та аналізує причини виникнення таких ситуацій, крім того, велика кількість населення страждає і в наслідок збройних конфліктів. Сьогодні, головною метою державної політики у сфері захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій є забезпечення певного рівня безпеки особи, суспільства, навколишнього природного середовища і держави в межах науково обґрунтованих критеріїв прийнятного ризику. Для цього на територіях всіх держав світу організована система органів, яка має забезпечити захист громадян від надзвичайних ситуацій. В більшості держав така система носить назву «Цивільний захист». Основним правовим актом у сфері цивільного захисту в Україні є Кодекс Цивільного захисту України (КЦЗ). Який подає наступне визначення цивільного захисту (стаття 4 КЦЗ) — комплекс заходів, які реалізуються на території України в мирний час та в особливий період і спрямовані на захист населення, територій, навколишнього природного середовища, майна, матеріальних і культурних цінностей від надзвичайних ситуацій та інших небезпечних подій, запобігання виникненню таких ситуацій та подій, ліквідацію їх наслідків, надання допомоги постраждалим,

здійснення державного нагляду (контролю) у сфері пожежної та техногенної безпеки.

Кодекс визначає права та обов'язки громадян у сфері цивільного захисту з яких варто виділити, зокрема:

- право на інформацію стосовно надзвичайних ситуацій;
- право на захист та допомогу;
- право на роботу і заробітну плату на роботах пов'язаних з надзвичайними ситуаціями;
- обов'язок навчатись та дотримуватися правилам безпеки;
- обов'язок повідомляти про виникнення надзвичайних ситуацій;
- обов'язок до прибуття рятувальних підрозділів надавати допомогу потерпілим.

Війна в Україні показала низьку ефективність реалізації заходів цивільного захисту. Незнання громадянами головних способів захисту, поведінки під час виникнення надзвичайної ситуації, а також відсутність базових знань щодо допомоги постраждалим, призвело до смерті та каліцтва багатьох людей.

Коли безпека суспільства під загрозою, готовність до взаємної допомоги стає вирішальною. Варто пам'ятати, що гарна підготовка — запорука кращої допомоги близьким і тим, хто особливо її потребує. Чітке розуміння алгоритму дій допоможе ефективніше впоратися з кризою та зменшити негативні наслідки для суспільства загалом.

У кризовій ситуації часто виникає паніка, яка може завдати більше шкоди ніж сама надзвичайна ситуація. Найкращий засіб проти паніки – завчасна поінформованість та спокійна передбачливість, а не ігнорування реальності. Важливо заздалегідь задуматися, обговорити в родинному колі, підготуватися до майбутніх дій. Необхідно зберегти здоровий глузд, спокій, впевненість у своїх діях, а це вимагає завчасної підготовки та корисної інформації. Вся необхідна інформація

є зібрана та підготовлена проектом dovidka.info у співпраці з Державною службою України з надзвичайних ситуацій, Міністерством оборони України, Апаратом Головнокомандувача Збройних сил України та громадськими організаціями .

Перше, що необхідно зробити, – домовитися з членами вашої сім'ї, якою буде ваша стратегія у випадку надзвичайної ситуації. Можливі стратегії охоплюють:

– залишатися в місті;
– виїхати в село (на дачу тощо);
– виїхати до родичів чи друзів в інший регіон, завчасно домовившись;
– виїхати в інший регіон, не маючи там знайомих.

Від вашої стратегії залежить порядок ваших дій та вміст ваших екстрених валіз. Якщо ви збираєтеся залишитися вдома зробіть запаси продуктів, які є калорійними та можуть довго зберігатися. Необхідно мати також запас питної та технічної води, аптечку, ковдри, засоби пожежогасіння тощо. Навіть якщо ви збираєтеся залишатися вдома, все одно підготуйте екстрену валізу на випадок необхідності залишити помешкання. Обов'язково дізнайтеся, де знаходяться найближчі укриття. Підготуйтеся до можливої відсутності газу та електрики, продумайте альтернативні способи обігріву, освітлення, приготування їжі та зв'язку. Також подбайте про автомобіль та пальне. Підготуйте медикаменти та засоби першої допомоги. Одним з найважливіших етапів підготовки до можливої надзвичайної ситуації є збирання екстреної валізи. Процес підготовки такої валізи дозволить нам заспокоїтися та мислити раціональніше під час кризової ситуації. Рекомендований вміст такої валізи можна знайти на сайті Державної служби України з надзвичайних ситуацій (ДСНС)

Важливо знати номери виклику всіх служб екстреної допомоги, зокрема єдиний номер – 112, зателефонувавши за цим номером, диспетчер викличе бригаду потрібної служби.

Оприлюднення інформації щодо наслідків надзвичайної ситуації здійснюється відповідно до законодавства про інформацію і у разі виникнення реальної загрози життю та здоров'ю людей внаслідок надзвичайних ситуацій у мирний час та в особливий період проводиться оповіщення населення сигналами цивільного захисту з використанням технічних засобів оповіщення та залученням для передачі повідомлень телерадіомовних організацій.

Терміновій інформації, що доводиться до населення, передує уривчасте звучання електричних сирен, наявних на відповідній території, а також звучання електричних сирен у запису, яке передається через вуличні гучномовці і гучномовці встановлені на транспортних засобах та транслюється мережами радіомовлення і телебачення. Звучання електросирен означає сигнал цивільного захисту "Увага всім". Почувши його необхідно негайно увімкнути приймачі проводового радіомовлення, налаштувати ефірні радіоприймачі або цифрові телеканали на частоти на яких передаються повідомлення цивільного захисту відповідної області чи району та прослухати подальше повідомлення. Візуальна інформація, що передається каналами телебачення супроводжується субтитруванням. Необхідно заздалегідь дізнатися на офіційних веб-сайтах місцевих адміністрацій частоти, на яких передаються повідомлення цивільного захисту області, а також альтернативні джерела отримання інформації.

Також з повідомленням цивільного захисту можна ознайомитися використовуючи застосунок «Повітряна тривога», який попереджає не лише про повітряну тривогу, а й про хімічну і радіаційну небезпеку та інші загрози. Завдяки цьому застосунку користувачі отримуватимуть звуковий сигнал-попередження та інструкцію дій.

В умовах бойових дій, які можуть проходити на території населених пунктів, так і по за їхніми межами, цивільне

населення наражається на небезпеку та піддається високому ризику. Цивільні особи не можуть контролювати ведення бойових дій, але вони можуть адаптуватись під ситуацію, яка склалась, та вжити необхідних заходів. За будь-яких умов, якщо ви потрапили під обстріл і важко визначити спрямований він на вас чи ні, за можливості, покиньте цю ділянку або укрийтесь в безпечному місці.

Як свідчить статистика, саме паніка та неправильність дій є основною причиною численних жертв. Під час ведення бойових дій, удари в першу чергу наносяться по об'єктам критичної інфраструктури, а заразом по мирних мешканцях, які можуть перебувати поблизу цих об'єктів. Як що ж ви вже перебуваєте в зоні ведення бойових дій, дотримуйтесь таких правил:

- Якщо ви потрапили під стрілянину на відкритому місці, краще впасти на землю та закрити голову руками. Ефективним захистом буде будь-який виступ, навіть тротуар, заглиблення в землі або канава.
- Де б ви не знаходились, тіло повинне бути у максимально безпечному положенні. Згрупуйтеся, ляжте в позу ембріона. Розверніться ногами у бік стрілянини, прикривши голову руками та відкривши рот, щоб близький вибух не завдав шкоди барабанним перетинкам. Чекайте, поки стрілянина не вщухне, а пострілів не буде бодай протягом 5 хвилин.
- Якщо ваше житло перебуває в зоні регулярних збройних зіткнень, потрібно зміцнити вікна (наприклад, клейкою плівкою) — це допоможе уникнути розльоту уламків скла.
- Під час артилерійського, мінометного обстрілу або авіаційного нальоту не залишайтеся в під'їздах, під арками та на сходових клітках. Також небезпечно ховатися у підвалах панельних будинків, біля автомобільної техніки, автозаправних станцій і під

стінами будинків із легких конструкцій.

- Найбезпечніше місце під час обстрілів — це захисні споруди цивільного захисту.
- У разі, якщо ви залишилися у будинку, вибирайте приміщення без вікон, або скористайтеся правилом двох стін (перша стіна візьме на себе силу вибуху, наступна — руйнування).
- Якщо виникла пожежа чи пошкодження будинку — телефонуйте 101 (112), залиште небезпечне місце.
- Якщо у будинку стався вибух, негайно залишіть будівлю але залишіть двері відчинені (тоді рятувальники не будуть зрізати двері бензорізом для обов'язкової перевірки).
- Залишаючи будинок, не забудьте вимкнути світло, газ, воду.

Під час війни зростає загроза радіаційних та хімічних аварій на об'єктах господарювання, які можуть призвести до катастрофічних наслідків для населення. Аварії на підприємствах, транспорті та продуктопроводах можуть супроводжуватися викидом (виливом) в атмосферу і на прилеглу територію небезпечних радіоактивних та хімічних речовин. Тому необхідно бути готовим до таких ситуацій.

Найнебезпечнішими із всіх аварій на радіаційно небезпечних об'єктах є радіаційні аварії з викидом радіонуклідів в атмосферу і гідросферу, які призводять до радіоактивного забруднення навколишнього природного середовища. Характер і масштаби радіоактивного забруднення місцевості внаслідок аварій на АЕС залежать від типу реактора, ступеня його руйнування, метеорологічних умов, рельєфу місцевості і, головно, від характеру вибуху (тепловий чи ядерний). У випадку застосування ядерної зброї або ядерного вибуху на АЕС головне правило лишається незмінним: почувши сирену, прямуйте в укриття. Через цілу низку вражаючих чинників — часу на

порятунок є дуже мало і шанси на порятунок будуть залежати від правильності та швидкості реагування. Оперативну інформацію та рекомендації населенню має повідомити ДСНС, Генеральний штаб, поліція чи місцева влада. Однак є велика ймовірність, що в зоні ураження ядерною зброєю зовсім не працюватиме інтернет та засоби зв'язку, буде відсутнє електропостачання, тому заздалегідь подбайте про наявність радіоприймача з живленням від батарейок. Це може бути єдиним засобом зв'язку в надзвичайній ситуації.

У таблиці 1 представлені рекомендації населенню щодо поведінки у випадку застосування ядерної зброї .

Персонал і населення, що працюють і проживають поблизу хімічно небезпечних об'єктів, повинні знати властивості, ознаки і потенційну небезпеку отруйних речовин, які використовують на підприємстві та вміти діяти у разі виникнення аварії.

Населенню, що проживає в безпосередній близькості до хімічно небезпечних об'єктів, за сигналом оповіщення необхідно дотримуватися таких настанов:

- негайно ввімкніть приймач радіотрансляційної мережі або телевізор та уважно слухайте інформацію про надзвичайну ситуацію та порядок дій;
- попередьте сусідів, надайте допомогу особам із інвалідністю, дітям та літнім людям;
- виконайте заходи щодо зменшення проникнення отруйних речовин у квартиру (будинок): щільно зачиніть вікна та двері, щілини заклейте;
- підготуйте запас питної води: наберіть воду у герметичні ємності, підготуйте найпростіші засоби санітарної обробки (мильний розчин для обробки рук);
- дізнайтеся у місцевих органів влади про місце збору мешканців для евакуації та уточніть час її початку, підготуйте рюкзак безпеки;
- перед виходом з будинку вимкніть джерела електро-,

водо- і газопостачання, візьміть підготовлені речі, одягніть засоби захисту.

- Дії у випадку раптового виникнення хімічної небезпеки:
- уникайте паніки, надягніть засоби індивідуального захисту органів дихання та найпростіші засоби захисту шкіри;
- за можливості негайно залиште зону хімічного забруднення;
- якщо засобів індивідуального захисту немає і вийти з району аварії неможливо, залишайтесь у приміщенні і негайно та надійно герметизуйте його.

Якщо немає можливості покинути небезпечну зону, не панікуйте і продовжуйте вживати заходи безпеки:

- швидко зберіть необхідні речі у герметичну валізу та підготуйтеся до евакуації;
- попередьте сусідів про початок евакуації і надайте допомогу дітям, інвалідам та літнім людям, бо вони підлягають евакуації в першу чергу;
- виходьте із зони хімічного зараження в бік, перпендикулярний напрямку вітру.
- не наступайте на краплі рідини чи порошкоподібні розсипи невідомих речовин, що зустрічаються на шляху;
- вийшовши із зони зараження потрібно пройти санітарну обробку – зніміть верхній одяг, ретельно вимийте очі, ніс та рот, по можливості прийміть душ.

Війна росії проти України триває вже дев'ять років. Кожного дня тривають бойові дії та обстріли практично всіх регіонів України. Як наслідок з'являються все нові ділянки, забруднені мінами та іншими вибухонебезпечними предметами (ВНП), гинуть та отримають поранення люди. Згідно з даними Державної служби України з надзвичайних ситуацій станом на березень 2023 року близько 30 % території України (174 тис. км^2) вважається потенційно небезпечними.

На жаль, розмінування та очищення територій від вибухонебезпечних предметів займає багато часу. Досвід країн з мінною проблематикою вказує на те, що 1 рік бойових дій потребує 10 років розмінування, а 1 день активних воєнних дій – 30 днів розмінування. Можна порахувати, скільки потрібно нашій країні часу для того, щоб очистити всі території від ВНП. Це дуже великий термін часу, протягом якого ці ділянки залишатимуться небезпечними. Тому всім громадянам необхідно змінити свою свідомість та поведінку, здобувши нові знання та навички з протимінної діяльності .

В Україні доступні навчально-інформаційні ресурси і від різних організацій. Зокрема, ще з 2020 року доступний онлайн-курс від Данської групи з розмінування «Мінна небезпека», орієнтований на дітей, які живуть на сході України, (https://olymp.eschool.dn.ua/enrol/index.php?id=62). Для населення, яке перебуває на територіях, де велись бойові дії, може бути корисною «Інтерактивна мапа територій, які потенційно можуть бути забруднені вибухонебезпечними предметами» та мобільний за стосунок «Розмінування України» від ДСНС (https://mine.dsns.gov.ua/).

Розглянемо головні правила поведінки за умови виявлення вибухонебезпечних предметів, зокрема, заборонено:

- Підходити до боєприпасів, піднімати та торкатися їх!
- Допускати інших!
- Будь-яким чином впливати на них (механічно, кидати чимось в них, заливати рідиною тощо)!
- Користуватися поруч з боєприпасами джерелами відкритого вогню, палити!
- Користуватись поруч з ними радіоелектронними засобами (мобільним телефоном, рацією, сигналізацією автомобіля тощо)!
- Намагатися якимось чином позначити (промаркувати) знахідку у безпосередній близькості до неї!

Правильні дії за умови виявлення вибухонебезпечних предметів:

- Не панікувати!
- Якщо Ви виявили вибухонебезпечні предмети, в жодному разі не наближайтеся до них та не пускайте інших!
- Обережно відійдіть на безпечну відстань. Якщо є можливість, сховайтесь за будівлею або іншою захисною перешкодою. Пам'ятайте, що, наприклад, для мінометних мін безпечною є відстань 500 м, а для артилерійських боєприпасів – не менше 800 м.
- Терміново повідомте про небезпечну знахідку Державну службу України з надзвичайних ситуацій (ДСНС) за телефоном 101 чи поліцію за телефоном 102 і місцеві органи влади за спеціальним номером (особливо поблизу лінії розмежування, де телефони екстрених служб можуть не працювати).
- У безпечному місці залиште якусь позначку (червону стрічку, хустину тощо). Не намагайтеся якимось чином позначити (промаркувати) підозрілі предмети поруч з ними!
- Дочекайтесь у безпечному місці фахівців ДСНС чи працівників поліції.

Міни та вибухові пристрої можуть бути встановлені в різних місцях, але є перелік місць підвищеного ризику, яких варто уникати:

- Місця дислокації військових та інші фортифікаційні споруди.
- Ознаки бойових дій / військової діяльності.
- Залишена бойова техніка та транспорт.
- Узбіччя доріг, ґрунтові дороги та лісосмуги. Залишки мертвих тварин.
- Необроблені поля та ділянки, де не ведеться господарська діяльність.

- Ділянки з видимими ознаками пошкодження ґрунту та травного покриття, залишками дротів, розтяжок, ниток, мотузок, ізоляції, скотчу тощо.
- Водойми, переправи, мости та інші важливі елементи інфраструктури.

Варто пам'ятати і правила безпечної поведінки під час мандрівок та здійснення інших видів життєдіяльності:

- Використовуйте тільки ті шляхи, які є напевно безпечними - це головні дороги, якими регулярно користуються та є підтвердження щодо їхньої безпечності від місцевого населення, органів місцевої влади, відповідних служб тощо.
- Якщо є сумнів щодо безпечності шляху, не використовуйте його.
- Постійно моніторте ситуацію, збирайте інформацію щодо різного роду небезпек.
- Будьте уважними, помічайте ознаки небезпечних територій та в жодному разі не заходьте на них.
- Ніколи не ігноруйте попереджувальні знаки, як офіційні, так і саморобні. Не прибирайте та не псуйте їх.
- Не заходьте на території, на яких велись бойові дії чи знаходилися військові.
- Під час руху обирайте середину дороги.
- З жодної причини не з'їжджайте на узбіччя і не ходіть до лісосмуги.
- Завжди тримайте достатню дистанцію з іншими учасниками дорожнього руху.
- Не наїжджайте на невідомі предмети.
- Не піднімайте, не торкайтеся та не здійснюйте ніякого іншого впливу на незнайомі підозрілі предмети.
- Для будь-яких пересувань використовуйте тільки денний час доби з гарною видимістю.
- Ніколи не мандруйте після настання темряви.

– Завжди майте з собою аптечку, укомплектовану необхідним набором ліків, вогнегасник (в машині).
– Якщо перед Вами небезпечна територія, то не робіть спробу її обійти. Розверніться та повертайтесь у напрямку, звідкіля Ви прийшли.
– Обов'язково повідомляйте про виявлені небезпеки екстрені служби та місцеві органи влади.

Для убезпечення цивільного населення, що мешкає на територіях, які зазнали впливу збройного конфлікту, урядом України затверджено «Правила позначення небезпек, пов'язаних з мінами та вибухонебезпечними предметами – наслідками війни» (затверджені постановою КМУ від 17 квітня 2019 року № 372).

Варто зазначити, що усвідомлення загроз та ризиків є важливою складовою комплексного підходу до забезпечення безпеки людини в сучасних умовах.

Список використаних джерел:

1. «Кодекс цивільного захисту України», *Офіційний вебпортал парламенту України*. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5403-17#Text (дата звернення 25, Квітня 2023).

2. «Уразі надзвичайної ситуації або війни», *Ресурс проекту dovidka.info*. https://dovidka.info/ (дата звернення 25, Квітня 2023).

3. «Дії населення в умовах надзвичайних ситуацій воєнного характеру», *Офіційний вебсайт Державної служби України з надзвичайних ситуацій*. https://dsns.gov.ua/uk/abetka-bezpeki/diyi-naselennya-v-umovax-nadzvicainix-situacii-vojennogo-xarakteru (дата звернення 25, Квітня 2023).

4. «ЗаконУкраїни Про інформацію», Офіційний вебпортал парламенту України. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-12#Text (дата звернення 25, Квітня 2023).

5. «Додаток повітряна тривога», Крамниця застосунків від Google. https://play.google.com/store/apps/details?id=com.ukrainealarm&hl=uk&gl=US (дата звернення 25, Квітня 2023).

6. «Дії населення в умовах надзвичайних ситуацій воєнного характеру», *Офіційний вебсайт Державної служби України з надзвичайних ситуацій*. https://dsns.gov.ua/uk/abetka-bezpeki/diyi-naselennya-v-umovax-nadzvicainix-situacii-vojennogo-xarakteru (дата звернення 25, Квітня 2023).

7. «Що робити у разі радіаційної аварії?», *Вебсайт центру громадського здоров'я Міністерства охорони здоров'я України*. https://phc.org.ua/news/scho-robiti-u-razi-radiaciynoi-avarii (дата звернення 25, Квітня 2023).

8. «Хімічна небезпека», *Офіційний вебсайт Державної служби України з надзвичайних ситуацій*. https://dsns.gov.ua/uk/abetka-bezpeki-1/nebezpeki-texnogennogo-xarakteru/ximicna-nebezpeka (дата звернення 25, Квітня 2023).

9. «Оперативна інформація щодо розмінування території України». https://mvs.gov.ua/news/operativna-informaciia-shhodo-rozminuvannia-2 (дата звернення 25, Квітня 2023).

10. «Про протимінну діяльність в Україні», Офіційний вебпортал парламенту України. https://zakon.rada.gov.ua/go/2642-19 (дата звернення 25, Квітня 2023).

11. «Як поводитись в умовах загрози замінування», *Ресурс проекту dovidka.info*. https://dovidka.info/yak-povodytys-v-umovah-zagrozy-zaminuvannya/ (дата звернення 25, Квітня 2023).

12. «Про затвердження Правил позначення небезпек, пов'язаних з мінами та вибухонебезпечними предметами - наслідками війни», *Офіційний вебпортал парламенту України*. https://zakon.rada.gov.ua/go/372-2019-%D0%BF (дата звернення 25, Квітня 2023).

Стасів О.В.,
кандидат юридичних наук, доцент кафедри соціального права
юридичного факультету
Львівського національного університету ім. Івана Франка
м. Львів, Україна

БЕЗПЕЧНІ ТА ЗДОРОВІ УМОВИ ПРАЦІ: ПСИХОСОЦІАЛЬНИЙ АСПЕКТ

Стаття присвячена дослідженню безпечних та здорових умов праці в психосоціальному аспекті. Наголошується на необхідності враховувати цей аспект при встановленні умов праці, особливо в сучасних умовах поширення пандемії корона вірусної хвороби у 2019 році спричиненої SARS-CoV-2, а також з початком повномасштабного російського вторгнення в Україну. За таких умов організація охорони праці є складним завданням, вирішення якого вимагає насамперед від роботодавців враховувати не тільки фізіологічні аспекти безпеки праці, але й психосоціальні. Пропонується врахувати ці особливості при укладенні колективних договорів та угод. Крім того, оскільки Україні 23 червня 2022 року було надано статус кандидата на вступ до ЄС, то постала необхідність адаптації національного законодавства до законодавства ЄС. Зокрема, Рамкова стратегія ЄС із безпеки та здоров'я на роботі на 2021-2027 роки визначає акти, які потребують ухвалення нашою державою.

Ключові слова: *безпечні та здорові умови праці, психосоціальний аспект, робоче середовище, ризики, робоче місце.*

28 квітня в Україні відзначають День охорони праці, який збігається із Всесвітнім днем охорони праці. Цього року новим девізом його проведення є «Безпечне та здорове робоче середовище – основний принцип та право на роботі» (A Safe and healthy working environment as a fundamental principle and right at work).

З початком поширення пандемії корона вірусної хвороби у 2019 році спричиненої SARS-CoV-2, а також з початком повномасштабного російського вторгнення в Україну розуміння безпеки праці набуло нового значення. Значна частина роботодавців продовжує працювати незважаючи на додаткові щоденні ризики та випробування. При цьому

організація охорони праці в таких непростих умовах є складним завданням, вирішення якого вимагало насамперед від роботодавців враховувати не тільки фізіологічні аспекти безпеки праці, але й психосоціальні. Крім того, оскільки Україні 23 червня 2022 року було надано статус кандидата на вступ до ЄС, то постала необхідність адаптації національного законодавства до законодавства ЄС. Зокрема, Рамкова стратегія ЄС із безпеки та здоров'я на роботі на 2021-2027 роки визначає акти, які потребують ухвалення нашою державою. Серед них, наприклад, Директива про робочі зони (Директиву 89/654/ЄЕС) та Директива про екранні пристрої (Директиву 90/270/ЄЕС).

Разом з тим діюче національне законодавство визначаючи охорону праці як систему правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності, все ж таки не включає у свій зміст психосоціальних засобів та заходів.

Зосередження уваги на дослідженні психосоціальних факторів, які впливають на працівників у процесі реалізації ними права на працю, почалося ще у кінці XIX ст. Міжнародною Організацією Праці з позиції взаємодії робочого середовища, змісту виконуваної роботи, організації праці та можливостей працівників, результативністю їхньої роботи й задоволеністю нею. При цьому зацікавленість до таких досліджень зростає уже з дев'яностих років XX ст. Виокремилися психосоціальні небезпеки до яких належать посилена конкуренція, більш високі очікування щодо результатів праці, тривалості робочого часу тощо. Посилюються ці ризики економічним спадом, який призвів до нестабільної занятості, масових звільнень, поширення неформального працевлаштування, зниження фінансових можливостей працівників. Тому у своєму звіті МОП у 2016 році зазначає, що охорона праці не може уже

зосереджуватися тільки на правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, і повинна включати також психосоціальні засоби (поведінкова медицина, психологію праці та соціальне благополуччя працівників).

Разом з тим, уже 2019 року у своєму звіті МОП пропонує визначити основні напрямки дослідження психосоціальних аспектів безпеки праці серед яких пропонується:

1) включати в оцінку ризиків, які призводять до виникнення нещасних випадків на виробництві психосоціальні фактори та розробити стратегію запобігання й управління виробничими небезпеками;
2) створення та розвиток психологічно комфортного робочого середовища;
3) вивчення впливу психосоціальних ризиків на фізичне здоров'я працівника (серцево-судинні захворювання тощо) й розлади психічного здоров'я працівників (депресія, професійне вигорання).

Наразі реформування законодавства з охорони праці знаходиться в активній стадії. Це зумовлено, зокрема і тими зобов'язаннями, які взяла на себе Україна ратифікувавши Угоду про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами – членами, з іншої сторони. Зокрема, наша держава має ратифікувати Директиву 89/391/ЄЕС про встановлення заходів із заохочення поліпшення охорони здоров'я та безпеки праці працівників, що покладає на роботодавців обов'язок захищати працівників від усіх видів ризиків в тому числі психосоціальних. Проте Концепція розвитку охорони психічного здоров'я в Україні на період до 2030 року все ж таки не враховує психосоціальні ризики на роботі, що вважаємо її суттєвим недоліком.

Разом з тим у серпні 2022 року Мінекономіки України оприлюднило проект закону «Про безпеку та здоров'я

працівників на роботі», (наразі цей акт знятий з розгляду). Він мав замінити діючий Закон України «Про охорону праці». Зміна назви закону є цілком логічною та обумовленою навіть з огляду на те, що охороняти потрібно не працю, а здоров'я працівників в процесі реалізації ними права на працю та створювати для них безпечне робоче середовище.

У цьому законопроекті пропонувалося визначити робоче середовище складовим поняття «безпеки праці» та розуміти його як сукупність навколишніх факторів, в тому числі, але не виключно, фізичних, хімічних, біологічних, психофізіологічних, психосоціальних, способів організації праці, речовин, робочого обладнання та робочих процесів, що формують умови праці або впливають на них.

Пропонувалося також оцінку професійних ризиків проводити роботодавцем у разі змін в умовах праці, які можуть змінити і ступінь їх впливу на працівників, за результатами спостереження за станом здоров'я працівників. Наголошується,що спостереження за станом здоров'я працівників включає у себе комплекс заходів, спрямованих на виявлення впливу умов праці на здоров'я працівників шляхом аналізу та оцінки стану їхнього здоров'я, психічної та фізіологічної придатності до виконання роботи, рівня і структури захворюваності, а також визначення за результатами такого спостереження заходів з оздоровлення працівників, їх медичної та/або професійної реабілітації.

Психічне здоров'я це такий стан інтелектуально-емоційної сфери людини, основу якого складає саме відчуття душевного комфорту, яке забезпечує відповідну поведінкову реакцію. Такий стан зумовлений як фізичними так і соціальними потребами людини та можливостями їх реалізувати, що є взаємообумовленими.

Серед психосоціальних ризиків, які можуть безпосередньо впливати на здоров'я працівника за сучасних умов варто

виокремити насамперед поширення дистанційної праці; запровадження нових технологій, які у свою чергу впливають на живе спілкування між працівниками, крім того поступово розмиваються межі робочого часу та часу відпочинку. Це знижує можливості стресостійкості працівників, а також впливає на ефективність виконання трудової функції.

Попри відсутність ефективного централізованого правового регулювання щодо усунення психосоціальних ризиків на роботі, роботодавці та працівники мають можливості врегулювати це на рівні соціального діалогу шляхом укладення колективних договорів та угод.

Цікавим є той факт, що деякі роботодавці уже досить давно усвідомили важливість врахування психосоціальних ризиків при створені належних умов праці та необхідності створення максимально комфортного робочого середовища для працівників. Для прикладу, для програмістів в Одесі пропонують роботу на свіжому повітрі, у Харкові дозволяють кататися по коридорах офісу на самокаті, проводять дегустацію чаю, а в Дніпрі у проміжкам між роботою влаштовують барбекю.

Виокремленням окремого робочого місця уже нікого не здивуєш, тому бажаючи підвищити ефективність роботи працівників, роботодавці вдаються до креативних рішень, зокрема, перетворюють звичайні офіси у тематичні простори, де робочі завдання вирішуються без надмірних зусиль. Наприклад, робочий простір у казкових декораціях зроблений для винахідників компанії Inventionland. Тут і пряниковий будинок, й гоночний трек, реалістичний піратський корабель на палубі якого розміщені робочі столи з комп'ютерами, а ніжками цих столів служать винні бочки.

Робочі місця працівників компанії Google в Цюріху нагадують гігантські вулики. Натомість офіси шведського інтернет-провайдера Bahnhof розташовані у бомбосховищах часів холодної війни, який нагадує підземний притулок після

глобальної катастрофи. А для того, щоб працівники мали можливість релаксувати не відлучаючись від офісу роботодавці створюють для них місця для відпочинку у вигляді ігрових кімнат, спортзалів басейнів тощо.

Список використаних джерел:

1. Рамкова стратегія ЄС із безпеки та здоров'я на роботі на 2021-2027 роки URL : https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/declared-work-ukraine/WCMS_811859/lang--uk/index.htm
2. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами – членами, з іншої сторони URL : https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/yevropejska-integraciya/ugoda-pro-asociacyu
3. Закон України «Про охорону праці» в ред. від 31.03.2023. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text
4. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2017 р. № 1018-р Про схвалення Концепції розвитку охорони психічного здоров'я в Україні на період до 2030 року URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1018-2017-%D1%80#Text
5. Міністерство економіки України проект закону «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» URL : https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=aa5bb65d-7630-4b2b-8bba-659837ec2eed&title=ProektZakonuUkrainiproVnesenniaZminDoDeiakikhZakonodavchikhAktivUkrainiSchodoVidpovidalnostiZaPorushenniaVimogZakonodavstvaProBezpekuTaZdoroviaPratsivnikivNaRobot
6. Workplace Stress: A collective challenge. Report. ILO, 2016. URL: 978-92-2-130642-9 (web pdf) (date of request: 15.09.19). P. 2 URL : https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay?vid=41ILO_INST:41ILO_V1&search_scope=MyInst_and_CI&tab=Everything&docid=alma994906563402676&lang=en&context=L
7. Safety and health at the heart of the future of work. Building on 100 years of experience. ILO, 2019. URL: ISBN: 978-92-2-133152-0 (web pdf) (date of request: 15.09.19). C. 56 URL : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_687610.pdf

8. Рим О., Бурак В., Синчук С. Захист психологічного благополуччя працівників: деякі правові аспекти // Е-журнал міжнародного та порівняльного працезнавства. Том 9. № 1. 2020. URL : https://www.researchgate.net/publication/344225606_Protecting_Workers'_Psychological_Wellbeing_Some_Legal_Aspects

Стрепко В.Л.,
кандидат юридичних наук, доцент кафедри соціального права юридичного факультету
Львівського національного університету ім. Івана Франка
м. Львів, Україна

ПРО ОБМЕЖЕННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ ЯК ГАРАНТІЯ ПРАВА НА НАЛЕЖНІ, БЕЗПЕЧНІ І ЗДОРОВІ УМОВИ ПРАЦІ

Право на належні, безпечні і здорові умови праці - одне із основних соціально-економічних прав людини, легалізоване статтею 43 Конституцією України, що зумовлює обов'язок держави передбачити у вітчизняному законодавстві дієві гарантії щодо його реалізації. Такими, зокрема є право відмови від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я працівника, забезпечення його засобами індивідуального захисту тощо.

Разом з тим, трудове законодавство передбачає спеціальні режими робочого часу, які сприяють роботодавцеві у залученні працівників до праці понад встановлені обмеження, зокрема понад 40 годин на тиждень. Йдеться про ненормований робочий день, коли працівники повинні залишитись на робочому місці і виконувати за власною, але найчастіше за ініціативою роботодавця, роботу передбачену трудовим договором.

У статті обґрунтовується неправомірність застосування такого режиму праці з огляду не невизначеність тривалості роботи понад час, встановлений правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності. Це негативно впливає на працездатність та здоров'я працівників й істотно підвищує ризик настання нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

Пропонується обмежити ненормований робочий день з огляду на міжнародно-правові стандарти, закріплені Конвенціями Міжнародної організації праці та Європейського Союзу. Окрім цього, з позиції правової природи трудового договору, автор доводить, що роботу на умовах ненормованого робочого часу необхідно не лише компенсувати щорічною додатковою відпусткою, але й оплачувати.

Ключові слова: *безпечні та зорові умови праці, працівник, роботодавець, ненормований робочий час, конвенція міжнародної організації праці.*

Укладення трудового договору покладає на працівника чимало обов'язків, найважливіший з яких - особисте виконання роботи передбаченої цією угодою. При цьому тривалість такої роботи не предмет домовленостей між сторонами трудового договору. Вона встановлена трудовим законодавством та слугує орієнтиром для працівника й роботодавця.

Доречним тут буде згадати статтю 50 Кодексу Законів про Працю України, яка у частині першій закріплює тривалість роботи працівника у 40 годин на тиждень. Зазвичай, таку тривалість праці називають нормальною, тобто такою, що не має відхилень від норми, є загальноприйнятою та обов'язковою. Отже, 40 годин на тиждень – це загальне, прийняте у суспільстві та передбачене у вітчизняному законодавстві правило, за яким працівник повинен виконувати роботу на користь роботодавця. А 40 годин на тиждень – це максимальна, обчислена у годинах на тиждень, межа тривалості роботи працівника, більше якої роботодавець не може вимагати від робітників та службовців перебувати на робочому місці й працювати.

Однак, вітчизняне законодавство передбачає випадки, коли роботодавець цілком легально, може обійти це, здавалося б просте для розуміння і чітко сформульоване обмеження щодо використання праці працівника правило, та зобов'язати його працювати понад встановлену статтею 50 Кодексу Законів про Працю нормальну тривалість робочого часу. Для цього йому достатньо застосовувати один із спеціальних режимів робочого часу, а саме - ненормований робочий час.

Прикметно, що у Кодексі Законів про Працю не має легального визначення ненормованого робочого часу, не має там й підстав та умов його запровадження. Відтак, може видатись, що ніякого ненормованого робочого часу не існує. Однак, із цим

не можна погодитись зважаючи на статтю 8 Закону України «Про відпустки», яка передбачає випадки надання щорічних додаткових відпусток за особливий характер праці, до числа яких відносить й відпустку з ненормованим робочим днем.

Отже, працівники, зважаючи на вітчизняне законодавство, можуть отримувати відпустки за роботу із ненормованим робочим днем. Тому не буде помилкою стверджувати, що вони працюють на умовах ненормованого робочого часу та отримують за це компенсацію, а саме відпустку тривалістю до 7 календарних днів.

Щоправда, закон про відпустки у статті 8 не закріплює підстави та умови запровадження ненормованого робочого дня. У законі про це не йдеться, натомість можемо їх віднайти у Рекомендаціях № 7 Міністерства праці та соціальної політики від 10 жовтня 1997 році щодо порядку надання працівникам щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці.

У цих Рекомендаціях легалізовано визначення ненормованого робочого дня - це особливий режим робочого часу, який встановлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу. У разі потреби ця категорія працівників виконує роботу понад *нормальну тривалість робочого часу* (ця робота не вважається надурочною). Міра праці у даному випадку визначається не тільки тривалістю робочого часу, але також колом обов'язків і обсягом виконаних робіт (навантаженням).

Із визначення ненормованого робочого дня вбачається обов'язок працівника, у разі потреби, працювати понад встановлену законодавством нормальну тривалість робочого часу, тобто більше ніж 40 годин на тиждень. Поширюється такий режим праці на певне коло осіб, перелік яких повинен бути передбачений колективним договором. Про це йдеться у п.п. 5-7 Рекомендацій Міністерства праці та соціальної політики України. Тут, зокрема вказано, що список професій і посад,

на яких може застосовуватися ненормований робочий день, визначається колективним договором, а працювати на умовах ненормованого робочого дня можуть керівники, спеціалісти, робітники, а саме особи, праця яких не піддається точному обліку в часі, особи, робочий час яких за характером роботи поділяється на частини невизначеної тривалості (сільське господарство), особи, які розподіляють час для роботи на свій розсуд.

У згаданих вже Рекомендаціях Міністерства праці та соціальної політики України йдеться про колективний договір, у якому необхідно передбачити перелік осіб, що працюють із ненормованим робочим часом. Тому обґрунтовано стверджувати, що ненормований робочий час є об'єктом колективно договірного регулювання на локальному (підприємство, установа, організація) рівні, слугує способом залучення працівників до роботи понад встановлену нормальну тривалість робочого часу, коли роботодавець зважаючи на об'єм роботи може змусити працівників працювати понад встановлену тривалість робочого часу. При цьому варто вказати, що йдеться насамперед, про тривалість робочого дня.

Тут варто наголосити, що найпоширенішим в Україні є п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. Тривалість щоденної роботи (зміни) за такого робочого тижня визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує роботодавець за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації з додержанням установленої тривалості робочого тижня.

Зазвичай, денна робота при п'ятиденному робочому тижні не перевищує 8 годин, які у сумі й становлять 40 годин нормальної тривалості робочого часу. У випадку введення ненормованого робочого часу щоденна праця перевищуватиме 8 годин на день

та відповідно 40 годин на тиждень. При цьому не важливо, скільки днів із ненормованим робочим часом упродовж тижня працювати працівник. Достатньо, що б він працював хоча б один день більше 8 годин і це означатиме перевищення норми тривалості робочого часу, закріпленого статтею 50 Кодексу Законів про Працю України.

Разом з тим, Рекомендації Міністерства праці та соціальної політики України щодо порядку надання працівникам щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці не встановлюють часових обмежень у праві роботодавця залучати працівників до робіт із ненормованим робочим часом. Це означає, що працівник після завершення 8 годинного робочого дня повинен залишитись і працювати поки не буде виконане завдання роботодавця. І часових обмежень тут не передбачено. Відтак, робота може тривати 8 і більше годин, а от коли повинна завершитись – не встановлено.

Така організація робочого часу надзвичайно вигідна роботодавцеві. Чим довше працівники залучені до роботи, тим більший прибуток, а відтак рентабельність та конкурентоспроможність на ринку. І зовсім інша мотивація для працівників, для яких збереження здоров'я та працездатності є надзвичайно важливими з огляду на тривалість та якість життя. Адже професійні травми та захворювання невід'ємні й закономірні супутники за тривалої та безперервної роботи. Тому історично склалося, що головним для працівника у стосунках із роботодавцем були питання надмірної тривалості робочого часу та потреба у захисті безпеки та здоров'я шляхом обмеження тривалості робочого часу і забезпечення достатніх періодів для відпочинку та відновлення сил.

Упродовж тривалого періоду питання робочого часу та його обмеження було одним із головних у діяльності Міжнародної організації праці. Починаючи з 1919 року МОП ухвалила вісім Конвенцій, які передбачали обмеження тривалості робочого

часу для працівників різних галузей господарювання та адміністрування.

Проте *найважливішими,* як вважають фахівці МОП, є Конвенція № 1 від 1919 року про робочий час у промисловості та Конвенція № 30 від 1930 року про робочий час у торгівлі та установах. Такими вони є з огляду на встановлення *загального стандарту* тривалості робочого часу - нормальну тривалість робочого часу 48 годин на тиждень та максимум вісім годин на день.

Однак, погодитись із цим можна лише частково.

У названих конвенціях й справді встановлюється обмеження робочого часу для працівників з огляду на робочий день та тиждень. Так, у статті 2 Конвенції № 1 про робочий час у промисловості закріплено правило за яким тривалість робочого часу осіб, зайнятих на будь-якому державному або приватному промисловому підприємстві чи в будь-якому з його філіалів, крім підприємств, на яких працюють тільки члени однієї родини, *не може перевищувати 8 годин на день і 48 годин на тиждень*. Подібне правило щодо обмеження тривалості робочого часу, закріплене й у статті 3 Конвенції № 30 про робочий час у торгівлі та установах.

У МОП необхідність поєднання обох цих величин пояснюють тим, що сам по собі восьмигодинний робочий день призвів би до робочого тижня тривалістю 56 годин, якщо робота виконувалася б сім днів на тиждень. Натомість 48-годинний тиждень забезпечує, щоб середня тривалість робочого часу не перевищувала вісім годин на день протягом шестиденного тижня.

Не важко здогадатись, що автори конвенцій намагались забезпечити працівникам право на вихідний день за роботу при шестиденному робочому тижні. Натомість вітчизняне законодавство передбачає й інші режими робочого часу. Аби переконатись у цьому достатнім буде звернутись до статті 67

Кодексу Законів про Працю, яка у частині першій закріплює правило про запровадження в Україні, окрім шестиденного ще й п'ятиденного робочого тижня з відповідно одним або двома вихідними днями. При цьому, згідно із статтею 50 Кодексу Законів про Працю, робота не повинна тривати більше 40 годин на тиждень, що відповідає приписам статті 1 Конвенції МОП № 47 про скорочення тривалості робочого часу до 40 годин на тиждень, ратифіковану Україною 9 червня 1956 року.

Отож, Україна зобов'язалась і встановила працівникам максимальну тривалість робочого часу у 40 годин на тиждень. Тому може видатись, що правило про *8 годин на день і 48 годин на тиждень* на території нашої держави не повинно діяти, тим більше, що Конвенції МОП № 47 встановлює меншу тривалість робочого тижня. Однак погодитись із цим не можна.

Окрім нормального, трудове законодавство України передбачає такий вид робочого часу як надурочний. Він стосується того його проміжку, впродовж якого працівник виконує обумовлену трудовим договором роботу, понад встановлену норму тривалості робочого часу. Тобто, відпрацювавши повний робочий день чи зміну працівник повинен залишитись на робочому місці та продовжити роботу. Але таке можливе як виняток і лише за умови дотримання певних вимог, встановлених законом: наявність передбаченої законодавство підстави залучення до надурочних робіт, одержання згоди виборного органу профспілки та відповідний наказ керівника. При цьому варто пам'ятати, що до надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік.

Тут привертає увагу заборона залучати працівника до надурочних робіт більше 4 годин упродовж двох днів підряд. З огляду на п'ятиденний робочий тиждень, надурочні роботи не повинні перевищувати більше 8 годин упродовж тижня. Відтак, загальна тривалість робочого тижня становитиме ці самі 48

годин, як це передбачено Конвенцією № 1 від 1919 року про робочий час у промисловості та Конвенцією № 30 від 1930 року про робочий час у торгівлі та установах.

Отже, трудове законодавство України ґрунтується на різних, встановлених МОП, правових стандартах щодо обмеження тривалості робочого тижня. За загальним правилом для працівника тривалість такого тижня в Україні обмежене 40 годинами. Однак існують й винятки із нього, які пов'язані із надурочними роботами, залучення до яких може призвести до збільшення робочого тижня з 40 до 48 годин.

Зазначимо, Європейським Союзом також встановлене обмеження тижневої праці працівників.

Так, у Директиві 2003/88/ЄС Європейського парламенту і Ради від 4 листопада 2003 року про деякі аспекти організації робочого часу у статті 6 передбачено правило за яким, держави-члени вживають заходів, необхідних для забезпечення того, щоб, враховуючи потребу захистити безпеку та здоров'я працівників:

- тривалість щотижневого робочого часу необхідно обмежити положеннями законів, нормативних актів та адміністративних постанов або колективними договорами чи угодами між соціальними партнерами;
- середня тривалість робочого часу протягом кожного семиденного періоду, включаючи надурочні години, не повинна перевищувати 48 годин.

Із цитованої статті Директиви ЄС від 4 листопада 2003 року про деякі аспекти організації робочого часу неважко прийти до висновку, що встановлення максимальної тривалості робочого часу зумовлено захистом здоров'я працівників, а середня тривалість тижневої роботи, разом із надурочними роботами, не може перевищувати 48 годин.

Отож, Міжнародна організація праці та Європейський Союз однаково обмежують тривалість робочого тижня, який не може перевищувати 48 годин. Це міжнародно правовий стандарт, який

варто поширити і на вітчизняне законодавство. Та обмежити будь яку роботу працівників 40 годинами, як це і передбачено вітчизняним законодавством, а разом із надурочними та з ненормованим робочим часом - 48 годинами на тиждень. Це сприятиме працездатності працівників, а також збереженню їх здоров'я.

Окрім цього, варто переглянути усталену практику компенсації ненормованої праці винятково відпустками та зобов'язати роботодавців оплачувати ненормований робочий час працівників. До такого висновку неважко прийти, зважаючи на правову природу трудового договору, який у статті 21 Кодексу Законів про Працю визначається як угода між працівником і роботодавцем (роботодавцем - фізичною особою), за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а *роботодавець* (роботодавець - фізична особа) *зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату* і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Отож, будь яка праця на роботодавця на умовах трудового договору є оплачуваною. Це загальне правило і не повинно передбачати ніяких винятків, у тому числі й у випадку залучення працівників до роботи на умовах ненормованого робочого часу. Тому правильним буде стверджувати, що працівникам із ненормованим робочим днем роботу необхідно компенсувати не лише наданням щорічної додаткової відпустки, але й також доплачувати. Зважаючи, що ненормований робочий час запроваджується колективним договором, то й доплата за такий робочий час також необхідно закріплювати у колективному договорі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс Законів про Працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. - № 50 (додаток).

2. Великий тлумачному словнику Сучасна української мова від А до Я. – Донецьк ТОВ ВКФ «БАО», 704с.

3. Закон України «Про відпустки» // Відомості Верховної Ради України. – 1997. - № 2. – ст.4.

4. Рекомендаціях № 7 Міністерства праці та соціальної політики від 10 жовтня 1997 році щодо порядку надання працівникам щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці // Податки та бухгалтерський облік, від 26 квітня 2012 року, № 34, ст. 47

5. Робочий час. Матеріали до серії онлайн – тренінгів у міжнародних і європейських стандартів з питань праці // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_750266.pdf. – С. 10

6. Трудове право України : підруч. [для студ. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я Буряк, З.Я. Козак та ін.// за ред. П.Д. Пилипенка. – 4-те вид., переробл. і доповн. – К.: Ін Юре, 2010. – 536с.

7. Директива 2003/88/ЄС Європейського парламенту і Ради від 4 листопада 2003 року про деякі аспекти організації робочого часу // Офіційний вісник Європейського Союзу від 18.11.2003 року L299/9 // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_778505.pdf.

ЗМІСТ

Пилипенко П. Д.
ДО ПИТАННЯ ПРО ЗАСАДИ ТРУДОВОГО ПРАВА.....3

Рим О.М.
ЄВРОПЕЙСЬКІ СТАНДАРТИ БЕЗПЕКИ ТА ОХОРОНИ
ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ: ПРОБЛЕМИ АДАПТАЦІЇ.....15

Козак З.Я.
БЕЗПЕЧНЕ І ЗДОРОВЕ РОБОЧЕ СЕРЕДОВИЩЕ ТА
ЦИФРОВІЗАЦІЯ.....28

Ласько І.М.
СОЦІАЛЬНОПСИХОЛОГІЧНА ПІДТРИМКА ПРАЦІВНИКІВ
У ВОЄННИЙ ЧАС: НОВІ ВИКЛИКИ
ПЕРЕД РОБОТОДАВЦЯМ.....40

Муць І.Р.
БЕЗПЕКА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ
ВОЄННОГО СТАНУ.....47

Стасів О.В.
БЕЗПЕЧНІ ТА ЗДОРОВІ УМОВИ ПРАЦІ:
ПСИХОСОЦІАЛЬНИЙ АСПЕКТ.....60

Стрепко В.Л.
ПРО ОБМЕЖЕННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ
ЯК ГАРАНТІЯ ПРАВА НА НАЛЕЖНІ,
БЕЗПЕЧНІ І ЗДОРОВІ УМОВИ ПРАЦІ.....66

Наукове видання

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПРАВА

Збірник статей за матеріалами круглого столу

“Безпечне та здорове робоче середовище — основний принцип та право на роботі”

27 квітня 2023 року

Випуск 12

Матеріали доповідей і повідомлень опубліковано в авторській редакції

Формат 60х84/16. Ум. друк. арк. 4,4.

Львівський національний університет імені Івана Франка,
вул. Університетська, 1, м. Львів, 79000.
Свідоцтво про внесення суб’єкта видавничої справи.
Серія ДК № 3059 від 13.12.2007 р.