DOI: 10.46299/ISG.2024.MONO.LEGAL.3.3.2

3.2 Актуальні питання забезпечення охорони праці в умовах оголошеного воєнного стану в Україні

Війна на території України значно вплинула на розвиток економіки, нормальне функціонування ринку праці й охорони праці та призвела до значних змін у правовому регулюванні суспільних відносин.

Винятком не стала сфера трудових відносин. Питання реалізації здатності до праці в сучасних умовах, створення належних, безпечних та здорових умов праці, питання охорони праці стали досить проблемними та актуальними питаннями. З огляду на воєнний стан, перед нашою державою постали виклики щодо безпеки праці та виробничого середовища. Оскільки, одним із основних показників охорони праці є рівень виробничого травматизму та професійної захворюваності.

Безпека праці базується на принципах дотримання вимог законодавства України з питань охорони праці, підзаконних нормативних актах та локальних актів конкретних підприємств, установ чи організацій. Основою правового регулювання охорони та безпеки праці є Закон України «Про охорону праці», зміст якого визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров’я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні та здорові умови праці, регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни правці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні. Розділом ІІ Закону визначено гарантії прав на охорону праці, а саме: права на охорону праці під час укладення трудового договору; права працівників на охорону праці під час роботи; права працівників на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці; забезпечення працівників спецодягом, іншими засобами індивідуального захисту, мийними та знешкоджувальними засобами; відшкодування шкоди; охорона праці окремих категорій працівників[66].

Війна значно вплинула на ринок праці в Україні, та спричинила ряд негативних наслідків у питання реалізації здатності до праці, а саме: відбулися значні зміни в законодавстві; значна кількість працездатного населення мігрувала до інших країн; багато підприємств припинили свою роботу; у значної кількості працюючих з'явилося відчуття небезпеки на робочому місці; підвищилися ризики руйнування підприємств тощо.

Необхідно зазначити, що з початку повномасштабного вторгнення на територію України було прийнято ряд нормативних актів з питань, що безпосередньо стосуються охорони праці, а діючі законодавчі акти зазнали змін. До основних можна віднести:

- Покажчик нормативно-правових актів з охорони праці станом на 15 травня 2024 року, затверджений наказом Державної служби України з питань праці від 15.05.2024 №74 ;

- НПАОП 0.00-6.18-21 Порядок впровадження електронного документообігу в системі управління охороною праці;

- постанова Кабінету Міністрів України від 24.03.2022 №357 «Деякі питання виконання робіт підвищеної небезпеки та експлуатації (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки на період дії воєнного стану»;

- НПАОП 0.00-7.22-23 Мінімальні вимоги до забезпечення знаками безпеки та здоров'я на роботі;

- постанова Кабінету Міністрів України від 10 травня 2022 №577 «Про затвердження переліку медичних психіатричних протипоказань щодо виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби), що можуть становити безпосередню небезпеку для особи або оточуючих» (із змінами);

- наказ Міністерства Охорони Здоров'я від 26.01.2024 №139, яким затверджений Перелік категорій осіб, які для виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби) з особливими вимогами до стану психічного здоров'я підлягають періодичному психіатричному огляду, та внесені Зміни до Порядку проведення попередніх, періодичних та позачергових психіатричних

оглядів, у тому числі на предмет вживання психоактивних речовин, затвердженого наказом МОЗ від 18.04.2022 №651;

- Закон України «Про систему громадського здоров'я» від 06.09.2022 №2573–IX;

- наказ Міністерства Охорони Здоров'я від 08.11.2023 №1925 «Про внесення змін до наказу Міністерства охорони здоров'я України від 23 липня 2002 року № 280» стосовно проведення профілактичних медичних оглядів;

- постанова Кабінету Міністрів України від 30.06.2023 №660 стосовно змін до Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці, затвердженого постановою КМУ від 01.08.1992 № 442;

- Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 №2136-IX;

- Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 17.04.2019 №337 (із змінами, доповнений розділом «Процедура розслідування нещасних випадків у період дії правового режиму воєнного (надзвичайного) стану в Україні або окремих її місцевостях»);

- Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 №2352-IX;

- постанова Кабінету Міністрів України від 13.03.2022 №303 щодо заходів державного нагляду (контролю) і державного ринкового нагляду в умовах воєнного стану (із змінами) [67].

Аналізуючи умови в яких живе наше суспільство сьогодні, варто зауважити, що значна кількість підприємств, установ та організацій в нашій країні зіткнулися з проблемою створення й забезпечення належних, безпечних та здорових умов праці. Робота у воєнний час, тим паче на територіях, де ведуться бойові дії, пов'язана з великою кількістю нових ризиків, зокрема смертельних, що призводять до погіршення умов праці в усіх галузях економіки. Результатами такого погіршення стають нещасні випадки на роботі, у тому числі групові, що є нехарактерними для мирного часу та мають наслідки різного ступеня тяжкості.

Водночас нещасні випадки зі смертельними наслідками, спричиненні проведенням бойових дій, становлять не менше половини від загального смертельного травматизму на роботі в умовах воєнного часу [68].

Починаючи з 2022 року кількість травматизму на робочих місцях збільшилася, основною причиною цьому є воєнні дії, особливо це стосується прифронтових зон, окрім того додатковими негативними факторами для міст, що знаходяться далі від лінії ведення бойових дій стали ракетні обстріли (шкоди завдається життю і здоров'ю працівників щоденно), авіаудари, вибухи, обвал будівель тощо.

Можемо констатувати, що не всі роботодавці можуть належним чином виконувати обов'язки, що покладені на них чинним трудовим законодавством та забезпечити безпечні умови праці на виробництві.

З огляду на це, було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», яким врегульовуються питання безпеки праці та можливості реалізації найманими працівниками своїх безпосередніх трудових обов'язків. Вказаним законодавчим актом визначено окремі можливості як для роботодавців так і працівників у питаннях забезпечення належних та безпечних умови праці та роботи в таких умовах. Так, визначено, що з метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, у тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких тимчасово невідоме, роботодавець можуть укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника (ст.2). У період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або

можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою (ст.3). У зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існуванням загрози для життя і здоров'я працівника він може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури) (ст.4). Можливе, також, призупинення дії трудового договору - тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором (ст.13) [69].

Варто зауважити, що нещасні випадки на виробництві, що сталися внаслідок бойових дій підлягають розслідуванню за правилами передбаченими у Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, що затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 17 квітня 2019 року №337.

Разом з тим, процедура розслідування нещасних випадків, що сталися внаслідок воєнних дій є такою ж як і за загальним правилом. Але, у згаданому нами Порядку відбулися зміни, останній доповнено розділом «Процедура розслідування нещасних випадків в період дії правового режиму воєнного (надзвичайного) стану в Україні або окремих її місцевостях». В цьому розділі мова йде про особливості розслідування нещасних випадків, що сталися з працівниками під час виконання трудових обов'язків внаслідок воєнних (бойових) дій (бомбардувань, ракетних та артилерійських обстрілів, мінувань територій та приміщень, захоплення в полон, інших протиправних дій, здійснення масових терористичних актів, що супроводжуються загибеллю людей чи руйнуванням особливо важливих об'єктів життєзабезпечення тощо). Та зазначається, що такі випадки підлягають спеціальному розслідуванню

незалежно від ступеня тяжкості травм (ушкодження здоров'я). Також, визначено особливості створення комісії та без такої, визначено органи, які можуть бути залучені до такого розслідування, їхні повноваження, алгоритм дій та порядок оформлення відповідних документів й актів.

Разом з тим, пропонується брати до уваги рекомендації Держпраці. Враховуючи воєнний стан та реальну небезпеку, Держпраці радить ухвалювати рішення щодо утворення комісії та проведення розслідування в кожному конкретному випадку, але виходячи з міркувань безпеки для членів комісії та самої можливості проведення розслідування. Якщо ж проведення розслідування не можливе з огляду на небезпеку, через загрозу життю та здоров'ю членам комісії, пропонується максимально фіксувати, збирати та документувати інформацію, з метою подальшого аналізу та розслідування [70]. Варто погодитися з положеннями наукового дослідження, що основними небезпеками та загрозами пов'язаними з воєнним станом є: фізичні небезпеки, що можуть призводити до насильства, бойових дій та конфліктів між ворожими збройними силами та створювати ризик для життя та здоров'я людей, включаючи цивільних мешканців; економічні загрози шляхом зниження виробництва, руйнуванням інфраструктура та зменшенням доступу до основних ресурсів становлять значну загрозу для добробуту громадян; гуманітарна криза, зокрема пов'язана з переміщенням населення, біженцями, голодомором та небезпекою епідемій; соціальні проблеми, котрі тягнуть за собою порушення прав людини, включаючи насильство, знущання, зникнення безвісти та етнічні конфлікти. Це може мати довготривалі наслідки для громадянського суспільства; психологічний вплив - стрес, тривога, посттравматичний синдром та депресія часто виникають внаслідок воєнних дій. Це може призвести до психічних проблем і погіршення якості життя [71, С.79-80].

Охорона праці в умовах воєнного стану є постійним безперервним процесом, який потребує моніторингу, аналізу та оновленню планів, інструкцій та положень з охорони праці, а також навчання працівників.

У період дії воєнного стану права та обов’язки сторін трудових правовідносин, що стосуються безпосередньо охорони праці повинні бути уточнені та дотримані. До основних обов’язків роботодавця, що закріпленні, у тому числі, й нормами чинного законодавства слід віднести: дотримання вимог законодавства про охорону праці на підприємстві всіма без виключення працівниками, у тому числі постійний контроль з боку керівництва; вжиття необхідних заходів для захисту працівників від наслідків воєнних дій та надзвичайних ситуацій, у тому числі в питаннях евакуації та оголошення сигналу «повітряна тривога»; організація навчання, тренінгів, семінарів для працівників стосовно поведінки на робочих місцях в умовах воєнного стану, надання медичної допомоги, дії працівників у разі ракетних обстрілів, бомбардувань, авіаударів тощо; забезпечення працівників засобами колективного та індивідуального захисту як на робочих місця так і в укритті; визначення безпечних маршрутів (за необхідності)для пересування на роботу та з роботи, а також затвердження маршруту безпечного пересування до укриття; проведення інструктажів з питань охорони та безпеки праці з урахуванням особливостей дії воєнного стану.

Що стосується працівників, то обов'язки працівника щодо додержання вимог нормативно-правових актів з охорони праці, які передбачені ст.14 Закону України «Про охорону праці» в умовах воєнного стану повинні бути уточнені, чітко прописані в локальних нормативних актах підприємства та дотримані з боку останніх. До основних з них можна віднести: дотримання нормативів з охорони праці, що діють на підприємстві; виконувати вимоги щодо захисту від наслідків воєнних дій, діяти згідно з інструкціями роботодавця у питаннях перебуваннях на робочих місцях під час оголошення сигналу «повітряна тривога», пересування до укриття та поводження в них; обов’язкове використання засобів колективного та індивідуального захисту, якщо цього вимагає роботодавець, або якщо склалася така ситуація; повідомлення роботодавця про виникнення або можливість виникнення небезпечних умов та ситуацій, що загрожують життю та здоров'ю людей.

Слід уточнити, що навіть якщо підприємство, установа чи організація знаходяться далеко від регіону де ведуться активні бойові дії, питання безпеки працівників на робочих місцях залишається важливим та актуальним. Наявність укриття, можливість швидкої евакуації та інструкції стосовно залишення робочих приміщень під час оголошення сигналу «повітряна тривога» повинні бути забезпечені з боку роботодавця. Виконання професійних обов'язків під час загрози ракетних обстрілів є серйозним порушенням безпеки праці.

Окрім того, все більшої актуальності набуває питання безпеки праці під час аварійного відключення світла, що пов'язано з масованими обстрілами української енергосистеми. Цей негативний фактор також ставить перед суб'єктами трудових відносин певні зобов'язання, у тому числі з дотримання нормативів з охорони праці в таких випадках.

На наше переконання, варто погодитися з тим, що для того щоб забезпечити безпеку на робочих місцях необхідно:

- призначити на підприємстві, в установі, організації відповідальну особу, яка координуватиме роботу підприємства під час аварійного відключення та процесу відновлення електроживлення;

- розробити алгоритм дій працівників на кожному робочому місці щодо недопущення травматизму та нещасних випадків під час використання інструментів та обладнання підвищеної небезпеки, що приводяться у дію через електроживлення;

- провести відповідні тематичні тренінги для працівників з відпрацювання необхідних дій та навичок;

- вмикати обладнання після подання електроенергії слід після дозволу відповідальної особи, переконавшись, що його пуск є безпечним для працівників, корті перебувають на робочих місцях;

- у момент відключення електроенергії забезпечити аварійне освітлення виробничих приміщень або наявність аварійних ліхтарів, зручних у користуванні. Як забезпечити безпеку праці під час аварійного відключення електроенергії[72].

У процесі наближення до європейського законодавств з безпеки та гігієни праці, варто погодитися, що перед Україною стоять такі основні завдання:

- перехід від наявного низькорівневого підходу до безпеки та гігієни праці, заснованого на неминучості ризиків і, відповідно, вжитті відшкодувальних і коригувальних заходів, спрямованих на компенсацію та захист безпеки і здоров'я працівників, до високорівневого і проактивного підходу на основі управління ризиками, що спрямоване на запобігання та поліпшення стану безпеки і здоров'я працівників;

- перехід від підходу, заснованого переважно на охороні праці, до більш цілісного підходу, що передбачає інтеграцію безпеки праці з гігієною праці;

- спрощення правової бази з безпеки та гігієни праці переважно шляхом зменшення кількості чинних правових актів та їх об'єднання;

- поширення на всіх працівників обов'язків роботодавців із безпеки та гігієни праці, які наразі діють стосовно працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці та пов'язаних із забрудненням або несприятливими погодними умовами;

- запровадження принципу відповідальності роботодавців, що не може перекладатися на інших осіб, за забезпечення безпеки та здоров'я працівників у всіх аспектах, пов'язаних з роботою, з тим, щоб обов'язки з безпеки та гігієни праці, юридично покладені на інших осіб, не звільняли роботодавців від цієї відповідальності;

- запровадження обов'язку роботодавців уживати (і постійно коригувати з урахуванням змінюваних обставин) заходи, необхідні для забезпечення безпеки і охорони здоров'я працівників, у тому числі щодо запобігання професійним ризикам, їх оцінювання, консультацій з працівниками та участі працівників, нагляду за станом здоров'я, інформування, навчання і консультування, а також забезпечення необхідної організації та засобів з суворим дотриманням послідовних та ієрархічних загальних принципів запобігання;

- забезпечення поширення сфери дії національного законодавства з безпеки та гігієни праці на всі галузі діяльності приватного, державного,

кооперативного і соціального секторів, а також на всіх роботодавців і працівників за винятком певних особливих галузей державної служби та домашніх працівників [73].

Підсумовуючи вищевикладене, можемо прийти до висновку, що охорона праці в умовах воєнного стану є актуальною проблемою. Створення належних, безпечних та здорових умов праці є першочерговим завданням роботодавця, який безпосередньо несе відповідальність за дотримання нормативів та вимог з охорони праці. Окрім того, в національному законодавстві нашої держави повинні бути врегульовані основні питання щодо забезпечення безпеки та гігієни праці під час реалізації своєї здатності до праці найманими працівниками, особливо враховані положення міжнародного законодавства, рекомендації та методичні положення розроблені міжнародними організаціями для створення й удосконалення нормативів з охорони праці.