

РОЗДІЛ 5

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 331.4

DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-9/32>

ЩОДО ШКІДЛИВИХ УМОВ ПРАЦІ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

CONCERNING HARMFUL WORKING CONDITIONS DURING MARITAL STATE IN UKRAINE

Кузнецова М.Ю., к.ю.н.,
завідувачка кафедри приватного та соціального права
Сумський національний аграрний університет

Демченко Д.В., аспірант кафедри приватного та соціального права
Сумський національний аграрний університет

У статті визначено проблему шкідливих умов праці під час воєнного стану однією з найактуальніших в сучасних умовах, коли економічна активність продовжує функціонувати та розвиватися, незважаючи на активні військові дії та ракетні обстріли. Військові дії впливають на всі сфери життя, включаючи економічні, соціальні та політичні умови, в результаті чого створюються нові перешкоди для роботодавців та працівників. Встановлено, що після початку повномасштабного вторгнення підприємства та працівники постійно стикаються з низкою викликів, пов'язаних із порушенням виробничих процесів, пошкодженням та руйнуванням критичної інфраструктури, нестачею ресурсів і засобів захисту. Це включає роботу в зонах активних бойових дій, відсутність належного захисту, психологічний тиск, нестабільність енергопостачання та інших важливих для нормальної життєдіяльності ресурсів. Також акцентовано на проблемі дотримання норм охорони праці в умовах дефіциту робочої сили, пошкодження інфраструктури та необхідності швидкого виконання робочих завдань. Це призводить до підвищеного рівня травматизму, стресу та зростання кількості професійних захворювань. Воєнний стан також знижує можливості держави та підприємств й організацій щодо належного контролю за дотриманням норм охорони праці та безпеки. Виникає ризик не лише фізичних, а й психосоціальних негативних наслідків для працівників через стрес, тривогу та нестабільність.

З'ясовано, що актуальність вказаної теми зумовлена необхідністю забезпечення захисту життя і здоров'я працівників у критичних умовах, оскільки їхнє здоров'я безпосередньо впливає на здатність економіки функціонувати та відновлюватися. Проведено аналіз шкідливих умов праці під час воєнного стану дозволяє виявити слабкі місця в системі охорони праці та розробити рекомендації щодо їх усунення. Це, своєю чергою, сприяє покращенню якості праці та зниженню рівня ризиків, з якими стикаються працівники в екстремальних умовах. Тема є важливою як для роботодавців та органів влади, так і для самих працівників, що прагнуть зберегти своє здоров'я в умовах підвищеної небезпеки.

Ключові слова: умови праці, охорона праці, шкідливі умови праці, роботодавець, працівник, воєнний стан, бойові дії.

The article defines the problem of harmful working conditions during martial law as one of the most relevant in modern conditions, when economic activity continues to function and develop, despite active military operations and missile attacks. Military action affects all areas of life, including economic, social and political conditions, creating new obstacles for employers and workers. It has been established that once a full-scale invasion begins, businesses and workers are constantly faced with a number of challenges related to the disruption of production processes, damage and destruction of critical infrastructure, lack of resources and means of protection. This includes work in areas of active hostilities, lack of adequate protection, psychological pressure, instability of energy supply and other resources important for normal life activities. Emphasis is also placed on the problem of compliance with labor protection standards in conditions of labor shortage, infrastructure damage and the need to quickly perform work tasks. This leads to an increased level of injuries, stress and an increase in the number of occupational diseases. Martial law also reduces the capabilities of the state and enterprises and organizations to properly monitor compliance with labor protection and safety standards. There is a risk of not only physical, but also psychosocial negative consequences for employees due to stress, anxiety and instability.

It was found that the relevance of this topic is due to the need to ensure the protection of the life and health of workers in critical conditions, since their health directly affects the ability of the economy to function and recover. The analysis of harmful working conditions during martial law allows us to identify weaknesses in the labor protection system and develop recommendations for their elimination. This, in turn, contributes to improving the quality of work and reducing the level of risks faced by workers in extreme conditions. The topic is important both for employers and authorities, as well as for employees themselves, who seek to preserve their health in conditions of increased danger.

Key words: working conditions, labor protection, harmful working conditions, employer, employee, martial law, hostilities.

Питання безпеки та здоров'я на роботі є надзвичайно важливою темою в умовах сьогодення. Забезпечення належного рівня охорони праці дозволяє зменшити ризики нещасних випадків, травм і захворювань на робочому місці. Це важливо як для працівників, так і для роботодавців, адже сприятливі умови праці підвищують продуктивність та якість роботи, знижуючи витрати на медичне обслуговування та відшкодування збитків.

В Україні право на безпечні умови праці закріплено частиною 4 статті 43 Конституції України, яка проголошує, що кожен має право на безпечні та здорові умови праці. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує захищеність та реалізацію свого права на безпечні для життя та здоров'я умови праці [1].

Таким чином, право на безпечні умови праці є фундаментальним та захищеним на рівні законодавства, визначається однією з важливих цінностей держави, а також є ключовим аспектом соціальної справедливості, добробуту громадян та сталого економічного розвитку країни. Захист цього права на конституційному рівні демонструє пріоритетність людини та її здоров'я в політиці України. Власне шкідливі умови праці є однією з основних форм порушення трудового законодавства, яке найбільше впливає на здоров'я працівників, їх фізичний та психологічний стан, тому існує необхідність у визначенні зазначеного поняття.

Шкідливі умови праці – це сукупність факторів виробничого середовища та трудового процесу, які негативно впливають на здоров'я працівників або підвищують ризик

виникнення професійних захворювань. До таких умов належать фізичні, хімічні, біологічні та психофізіологічні фактори, які перевищують допустимі норми, встановлені чинним законодавством.

Зазначена сфера регулюється Кодексом законів про працю України (далі – КЗпП України) та Законом України «Про охорону праці», положення яких визначають обов'язки роботодавців щодо забезпечення безпечних умов праці, а також надання працівникам компенсацій за роботу в шкідливих умовах, включаючи додаткові відпустки, скорочений робочий день та підвищену оплату праці. Відповідно до статті 153 КЗпП України на всіх підприємствах, в організаціях і установах повинні бути створені нешкідливі і безпечні умови праці, забезпечення яких покладається на власника або уповноважений ним орган. Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, механізмів, машин, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів індивідуального та колективного захисту, що використовуються працівниками, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам нормативно-правових актів з охорони праці. Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний запровадити сучасні засоби безпеки, що запобігають нещасним випадкам на виробництві, та забезпечити санітарно-гігієнічні умови, що запобігають виникненню професійних захворювань працівників [2].

Таким чином, КЗпП України передбачає вагомі положення, спрямовані на забезпечення безпечних умов праці для працівників. Вказаний нормативно-правовий акт встановлює права працівників на охорону їхнього здоров'я та життя в процесі виконання трудових обов'язків, а також визначає обов'язки роботодавців зі створення таких умов праці, які відповідають встановленим стандартам безпеки, що є важливим аспектом забезпечення та реалізації трудового законодавства України.

Положення статті 13 Закону України «Про охорону праці» також зобов'язує роботодавця створювати на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечувати дотримання вимог законодавства щодо права працівників у галузі охорони праці. З цієї метою роботодавець здійснює контроль за функціонуванням системи управління охороною праці, що забезпечує усунення причин, що призводять до професійних захворювань; представляє прогресивні технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації та автоматизації виробництва, вимоги ергономіки; контролює дотримання працівником технологічного режиму, правил поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, використанням засобів колективного та індивідуального захисту праці, виконанням робіт відповідно до вимог охорони праці тощо [3].

Отже, вказаний нормативно-правовий акт визначає конкретні зобов'язання роботодавців щодо забезпечення безпеки на робочих місцях. Закон України «Про охорону праці» вимагає від роботодавців проводити регулярні інструктажі з охорони праці, забезпечувати працівників засобами індивідуального захисту та створювати умови. Перелічені заходи мінімізують ризики виробничих травм і професійних захворювань, що гарантує право працівників на безпечні умови праці.

Під час воєнного стану законодавство України щодо трудових правовідносин продовжує діяти, проте є деякі особливості, які враховуються в умовах надзвичайних ситуацій. Окрім перелічених вище нормативно-правових актів, на період воєнного стану в державі створено новий Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який визначає відповідні особливості праці. Однією з характерних особливостей є укладення тимчасових трудових договорів на певний термін. Це пов'язано з тим, що багато працівників були

змушені переїхати на іншу територію, евакуюватися і тимчасово втратили працездатність. Тому роботодавець може укласти тимчасові трудові договори на певний термін з іншими працівниками, які зможуть замінити евакуйованих працівників під час воєнного стану, щоб не було дефіциту кадрів і робочої сили. Крім того, роботодавець має право навіть без його згоди перевести працівника на іншу роботу, якщо ця робота йому не протипоказана за станом здоров'я [4].

Отже, в умовах воєнного стану робочий день подовжено, тому збільшення робочого часу до 60 годин на тиждень і встановлення шестиденного робочого тижня є цілком законними. Так, під час воєнного стану нормальна тривалість робочого часу для працівників критичної інфраструктури може збільшитися з 40 до 60 годин на тиждень. Разом з тим встановлено, що для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури, для яких згідно з нормами чинного законодавства встановлено скорочену тривалість робочого часу, тривалість робочого часу на період дії воєнного стану не може перевищувати 40 годин на тиждень. При цьому тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена з 42 до 24 годин. Норми статті 53, частини 1 статті 65, частини 3–5 статті 67, статті 71, 73, 78-1 КЗпП України та частини 2 статті 5 Закону України «Про відпустки» не поширюються на період дії воєнного стану.

Чинним КЗпП України в статті 100 передбачено, що робота в умовах воєнного стану прирівнюється до роботи з небезпечними для життя умовами праці, що передбачає відповідне підвищення заробітної плати. При цьому варто зауважити, що відповідно до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» оплата праці здійснюється на умовах, визначених трудовим договором сторін.

Вбачаємо в цьому невідповідність між двома зазначеними нормативними актами, що полягає в різному підході до оплати праці в умовах воєнного стану. Так, КЗпП України встановлює обов'язкову надбавку, а спеціальний закон дає можливість встановлювати оплату на договірних умовах, що може суперечити вимозі підвищення заробітної плати в небезпечних умовах праці.

Роботодавець звільняється від відповідальності за несвоєчасну виплату заробітної плати та може порушувати законодавчі умови оплати праці, але за умови, що таке порушення сталося не з вини роботодавця, а лише внаслідок воєнних дій або через інші обставини непереборної сили. Але звільнення роботодавця від відповідальності за порушення умов виплати заробітної плати не скасовує цього обов'язку. Отже, навіть після затримки виплати працівникам заробітної плати роботодавець повинен виплатити її в повному обсязі, як це передбачено трудовим договором. Термін виплати заробітної плати в умовах воєнного стану може бути перенесений до повного відновлення роботи підприємства, установи.

Крім регулярної винагороди існують інші способи, які регулюються трудовим законодавством. Тому підприємство, установа має право встановити простій роботи, спричинений організаційними чи технічними умовами, необхідними для повного виконання роботи, непереборною силою чи іншими обставинами.

У разі неможливості повноцінного функціонування підприємства чи установи внаслідок ворожих дій, а також неможливості провадження певної діяльності роботодавець може надати працівникам обов'язкову відпустку, але без збереження заробітної плати. Якщо у працівника є невикористана відпустка за календарний рік, він може використати її за власним бажанням і за згодою роботодавця. При цьому працівнику виплачується середній зарібок, який визначається згідно з Порядком обчислення середнього зарібоку, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України.

У період воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику в наданні відпустки. З цього приводу О. Стасів наголошує на тому, що під час воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якої відпустки (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та у зв'язку з доглядом за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо працівник працює на об'єктах критичної інфраструктури [5, с. 67].

Відмова роботодавця надати відпустку, окрім зазначених видів, врегульована також й спеціальним законом. Це, перш за все, необхідно для забезпечення стабільної роботи підприємства, установи, організації та виконання критично важливих завдань. В умовах воєнного стану ненадання відпустки працівникам, особливо у сфері оборони, енергетики, транспорту та інших ключових секторів, можна обґрунтувати пріоритетом національної безпеки та забезпеченням безперервної роботи підприємства.

Чинним трудовим законодавством передбачено, що працівники можуть бути переведені на скорочену тривалість робочого часу за домовленістю між працівником і роботодавцем або позмінну. Однак слід пам'ятати, що після цього виплата буде зменшена відповідно до розрахунків, буде здійснена до виконання роботи або до закінчення робочого часу працівника.

А. Петришак зазначає, що якщо внаслідок бойових дій підприємство не може повноцінно функціонувати та виконувати весь спектр робіт, то працівники, чия діяльність може здійснюватися поза місцем роботи, можуть працювати дистанційно. Дистанційна робота передбачає виконання професійних обов'язків за місцем проживання або в інших зручних для працівника місцях, але не на території підприємства. Така робота може здійснюватися за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, тобто через Інтернет. Оскільки дистанційна робота не обмежує обсяг виконуваних завдань, оплата повинна здійснюватися в повному обсязі відповідно до трудового договору. Таким чином, навіть в умовах воєнного стану працівники мають право на повну заробітну плату за виконання своїх обов'язків [6].

Таким чином, під час воєнного стану дистанційна робота є важливим механізмом, який дозволяє забезпечити безперервність трудових процесів, захистити життя та здоров'я працівників та їхні робочі місця. Дистанційна робота виступає практичним і важливим інструментом, який гарантує не лише безпечні умови роботи працівників, але й збереження трудових відносин та стабільність роботи підприємства, установи, організації в умовах воєнного стану.

Окрім перелічених перешкод в організації праці, з'явилися також значні проблеми в організації бізнесу та логістичного зв'язку через воєнний стан та ведення бойових дій на території держави. Відбулася так звана галузева трансформація, а саме організації, установи та підприємства, що знаходилися на територіях ведення активних бойових дій, повністю або частково трансформувалися, деякі з них були евакуйовані в більш безпечні міста. Погіршилася ситуація у сфері зайнятості та працевлаштування населення. У зв'язку з евакуацією населення, внутрішнім переміщенням, багатомільйонів українців втратили роботу і на новому місці вимушені шукати нову.

Наслідком проблем у сфері зайнятості є також проблема відтоку працездатного населення з ринку праці. Особливо це пов'язано з мобілізацією до лав Збройних Сил України, сил територіальної оборони чи волонтерської діяльності, а також еміграції закордон. Звідси зростає потреба в раціональному використанні праці та кадровому забезпеченні [7].

У зв'язку з цим, держава на законодавчому рівні встановила можливість залучати жінок до важких видів робіт. Так, Закон «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» у статті 9 врегулює використання праці

жінок (крім вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року) за їх згодою на важких роботах і роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, при цьому обмежується положення частини 5 статті 43 Конституції України, якою забороняється використання праці на роботах, небезпечних для здоров'я.

Крім того, стаття 11 цього Закону за ініціативою роботодавця може бути призупинено дію окремих положень колективного договору, які також стосуються локального забезпечення права на безпечні та здорові умови праці. Таким договором може бути, наприклад, гарантія надання роботодавцем безкоштовної путівки на оздоровлення та санаторно-курортне лікування працівникам, які працюють із шкідливими умовами праці. У воєнний час ця можливість для працівника може бути припинена з ініціативи роботодавця.

Отже, дефіцит кадрів, особливо чоловіків, породжує нові складнощі для роботодавців. Тому держава поступово намагається на законодавчому рівні врегулювати працю жінок на важких роботах і роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці. Попри те, що обмежується конституційне право, про що вже було відзначено попередньо, питання залучення жінок на таких видах роботи є досить складним.

У період воєнного стану працівники отримують додаткові можливості для захисту власного життя та життя своїх близьких. Зокрема, стаття 4 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» передбачає, що у разі ведення бойових дій у районах, де розташоване підприємство, установа або організація, а також за наявності загрози життю чи здоров'ю працівника, він має право розірвати трудові відносини за власною ініціативою у термін, зазначений у заяві. Винятком є випадки, що стосуються примусового залучення до суспільно корисних робіт або робіт на об'єктах критичної інфраструктури в умовах воєнного стану [4].

Таким чином, основними особливостями шкідливих умов праці під час воєнного стану є наступні фактори, окрім загальних:

1. Фізична безпека: ризики обстрілів, ракетних атак; руйнування інфраструктури внаслідок бомбардувань; мінування ворогом територій.
2. Погіршення умов праці внаслідок руйнування критичної інфраструктури: відсутність або порушення постачання електроенергії, водопостачання, тепла; невідповідність приміщень нормам безпеки та гігієни через пошкодження приміщень або через тривале перебування в укриттях, підвальних приміщеннях тощо.
3. Психологічний тиск та постійний стрес через загрозу життю й здоров'ю своє та своїх близьких; емоційне навантаження через відсутність стабільності, постійні повітряні тривоги.
4. Працівники критичної інфраструктури часто змушені працювати понаднормово та в умовах підвищеної небезпеки, ризиками повторного обстрілу.

Крім цих обставин, основною проблемою праці сьогодні є безпека для працівників, які продовжують працювати на підприємствах, в установах чи організаціях територій, де ведуться бойові дії. Тому роботодавець зобов'язаний забезпечити працівників усім необхідним для більш ефективного виконання певних видів діяльності на підприємстві або вжити заходів щодо евакуації підприємства, організації чи установи разом із працівниками з метою збереження свого підприємства, життя і здоров'я всіх своїх працівників. Саме роботодавцям доводиться контролювати процес роботи в умовах воєнного стану, особливо на тимчасово окупованих територіях.

Отже, уникнути шкідливих умов праці під час воєнного стану повністю не завжди можливо, оскільки бойові дії та інші пов'язані зі збройною агресією фактори можуть

створювати небезпечні ситуації для працівників. Проте є певні заходи, які допомагають мінімізувати вплив шкідливих умов праці:

1. Дистанційна робота. Якщо це дозволяє характер роботи, працівники можуть працювати віддалено з більш безпечних місць, що знижує ризики, пов'язані з перебуванням на територіях активних бойових дій чи на підприємствах, які піддаються атакам.

2. Евакуація. Під час воєнного стану законодавство передбачає можливість евакуації працівників до більш безпечних місць. Це дає змогу захистити життя та здоров'я працівників, а також тимчасово призупинити роботу на шкідливих виробництвах.

3. Забезпечення засобами індивідуального захисту. У випадках, коли робота в шкідливих умовах є неминучою (наприклад, на об'єктах критичної інфраструктури), важливо забезпечити працівників сучасними засобами індивідуального захисту. Це можуть бути спеціальні костюми, респіратори, бронезилети тощо.

4. Гнучкий графік та тимчасове призупинення роботи. В умовах підвищеної небезпеки роботодавці

можуть запроваджувати гнучкий графік роботи або тимчасово призупиняти роботу підприємств, що дасть змогу уникнути додаткових ризиків.

5. Залучення до робіт, що не пов'язані з безпосередньою небезпекою. За можливості працівників можна перевести на інші, менш шкідливі роботи або до регіонів, де немає активних бойових дій.

6. Контроль за тим, щоб під час підвищеного рівня небезпеки чи загрози обстрілу всі працівники перебували в укритті, що захистить їх від загрози втрати життя та смерті.

Загалом, позбутися шкідливих умов праці повністю під час воєнного стану може бути складно, проте роботодавці зобов'язані вживати всіх можливих заходів для забезпечення безпеки працівників. Це важливо в контексті як збереження життя та здоров'я трудового колективу, так і реалізації функціонування підприємств, установ та організацій в умовах воєнного стану, адже це основний фактор підтримки економіки України та її стабілізації та відновлення.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України: Кодекс України від 23 липня 1996 р. № 322-08 / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 10.09.2024).
3. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 10.09.2024).
4. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20> (дата звернення: 10.09.2024).
5. Стасів О. В. Особливості реалізації права на безпечні та здорові умови праці в умовах воєнного стану. *Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану*: Матеріали Круглого столу. Львів, Харків, Вінниця. 2022. С. 66-68.
6. Петришак А. Оплата праці під час війни: що робити підприємствам, що вимушено зупинили роботу. URL: https://jurliga.ligazakon.net/analytics/210059_oplata-prats-pd-chasvyni-shcho-robity-pdprimstvam-shcho-vimusheno-zupinili-robotu (дата звернення: 10.09.2024).
7. Національний інститут стратегічних досліджень. Ринок праці України в умовах воєнного стану: деякі аналітичні оцінки. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/rynok-pratsi-ukrayiny-v-umovakh-voyennoho-standu-deyaki-analitychni-otsinky> (дата звернення: 10.09.2024).