

47. Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. Харків : Прапор, 2007. 640 с.

48. Education 2030 : Incheon Declaration and Framework for Action for the implementation of Sustainable Development Goal 4: Ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning opportunities for all. 2016. 86 p. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656>.

49. Helsloot I., Jong W. Risk Management in Higher Education and Research in the Netherlands. Journal of Contingencies and Crisis Management. 2006. Vol. 14 (3). P. 142-159. <https://doi.org/10.1111/j.1468-5973.2006.00490.x>.

БЕЗПЕКА І ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ: РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ СУЧАСНОЇ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ

DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-560-0-3>

Микола СУПРОВИЧ

кандидат технічних наук, доцент

Заклад вищої освіти «Подільський державний університет»

e-mail: kokas2008@ukr.net

Олександр ШУТЯК

кандидат сільськогосподарських наук, доцент

Заклад вищої освіти «Подільський державний університет»

e-mail: shutjak@gmail.com

Вступ. Минуло понад 30 років з моменту утвердження України як суверенної незалежної держави. За цей час в її історії відбулися численні трансформації. Незважаючи на крихітний в історичному плані віковий проміжок країна пройшла неабиякий шлях (від) у всіх сферах державного творення. Основний вектор руху полягав у становленні повністю незалежної країни від пережитків тоталітарного радянського устрою. Україна на цьому шляху здійснила значний політичний та економічний прорив від різних «совкових» коаліцій і об'єднань, на кшталт СНД, Митного союзу чи зони вільної торгівлі, а також договорів між членами цих політичних угруповань до істинно вірного європейського вибору. Вважається, що однією з головних причин збройної агресії рф щодо України, є неприйняття цього вибору та прагматичної спроби утримати нашу країну в орбіті свого впливу [1].

За територією наша країна одна з найбільших у Європі, регіони якої суттєво відрізняються одне від одного за мовними, етнічними, релігійними та економічними показниками. Тривалий час суверенна держава не мала необхідної згуртованості, що проявилось у вигляді Помаранчевої революції 2005 і кривавих подій на Майдані у ході революції гідності 2013-14 років. Однак після несанкціонованого відторгнення рф Криму, частини Донецької і Луганської областей, почалося інтенсивне утворення єдиного українського простору побудованого на спільних цінностях. На сьогодні, неспровокована війна з боку росії, яка розпочалася 24 лютого 2022 року, сприяла остаточному формуванню єдиної української нації. Обумовлена політико-соціальним, економічним і культурним контекстом національна ідентичність проявляється через усвідомлення спільнотою та окремими індивідуумами спільного й свідомого вибору основних критеріїв нації: єдине суспільство, єдина територія, єдина історія, єдиний вибір. Остаточний вибір – це сприйняття Україною цінностей Європейського Союзу і рух у цьому напрямку. Чітке уявлення про обраний українцями європейський вектор дає інфографіка (рис. 1) з дослідження центру Разумкова [2].



**Рис.1. Результати опитування щодо голосування на референдумі
стосовно вступу України до ЄС**

Серед багатьох завдань, які необхідно виконати, для досягнення поставленої мети, важливе значення має імплементація сучасного підходу до вирішення охорони праці та формування нової національної системи безпеки і здоров'я працівників (БЗР) шляхом впровадження на законодавчому рівні ризик-орієнтовного підходу, а також імплементації положень Директиви Ради 89/391/ЄЕС про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі. Здавалося би, що не на часі займатися питаннями безпеки праці, коли навколо вирують значно більші небезпеки військового характеру. Однак дослідження ряду науковців доводять доцільність використання заходів превентивного характеру протидії ризикам та організації умов праці з урахуванням особливостей військового стану, проблем пов'язаних з організацією безпечної праці в умовах війни, включаючи забезпечення пожежної безпеки, захист від вибухів, застосування захисного обладнання, реалізацію безпечних процедур та дотримання норм і правил охорони праці.

Особливо відчутної деформації зазнали соціально-трудові відносини, що вимагає ретельного наукового дослідження соціальних, економічних, гуманітарних, управлінських та інших аспектів означених взаємозв'язків в умовах воєнного стану [3, 4].

Війна рано чи пізно завершиться, а питання подальшого розвитку працевохоронної діяльності в умовах миру будуть такими ж нагальними, як до початку збройної агресії РФ. За умов, що склалися за останні три роки війни, у представленому дослідженні здійснено спробу висвітлити проблеми та шляхи їх вирішення в галузі охорони праці, а саме:

1. Аналіз нормативно-правового стану та здобутки в галузі охорони праці в Україні до початку війни.
2. Особливості працевохоронної діяльності в умовах воєнного стану.
3. Перспективи і напрямки розвитку системи безпеки та здоров'я працівників після відновлення миру.

Виклад основного матеріалу. На сучасному етапі розвитку наук про небезпеки існує досить багато робіт присвячених охороні праці. Різними аспектами працевохоронної тематики займалися такі відомі вчені і дослідники, як Ярошевська, Войналович, Жидецький, Ткачук, Березуцький, Пістун, Халімовський, Зацарний, Зеркалов, Гогіташвілі та інші [5]. В дослідженнях, які стосуються історичного розвитку охорони праці необхідно відмітити роботи Лісогорової [6].

Історичний процес необхідно аналізувати, як послідовний і нерозривний ланцюг подій в хронологічній послідовності того періоду, який цікавить дослідників (рис.2). Тому визначимо два таких періоди: перший етап: становлення охорони праці в епоху до здобуття незалежності; другий етап: розвиток охорони праці в незалежній Україні.

Працевохоронна діяльність в Україні до здобуття незалежності. Історики знаходять цікаві факти розвитку охорони праці на теренах України навіть у середньовіччі. В XV ст. – XVIII ст., у більшості європейських міст, у тому числі й на території сучасної України (міста Київ, Львів, Луцьк, Тернопіль, Ніжин тощо), де застосовувалося магдебурзьке право, діяло й цехове право. Обов'язок допомагати товаришам, котрі занедужали, впали у злидні чи позиваються у суді, забезпечувати похорон мертвих і турботу про їхні душі, створювати школи для дітей членів цеху, надавати притулок, будувати каплиці, організовувати духовне спілкування покладалася в ті часи на цех (організацію економічно самостійних ремісників) і закріплювалася у його статуті. Положення статуту цеху передбачали деталізовані вимоги щодо праці та поведінки майстрів і підмайстрів, зокрема несумлінна та безвідповідальна поведінка каралася штрафами (пенєю), повідомленнями в інші цехи про погану поведінку. Отже, в Україні правове регулювання охорони праці існувало вже в XV сторіччі і було нормативним інститутом вітчизняного цехового права [9].

Наука про охорону праці пройшла довгий шлях свого становлення і є очікуваним результатом боротьби працівників за свої соціально-економічні права у сфері праці, початком якого вважається межа кінця XIX і початку XX століття. На той час охорона праці ще не сформувалася як самостійна галузь знання та науково-практична діяльність, не опиралася на власну наукову та теоретичну базу і не розглядалася як наукове пізнання. Але у провідних правових та нормативних актах того етапу наук про небезпеки вже містилися норми, спрямовані на створення безпечних умов праці для збереження здоров'я та життя працівників [7].

Подальший розвиток охорони праці тісно переплітається з основами трудового правознавства, який визначається як система норм і правил, що регулюють трудові та пов'язані з ними відносини, встановлюють права та обов'язки працівників і роботодавців, обов'язкові на всіх підприємствах, установах та організаціях незалежно від форми власності та виду робіт. Дана система розглядається, як самостійна складова правового законодавства. У СРСР сформувалася своєрідний порядок трудових правовідносин. Єдиним власником засобів виробництва була держава, що унеможлиблювало приватну власність, як основу взаємовідносин між працівником і роботодавцем,

отже відпала потреба в існуванні останнього, як організатора трудових взаємозв'язків. Встановилися трудові відносини між робітником і державою, яка диктувала робітникам умови праці. Очевидно, що подібна система сформувала своєрідні особливості в галузі охорони праці, головна з яких полягала у «перекладанні» відповідальності за охорону праці на профспілки. Склалася небанальна ситуація, коли нагляд і контроль за дотриманням норм охорони праці, здійснювали як державні структури, так і профспілки. Останні прирівнювались до громадських організацій, але по суті були «п'ятою колоною» і слухняним виконавцем вказівок та рішень компартії, що зумовило втілення ними організаційно-управлінських функцій щодо охорони праці.

Практичну роботу з охорони праці виконували технічна й правова інспекції праці, які знаходилися у підпорядкуванні профспілок. Головною функцією правової інспекції був нагляд за виконанням трудового законодавства, а технічної – нагляд за дотриманням вимог нормативних документів [17].

XV ст.	правове регулювання охорони праці цеховиків
1710 рік	Конституція Пилипа Орлика
1919 рік	заснована Міжнародна організація праці (МОП)
1922 рік	Розроблено і впроваджено перший КЗпП УРСР
1958 рік	створено Держгіртехнагляд УРСР
1966 рік	введено курс «Охорона праці» для всіх інженерних спеціальностей
1966 рік	утворення кафедр охорони праці при вищих навчальних закладах
1972 рік	впроваджено новий КЗпП про працю
1992 рік	прийнято Закон України «Про охорону праці»
1993 рік	створено Держнаглядохоронпраці
1994 рік	1994 рік початок розробки Національних, галузевих і регіональних програм покращення стану умов та безпеки праці
1994 рік	Вступив у дію Закон України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення»
1994 рік	вийшов перший номер журналу «Охорона праці»
1996 рік	прийнято Конституцію України
1996 рік	28 квітня за ініціативи МОП щорічно відмічається Всесвітній День охорони праці
1999 рік	прийнято Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві ...»
2002 рік	прийнято нову редакцію Закону України «Про охорону праці»
2003 рік	28 квітня в Україні вперше було відзначено Всесвітній День охорони праці
2008 рік	ДСТУ 12.0.230:2008 «Системи управління охороною праці. Загальні вимоги»
2008 рік	Розроблено «Рекомендації щодо побудови, впровадження та удосконалення систем управління охороною праці»
2010 рік	ДСТУ OHSAS 18001:2010 «Системи управління гігієною та безпекою праці»
2015 рік	створено Державну службу України з питань праці (Держпраці)
2018 рік	Прийнято стандарт ISO 45001:2018 Системи управління охороною здоров'я та безпекою праці. Вимоги та настанови щодо застосування (ISO 45001:2018, IDT)
2019 рік	ДСТУ ISO 45001:2019 Системи управління охороною здоров'я та безпекою праці. Вимоги та настанови щодо застосування (на основі ISO 45001:2018, IDT)
2019 рік	Впроваджено новий «Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві»

Рис. 2. Важливі етапи історичного розвитку охорони праці в Україні

3 2 грудня 1922 року в Україні почав діяти «Кодекс законів про працю УРСР», що був майже дослівним перекладом аналогічного Кодексу РРФСР. Даний документ необхідно розглядати, як основний закон національного трудового законодавства. Перший кодекс визначав лише найбільш важливі трудові правовідносини: деталі були регульовані різними інструкціями відповідних міністерств. В ряді статей український варіант, де вирішувалися конкретні питання правового регулювання трудових відносин та застосовувалися власні способи обробки кодифікування нормативного матеріалу, мав відмінності в порівнянні з аналогічними Кодексами союзних республік. Наприклад, в українському варіанті до Кодексу включено норми (статті 5, 6 і 8) пов'язані з прийняттям на роботу, а саме: зарахування підприємствами, установами та організаціями на роботу за безпосередньою угодою з працівниками; про заборону приймати на роботу осіб, що не мають трудових книжок і паспортів, де введена паспортна система; обов'язок наймача відшкодування запрошених на роботу осіб збитків, що зазнані нею при відмові наймача без поважних причин прийняти на роботу, а також відмови найнятого робітника працювати, через невідповідність умов праці раніше обумовленим тощо [8].

Після прийняття у 1924 році Конституції СРСР, загальносоюзне законодавство про працю стало розвиватися шляхом видання компетентними органами поодиноких актів, які регулювали окремі види трудових відносин, так і не доведених до цивілізованого вигляду. Закріплена в Конституції СРСР 1936 року сталінська модель союзної, фактично централізованої держави з декларативним суверенітетом союзних республік, однією з яких була Українська РСР, функціонувала практично у незмінному вигляді до середини 1950-х років. І тільки за часів так званої хрущовської «відлиги» відбулося деяке розширення повноважень союзних республік [7].

Однак є і позитивні напрацювання цієї історичної доби. Так в Конституції УРСР від 30.01.1936 значимою подією у сфері прав працівників на безпечні та здорові умови праці стало проголошення права усіх працюючих громадян соціалістичного суспільства на матеріальне забезпечення у разі хвороби й втрати працездатності, не виключаючи колгоспників, шляхом розвитку соціального страхування. З середини 50-х на початку 60-х років минулого століття в трудовому законодавстві УРСР сталися часткові зміни, які мали швидше реформаторський характер. Було прийнято важливі нормативно-правові акти в сфері регулювання трудових відносин. Звернемо увагу на найбільш вагомні реформи того часу в галузі трудового права та охорони праці [6, 10, 11]:

1. Указ Президії Верховної Ради СРСР 1956 року «Про скасування судової відповідальності робітників і службовців за самовільне залишення підприємств і установ (і) за прогул без поважної причини». Крім скасування судової відповідальності передбачалася можливість розірвання трудового договору на вимогу працівника, з попередженням про це адміністрації за два тижні, а також надання права адміністрації, звільнення з роботи за прогул.

2. Закон «Про державні пенсії» 1956 року встановлював порядок призначення і виплати пенсій по старості, інвалідності, при втраті годувальника, а також військовослужбовцям і їх сім'ям. Було закріплено право на пенсію за (віком для чоловіків при досягненні ними 60-річного віку зі стажем роботи не менше 25 років і жінок – при досягненні 55 річного віку при стажі роботи не менше 20 років.

3. Постанова Ради Міністрів СРСР 1957 року «Про заходи по заміні жіночої праці на підземних роботах у гірничодобувній промисловості і на будівництві підземних споруд». Крім заборони використання праці жінок під землею, вагітним жінкам було встановлено надання спеціальної дорожньої та післяродової відпустки тривалістю по 56 календарних днів з відповідною оплатою за рахунок коштів державного соціального страхування.

4. Указ Президії Верховної Ради СРСР 1957 року затвердив «Положення про порядок розгляду трудових спорів», за яким трудові спори розглядалися: комісіями із трудових спорів; фабричними, заводськими, місцевими комітетами профспілок; народними судами.

5. Закон СРСР 1960 року «Про завершення переведу всіх робітників і службовців на семи- і шестигодинний робочий день». Для всіх робітників і службовців було встановлено робочий день тривалістю не більше 7 годин, а для працівників зайнятих на підземних роботах – не більше 6 годин. Тривалість робочого тижня не мала перевищувати 41 годину.

5. Державний комітет Ради Міністрів СРСР з питань праці та заробітної плати і Президія ВЦРПС у 1960 році затвердили список виробництв, цехів, професій та посад з шкідливими умовами праці, робота на яких надавала право на додаткову відпустку і на скорочений робочий день. При особливо важких і шкідливих умовах праці робочий день скорочувався до 4–5 годин.

6. Постанова Ради Міністрів СРСР і ВЦРПС від 1962 року «Щодо заходів подальшого поліпшення охорони праці на підприємствах і будівництвах».

7. У 1966 році курс «Охорона праці» був офіційно впроваджений у навчальні програми всіх інженерних спеціальностей, а технічним вищим навчальним закладам було запропоновано створити кафедри охорони праці.

Дисципліна «Охорона праці», як самостійний курс спеціальної підготовки, формувалася більш ніж 80 років. Курс про безпечні та здорові умови праці почали вивчати в вузах дореволюційної Росії у 1904 р., спочатку в Петербурзькому технологічному, а з 1906 р. – в політехнічному інститутах. З 1929 р. курс під назвою «Техніка безпеки і охорона праці» був обов'язковим предметом для всіх технічних вузів нашої країни і до 1966 року праці викладалась у межах окремих спеціальних та інженерних дисциплін [12]. Забігаючи наперед зазначимо, що з 1999 р. у всіх вищих закладах освіти України при підготовці фахівців відповідних освітньо-кваліфікаційних рівнів проводиться вивчення нормативних дисциплін «Основи охорони праці», та «Охорона праці в галузі» (наказ Міністерства України від 02.12.98 р. № 420).

8. З 1970 р. діють «Основи законодавства СРСР і союзних республік про працю», на основі яких в УРСР з 1972 р. було прийнято чинний новий «Кодекс законів про працю УРСР». Це був важливий в історичному ракурсі крок в Українській РСР, що сприяв розвитку права працюючого на безпеку праці, відповідальності за порушення законодавства про охорону праці. Реалізація Кодексу гарантувалася шляхом укладення трудового договору та закріпленням обов'язків підприємств, установ та організацій та їх адміністрацій в сфері охорони здоров'я працівників у процесі праці. КЗпП України залишається чинним й сьогодні [3, 5, 9, 10].

9. За часів післявоєнного СРСР велике значення у розвитку відповідальності за порушення законодавства про охорону праці відігравали Цивільний кодекс УРСР від 18.07.1963, Кримінальний кодекс УРСР від 28.12.1960, Кодекс УРСР про адміністративні порушення від 07.12.1984, які містили положення та окремі розділи, щодо регламентування відповідної юридичної відповідальності публічного характеру до порушників законодавства про охорону праці [9].

Становлення охорони праці в Україні в період незалежності з 1991 по 2022 рік.

Стан умов та безпеки праці вирішується як самостійне і важливе завдання соціальної політики у будь-якій цивілізованій державі. Щоб краще осмислити рівень стану охорони праці в сучасній Україні, необхідно зазначити, що розбудова нової держави у 1991 році в плані змін соціального, економічного та державного устрою, розпочалася у стані економічної кризи. Технічний прогрес ХХ століття викликав потребу приділення значної уваги питанням охорони праці. Якщо у недавньому минулому її проблеми можливо було вирішувати безпосередньо на виробництві під час трудової діяльності, то в умовах сьогодення прорахунки у безпеці праці, навіть які мали місце на стадії проектування, призводять до надзвичайних ситуацій, людських жертв та матеріальних збитків [6].

Після проголошення незалежності перед Україною постало питання розробки нової концептуальної моделі державної політики та адміністративно-правового регулювання у сфері охорони праці. Постає необхідність створення нової структури державного управління охороною праці. У вересні 1991 р. Кабінетом Міністрів України було створено Держгіртехнагляд України і затверджено Положення про Державний комітет України по нагляду за безпечним веденням робіт у промисловості і гірничому нагляду, згідно з яким Держгіртехнагляд України було визначено центральним органом державного управління, підвідомчим КМУ, що мав здійснювати керівництво з організації та виконання державного нагляду за дотриманням правил безпечного ведення робіт в народному господарстві України на підконтрольних йому об'єктах і при користуванні надрами (у 1993 році на базі Держгіртехнагляду був утворений Державний комітет України по нагляду за охороною праці – Держнаглядохоронпраці) [18].

У червні 1992 р. постановою КМУ № 313 було затверджено Положення про Міністерство праці України (Мінпраці України), згідно з яким воно отримало статус центрального органу державної виконавчої влади України. Серед його основних завдань залишилися й ті, які забезпечували захист права працівників на здорові умови праці [13].

Безпека робіт у суспільному виробництві значною мірою залежить від якості та повноти викладення відповідних вимог в законах та підзаконних актах. В нашій державі приділяється належна увага поліпшенню актів національного законодавства з питань техніки безпеки та гігієни праці на виробництві. Логічно, що одними із перших кроків у законотворчій діяльності незалежної України було прийняття у 1992 року Закону України «Про охорону праці». Цей Закон визначає основні положення щодо реалізації конституційного права громадян на охорону їх життя і здоров'я в процесі трудової діяльності та принципи державної політики у цій сфері, регулює відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні. Головна відмінність від попередніх законотворчих актів полягає в двох суттєвих змінах:

1. На відміну від СРСР, де функція управління охороною праці була покладена на громадську організацію в особі профспілок, в Законі 1992 року ця діяльність закріплена за державою.

2. В Законі вперше приділено увагу особливостям працевохоронної діяльності в ринкових умовах при наявності різних форм власності.

Необхідно відзначити ряд інших ключових положень Закону викладених в четвертій статті Закону, а саме:

- пріоритет життя й здоров'я працівників стосовно результатів виробничої діяльності підприємства;
- повна відповідальність власника підприємства за створення безпечних і нешкідливих умов праці;
- соціальний захист працівників;
- використання економічних методів управління охороною праці, участь держави у фінансуванні працевохоронних заходів;
- компенсація шкоди особам, які потерпіли на виробництві від нещасних випадків (НВ) або професійних захворювань;
- забезпечення координації діяльності органів державної влади, установ, організацій, об'єднань громадян, що розв'язують проблеми охорони здоров'я, гігієни, безпеки праці, а також співробітництва та проведення консультацій між роботодавцями і працівниками, між усіма соціальними групами під час прийняття рішень з охорони праці на місцевому та державному рівнях;
- використання світового досвіду організації роботи щодо поліпшення умов і підвищення безпеки праці на основі міжнародного співробітництва.

Аналіз організації охорони праці в народному господарстві України кінця 80-х і початку 90-х років показав, що система управління цією важливою сферою трудових відносин, форми й методи роботи не відповідали тим процесам, котрі почали набирати сили у напрямі реформування економіки та всієї системи державного та господарського управління. Методи адміністративно-командного впливу на посадових осіб та працівників за порушення вимог охорони праці вже не діяли, а інших важелів впливу не було. Трудова, виконавська, технологічна дисципліна істотно знизилася. Невизначеність обов'язків та повноважень з охорони праці нових структур в процесі роздержавлення, приватизації та поступової відмови від галузевого принципу управління народним господарством ще більше ускладнювала стан справ. Негативний вплив справляла і відсутність закріплених в законодавстві обов'язків з охорони праці для органів державної виконавчої влади різного рівня. Тому прийняття Закону України «Про охорону праці» було об'єктивно зумовленою ситуацією, що склалася на той час в суспільстві. Цей Закон вперше не лише в Україні, а й на теренах колишнього СРСР став таким правовим актом, який на відміну від норм охорони праці, що діяли в кодексах законів про працю Союзу РСР та союзних республік, орієнтує законодавство на захист інтересів громадянина, віддаючи перевагу в цій важливій сфері правовому регулюванню на відміну від адміністративного, що існувало раніше [14].

Починаючи з 1994 року в Україні розроблюються Національні, галузеві, регіональні та виробничі програми покращення стану умов та безпеки праці на виробництві, в ході реалізації яких були закладені основи для удосконалення державної системи управління охороною праці, впровадження економічних методів управління, вирішення питань організаційного, наукового і нормативно-правового забезпечення робіт у сфері охорони праці. Розроблені засоби захисту працюючих, які раніше не випускались в Україні; створено ряд засобів, що контролюють стан охорони і умови праці, небезпечні та аварійні ситуації; створена єдина автоматизована інформаційна система охорони праці тощо [15].

Для вирішення питань організаційного, матеріально-технічного, наукового та правового забезпечення робіт у галузі охорони праці, запобігання нещасних випадків та професійних захворювання, аварій і пожеж постановою Кабінету Міністрів України від 2 листопада 1996 року №1345 була затверджена нова Національна програма поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 1996-2000 роки. Серед інших нормативно-правових документів цього періоду необхідно виділити наступні важливі напрацювання в сфері охорони праці:

Закони:

1. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності.
2. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття.
3. Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення.
4. Основи законодавства України про охорону здоров'я.
5. Про колективні договори і угоди.
6. Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку.

7. Про захист людини від впливу іонізуючого випромінювання.
8. Про перевезення небезпечних вантажів.

Порядки:

1. Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці.
2. Порядок розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві.
3. Порядок розслідування та обліку нещасних випадків невиробничого характеру.
4. Порядок проведення обов'язкових профілактичних медичних оглядів та видачі особистих медичних книжок.
5. Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці.
6. Порядок визначення страхових тарифів для підприємств, установ та організацій на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання.
7. Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці.
8. Порядок опрацювання та затвердження роботодавцем нормативних актів з охорони праці, що діють на підприємстві.
9. Порядок ідентифікації та обліку об'єктів підвищеної небезпеки.
10. Порядок організації державного нагляду за охороною праці в системі Держнаглядохоронпраці.
11. Порядок проведення опосвідчення електроустановок споживачів.
12. Правила безпечної експлуатації електроустановок споживачів.

Положення:

1. Типове положення про службу охорони праці.
2. Типове положення про навчання з питань охорони праці.
3. Типове положення про комісію з питань охорони праці підприємства.
4. Положення про порядок забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту.
5. Положення про організацію і проведення первинного та повторного інструктажів, а також пожежно-технічного мінімуму.
6. Положення про розробку інструкцій з охорони праці.
7. Положення про порядок накладення штрафів на підприємства, установи і організації за порушення нормативних актів про охорону праці.
8. Положення про порядок видачі дозволів Комітетом з нагляду за охороною праці України.
9. Положення про організацію роботи з охорони праці учасників навчально-виховного процесу в установах і закладах освіти.

Правила:

1. Правила будови та безпечної експлуатації посудин, що працюють під тиском.
2. Правила безпечної експлуатації електроустановок споживачів.
3. Правила експлуатації електрозахисних засобів.
4. Правила проведення обов'язкових профілактичних медичних оглядів працівників окремих професій, виробництв та організацій, діяльність яких пов'язана з обслуговуванням населення і може призвести до поширення інфекційних хвороб.
5. Правила охорони праці у сільськогосподарському виробництві.
6. Правила влаштування і безпеки роботи в лабораторіях (відділах, відділеннях) мікробіологічного профілю.
7. Правила охорони праці під час технічного обслуговування та ремонту машин і обладнання сільськогосподарського виробництва.

Норми:

1. Норми радіаційної безпеки України (НРБУ-97).
2. Санітарні норми мікроклімату виробничих приміщень.
3. Санітарні норми виробничого шуму, ультразвуку та інфразвуку.
4. Державні санітарні норми і правила захисту населення від впливу електромагнітних випромінювань.
5. Державні санітарні норми виробничої загальної та локальної вібрації.
6. Державні санітарні правила і норми роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин.
7. Державні санітарні правила по обладнанню влаштуванню тракторів сільськогосподарських машин.

Переліки:

1. Перелік посад посадових осіб, які зобов'язані проходити попередню і періодичну перевірку знань з охорони праці.

2. Перелік робіт, де є потреба у професійному доборі.

3. Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок.

Приведений вище список враховує лише основні та найбільш вагомі напрацювання у царині нормативно-правового та технічного забезпечення працевохоронної діяльності в перші роки незалежності. Але навіть за такої масштабної роботи в цьому виді діяльності залишилися «білі плями». Тому логічним завершенням початкового етапу становлення охорони праці в незалежній Україні стала друга редакція Закону від 2002 року. Це значно прискорило адаптацію законодавства України до законодавства ЄС у працевохоронній сфері. Нова редакція Закону у більшості випадків відповідає положенням законодавства Євросоюзу. Його дія поширюється на всіх підприємців, які використовують найману працю, включаючи приватних осіб. У новій редакції зроблено більш жорсткими вимоги до всіх роботодавців щодо створення безпечних та здорових умов праці, а також передбачено персональну відповідальність роботодавців за дотримання норм охорони праці [16].

В наступні два десятиліття після релізу нової редакції Закону України «Про охорону праці» відбулися зміни в працевохоронній діяльності держави, які в певній мірі можна вважати революційними. На наш погляд, необхідно виділити три основних вектори цієї діяльності.

По-перше, держава і компетентні органи, які формують працевохоронне нормативно-правове поле перейшли до розробки суто вітчизняних документів з охорони праці. Епоха, коли основні нормативно-правові акти з охорони праці запозичувалися з відповідних документів ЄС та СНД, практично закінчилася.

По-друге, відбулися значні структурні зміни державних органів влади, які формують політику в сфері охорони праці. Подекуди ці зміни настільки значні, що мають по суті революційний характер.

По-третє, відповідно до європейського вектору розвитку, розпочався і наразі продовжується інтенсивний розвиток інтеграційних процесів щодо запровадження та імплементації в Україні сучасних міжнародних та європейських стандартів з охорони праці, на яких базується безпека і здоров'я працівників.

Накопичений у перше десятиліття «капітал» в царині нормативно-правового забезпечення працевохоронної діяльності надав можливість компетентним організаціям перейти до розробки власних нормативних документів, які замінили відповідні акти, що діяли на теренах колишнього Радянського Союзу або були розроблені в епоху, коли Україна була неформальним членом СНД. На сьогодні практично вся нормативна база охорони праці є вітчизняним надбанням. Приведемо ряд прикладів подібної діяльності. Наказом Міністерства будівництва, архітектури та житлово-комунального господарства України від 15 травня 2006 року № 168 введено в дію ДБН В.2.5-28-2006. «Природне і штучне освітлення». З введенням в дію цих ДБН на території України втратили чинність СНіП II-4-79 «Природне та штучне освітлення», за якими проводилось проектування освітленості виробничих приміщень. Більше того, наказом Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України № 264 від 3.10.2018 року введено в дію нові ДБН В.2.5-28:2018 «Природне і штучне освітлення», які на сьогодні є діючими. Наступний приклад показує динаміку змін досить важливого документу, яким регулювалися питання розслідування та ведення обліку нещасних випадків на виробництві. Подібні документи є досить важливими, адже від якості та швидкості розслідування нещасного випадку вирішуються питання соціального захисту потерпілих. Також після розслідування на підставі встановлених причин і наслідків нещасного випадку розробляються заходи щодо запобігання подібним інцидентам. Зміни в Положеннях були викликані необхідністю реагування на виявлені особливості НВ на виробництві та змінами в нормативно-правових актах, які стосувалися безпеки і здоров'я працівників. Так, другий варіант¹ НПАОП 0.00-6.02-04 «Деякі питання розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві» було затверджено Постановою Кабінету Міністрів України №1112 від 25 від серпня 2004 року. Основна причина розробки документу полягала в тому, що функції розслідування та виплат потерпілим були закріплені за Фондом соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, який розпочав свою діяльність 1 квітня 2001 року. Наступна модифікація Положення №1232 була прийнята 30 листопада 2011 року. Останній четвертий варіант від 17.04.2019 року №337 «Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві», який і зараз є діючим, затверджено Постановою №337 Кабінету Міністрів України від 17 квітня 2019 року [21]. Основна причина розробки нової редакції Постанови полягала в необхідності правового врегулювання та вдосконалення процедури розслідування й ведення обліку нещасних

¹ Перший варіант було запроваджено у 2001 році Постановою КабМіну №1094 від 21.08.2001 року.

випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві на період дії правового режиму воєнного (надзвичайного) стану в Україні.

Як зазначалося раніше, друга особливість працевохоронної діяльності в Україні періоду 2003–2022 років полягала в значних структурних змінах органів влади, які формують політику в галузі охорони праці. Серед найбільш вагомих інфраструктурних перебудов цього періоду виділимо три.

1. Створення Державної служби України з питань безпечності харчових продуктів та захисту споживачів (Держпродспоживслужба). Структура утворена відповідно до постанови №442 КМУ від 10 вересня 2014 року «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади». Постановою КМУ від 02 вересня 2015 року № 667 затверджено Положення про Держпродспоживслужбу. Її територіальні органи утворені на основі постанови Кабінету Міністрів України №1092 від 16 грудня 2015 року. З метою забезпечення фінансування Держпродспоживслужби прийнято розпорядження КМУ № 76-р від 27 січня 2016 року. Затверджено структуру апарату та основні завдання державної служби (<https://dpss.gov.ua/>):

- стаття 1. Держпродспоживслужба є центральним органом виконавчої влади який реалізує державну політику у галузі ветеринарної медицини, сферах безпечності та окремих показників якості харчових продуктів, карантину та захисту рослин, ідентифікації та реєстрації тварин, санітарного законодавства, санітарного та епідемічного благополуччя населення;

- стаття 3. Основними завданнями Держпродспоживслужби є реалізація державної політики у галузях зазначених в статті 1 та здійснення відповідно до закону державного ветеринарно-санітарного контролю, державного нагляду (контролю) за дотриманням санітарного законодавства, санітарного і епідемічного благополуччя населення та здійснення в межах компетенції контролю за факторами середовища життєдіяльності людини, що мають шкідливий вплив на здоров'я населення.

2. Створення Державної служби України з питань праці (Держпраці). Структура відноситься до центральних органів виконавчої влади України. Служба утворена у відповідності з вимогами постанови Кабінету Міністрів від 10 вересня 2014 р. № 442 «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади», в результаті злиття Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки та Державної інспекції з питань праці, а також передачі Держсанепідслужбою функцій з реалізації державної політики у сфері гігієни праці та дозиметричного контролю робочих місць і доз опромінення працівників. Положення про Державну службу України з питань праці було затверджене 11 лютого 2015 року ([https:// zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-n#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-n#Text)). Основними завданнями Держпраці є:

- реалізація державної політики у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб;

- здійснення комплексного управління охороною праці та промисловою безпекою на державному рівні;

- здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю юридичними особами, у тому числі їх структурними та відокремленими підрозділами, які не є юридичними особами, та фізичними особами, які використовують найману працю тощо.

3. З 1 січня 2023 року Фонд соціального страхування України (ФСС) приєднано до Пенсійного фонду (ПФУ). Після об'єднання державних структур у 2023 році уповноваженим органом в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності став саме Пенсійний Фонд України. Це передбачено Законом України №2620-IX від 21.09.2022 року «Про внесення змін до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та постановою Кабінету Міністрів України №1350 від 02.12. 2022 року. По суті відбулося поглинання ПФУ структур соціального страхування. В результаті об'єднання саме ПФУ здійснює, крім вже існуючих, попередні обов'язки ФСС [22]: призначення страхових виплат та надання соціальних послуг; профілактику НВ; проведення перевірки обґрунтованості видачі, продовження листків непрацездатності і документів, що є підставою для їх формування, на базі інформації з електронних систем та реєстрів; контроль за використанням страховальниками та застрахованими особами страхових коштів.

Перейдемо до розгляду європейського вектору розвитку охорони праці в Україні. У цей період найбільш активного розвитку зазнала діяльність пов'язана з імплементацією міжнародних та європейських стандартів систем управління охороною праці (СУОП або OHSAS, *англ.*). OHSAS – це система сертифікації, що поєднує у собі вимоги OHSAS 18001, ILO–OSH Міжнародної Організації

Праці (МОП) або International Labour Organization (ILO) – Guide lines on occupational Safety and Health Management Systems (ILO/OSH 2001) та вимоги національних стандартів. Організація, яка отримала відповідний сертифікат після розробки та впровадження вимог OHSAS 18001, захистила себе від ризиків бути оштрафованою, або ж потрапити під правові санкції у разі виникнення НВ. Більш того – це довгострокове та ефективне вкладення коштів у розвиток компанії, автоматично отримуючи статус організації, яка визнає сучасні тенденції щодо безпеки і збереження здоров'я працівників [23].

У 1999 році BSI (Британський Інститут Стандартів) опублікував специфікацію OHSAS 18001 «Occupational Health and Safety Management Systems – Specifications». При розробці було враховано можливість інтеграції з ISO 9001 та ISO 14001. У 2007 році специфікація OHSAS 18001:1999 була переглянута до нової версії – стандарту OHSAS 18001:2007.

OHSAS виявився дуже затребуваним стандартом і став популярним у низці країн світу. Його аналоги були запроваджені в Україні (табл.1). Компанія, яка впровадила стандарт OHSAS і отримала відповідний сертифікат, афішувала всім зацікавленим суб'єктам себе у якості надійного та відповідального компаньйона, що сприяло розвитку міжнародних торгових відносин. За 18 років його впровадження було сертифіковано близько 100 тисяч підприємств.

Таблиця 1

Міжнародні стандарти з охорони праці та їх українські аналоги

Стандарт		Назва стандарту	
міжнародний	Україна	міжнародна	Україна
OHSAS 18002:2000	ДСТУ-П OHSAS 18002:2006	Occupational safety and health management systems. Guidelines for the implementation of OHSAS 18001	Системи управління безпекою та гігієною праці. Основні принципи виконання вимог OHSAS 18001
OHSAS 18001:2007	ДСТУ OHSAS 18001:2010	Occupational health and safety management systems – Requirements	Системи управління безпекою та гігієною праці. Вимоги

На зміну OHSAS 18001 розроблено і прийнято новий стандарт охорони праці та промислової безпеки – ISO 45001:2018 «Системи управління охороною здоров'я та безпекою праці. Вимоги та настанови щодо застосування» (рис.3.)



Рис. 3. Стандарт серії ISO 45001: 2018 «Системи управління професійною безпекою та здоров'ям. Вимоги та настанови до застосування» та його місце в сімействі стандартів міжнародної організації зі стандартизації

Стандарт ISO 45001:2018 використовує загальний підхід, високорівневу структуру, терміни та визначення, що використовуються в інших стандартах міжнародної організації зі стандартизації.

Тому він має високий рівень сумісності з новими версіями ДСТУ ISO 9001:2015 «Системи управління якістю. Вимоги (ISO 9001:2015, IDT)», ДСТУ ISO 14001:2015 «Системи екологічного управління. Вимоги та настанови щодо застосовування (ISO 14001:2015, IDT)», ISO 22000:2005 «Системи управління безпечністю харчових продуктів. Вимоги до будь-яких організацій харчового ланцюга» та великою кількістю інших стандартів сімейства ISO, що створює базу для впровадження систем інтегрованого менеджменту. Підприємства, які вже ввели стандарти ISO, мають переваги при впровадженні ISO 45001.

Стандарт має наступні переваги: застосування ризик-орієнтованого підходу до СУОП з метою забезпечення її ефективності та постійного вдосконалення; покращення здатності реагування на питання, пов'язані з відповідністю до вимог гігієни та безпеки праці; зниження загальних витрат у випадку виникнення надзвичайних ситуацій; скорочення кількості простоїв та витрат у випадку збоїв на виробництві; зменшення коштів на відшкодування; скорочення кількості прогулів та плинності кадрів; зменшення кількості НВ та хвороб, пов'язаних з виконанням роботи тощо.

За даними ISO за 2018 рік було видано 11952 сертифікати відповідності ISO 45001 [23].

Стандарт ISO 45001:2018 та його український аналог ДСТУ ISO 45001:2019 «Системи управління охороною здоров'я та безпекою праці. Вимоги та настанови щодо застосування» вже запроваджені на багатьох підприємствах України (НАК «Нафтогаз України», ССЗ «НІБУЛОН», підприємства ДТЕК, НАЕК «Енергоатом» тощо). Його норми мали стати вимогами безпеки незалежно від того, схвалений він якимсь підприємством чи ні, тому що повний перехід на даний Стандарт мав відбутися до березня 2021 року. Але пандемія COVID-19 і воєнні дії, які розпочалися 24 лютого 2022 р. й тривають до цих пір, не дозволили повністю реалізувати даний проект в Україні.

Друга особливість інтеграції з ЄС полягає в істотному прискоренні опрацювання та впровадження європейських норм у сфері охорони праці. Цей процес став незворотнім з 1.09. 2017 р. після ратифікації Угоди про асоціацію між Україною та ЄС. В Угоді відповідно до Додатку XL (глава 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей») закріплено положення про забезпечення Україною послідовного наближення свого національного законодавства до правових норм ЄС. У документ включено конкретні орієнтири у вигляді переліку Директив Ради ЄС та Європейського Парламенту, положення яких мають бути втілені в українське законодавство протягом 3–4 років з дати набрання чинності Угодою. Досягнення проекту стали основою для нової ініціативи ЄС-МОП «На шляху до здорової, безпечної та задекларованої праці в Україні» розрахованого на 2020–2022 роки (http://www.ier.com.ua/ua/Ukraine_EU_project/materials/AA_title_5/employment). З моменту набуття Україною статусу кандидата у члени ЄС у 2022 р. співпраця України та Європейського Союзу вимагає від України вжиття низки заходів щодо адаптації українського законодавства до законодавства ЄС у всіх сферах діяльності. У цьому контексті вагомими для виконання є Копенгагенські критерії членства у ЄС. Політичний критерій вимагає досягнення високого ступеня захисту прав і свобод людини, економічний критерій – функціонування ринкової економіки, яка здатна забезпечити спроможність держави впоратися з конкурентним тиском та ринковими викликами в межах асоціації, а членський критерій ставить перед Україною вимогу взяти на себе певні обов'язки кандидата [24].

В основі анонсованих змін правового регулювання охорони праці в Україні чільне місце займає питання щодо реформування трудового законодавства. Головним аспектом таких змін має стати вирішення питання про заміну діючого Кодексу Законів про працю. Реальне вирішення даної проблеми розпочато у 2018 році після схвалення Концепції реформування системи управління охороною праці в Україні та затвердження плану заходів щодо її реалізації [25]. Ця Концепція спрямована на реалізацію положень низки вітчизняних та міжнародних документів, серед яких Національна стратегія у сфері прав людини, Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року, Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, Європейська соціальна хартія (переглянута) та деякі інші [26].

Трудові відносини під час війни.

Російська війна, що триває на території України, призвела до колосальних збитків, у різних сферах діяльності. Помітної деформації зазнали і соціально-трудові відносини. Ця категорія суспільних взаємозв'язків характеризується сукупністю правових, економічних, соціально-психологічних, адміністративних та технічних методів і норм, спрямованих на включення робочої сили в процес праці та її відтворення на основі ринкових механізмів – попиту, пропозиції, ринкової ціни.

Стан війни з державою-агресором потребує врахування даних про процеси територіального переміщення виробництв, робочої сили, мобілізаційних заходів, впливу системи цивільного захисту

на різноманітні виробництва та режим їх діяльності, а також реальні відомості про збитки виробництв від війни. Окрема увага має бути приділена і демографічним аспектам у сучасних умовах. У зв'язку з військовою агресією РФ проти України на підставі пропозиції Ради національної безпеки і оборони й відповідно до українського законодавства президент Володимир Зеленський підписав Указ № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні» з 24 лютого 2022 року затверджений 300 голосами депутатів Верховної Ради. У зв'язку із запровадженням воєнного стану тимчасово обмежуються конституційні права і свободи людини та громадянина, а також впроваджуватися тимчасові обмеження прав і законних інтересів юридичних осіб.

Для узгодження розбіжностей у трудових відносинах під час воєнного стану Верховна Рада України ухвалила Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. №2136-IX, котрий набрав чинності з 24 березня 2022 року і діятиме протягом воєнного стану. Окремі його положення, а саме ч. 3 ст. 13 (відшкодування за рахунок держави-агресора) діятимуть аж до завершення процесу відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам з боку держави, що здійснює військову агресію проти України. Закон №2136 діятиме лише виключно в період воєнного стану, а його положення вступили в дію з 24.03.2022 року. До цієї дати у повному обсязі діяли відповідні норми Кодексу законів про працю України та інших актів законодавства про працю. (<https://ibuhgalter.net/material/1302/25950>). У системі моніторингу безпеки і здоров'я необхідно враховувати наслідки Закону №2136, яким були внесені зміни до КЗпП. Трудове законодавство під час воєнного стану діє з обмеженнями, серед яких потрібно звернути увагу ст. 1, в якій наголошується, що саме цей Закон визначає особливості застосування трудового законодавства під час війни. Згідно нього під час війни пріоритетними є виключно норми Закону. Положення вимог Конституції частково обмежуються, а саме в статтях 30-34, 38, 39, 41-44, 53, які стосуються конституційних прав і свобод громадян України [27].

Норми Закону №2136 поширюються на працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, а також на осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами. Норми Закону мають виконувати всі роботодавці та керівники підприємств, в тому числі: бюджетні установи; медичні комунальні некомерційні підприємства; підприємства комерційної сфери; фізичні особи-підприємці. Закон №2136 спрямований на те, щоб підприємець під час воєнного стану зміг максимально ефективно організувати свою роботу та виконати поставлене перед ним завдання. Найбільше це стосується об'єктів критичної інфраструктури. Мета – забезпечити безперебійну та ефективну роботу під час воєнного стану. Більш детально з особливостями трудових відносин під час воєнного стану можна ознайомитися в статі Змієнко [29, 30].

На рис. 4 показано ключові зміни введених Законом №2136 норм у порівнянні з положеннями трудового законодавства мирного часу.

Майбутнє. Незважаючи на складність і невизначеність поточного моменту робота в царині працеворонної діяльності в Україні продовжується. В березні 2023 року до Кабінету Міністрів було подано новий «Проект закону про охорону праці». Цей документ має особливе значення, оскільки в ньому зроблено спробу закласти основи майбутньої архітектури національної нормативно-правової бази у сфері охорони праці, яка має бути належним чином узгоджена з міжнародними та європейськими трудовими стандартами, як це передбачено Угодою про асоціацію між Україною та ЄС. Це важлива мета необхідна для вступу України до ЄС. Розроблено унікальний документ з охорони праці післявоєнного устрою, який допоможе роботодавцям адаптувати працеворонні заходи до нових умов, який базується на практичному досвіді українських фахівців з охорони праці, отриманому під час війни, а також на передовому досвіді МОП та міжнародних гуманітарних організацій [31].

Наступний крок – поступове та відповідне перенесення окремих директив ЄС у сфері безпеки і здоров'я працівників (БЗП). Накази Міністерства соціальної політики та Міністерства економіки, розроблені з цією метою, які набули чинності, можуть бути переглянуті для узгодження з новим законом про БЗП після його ухвалення.

Післявоєнна комунікація Держпраці, розроблена за підтримки сприяння Проекту МОП, допомагатиме забезпеченню робітників і службовців актуальною та достовірною інформацією про трудові відносини та охорону праці в Україні. Фахівці Держпраці мають усі необхідні інструменти та знання для того, щоб послідовно вибудовувати імідж сучасної служби, яка сприяє поліпшенню умов праці в Україні, оперативно та якісно інформувати про зміни у трудовому законодавстві [32].



Трудові договори

Форма договору	за згодою
Строкові на час воєнного стану	для нових працівників та для заміщення відсутніх
Випробувальний термін	для всіх
Тимчасове призупинення договору	за неможливості надання та виконання роботи через воєнні дії



Умови роботи

Тривалість робочого тижня	
до 60 годин	нормальна
до 50 годин	скорочена (працівники віком 16-18 років, працівники у шкідливих умовах праці)
Роботодавець може	
• змінити умови й місце роботи	для усунення наслідків бойових дій (у небезпечних зонах – лише за згодою)
• зупинити окремі положення	колективного договору

Дозволені роботи (за згодою)



Жінки*

- важкі
- шкідливі
- небезпечні
- підземні



Працівники з дітьми

- нічні
- понаднормові
- у вихідні, святкові, неробочі дні
- відрядження



Вихідні

- 24 години мінімум
- Скасовано скорочені дні напередодні свят, перенесення святкових днів, святкові дні



Оплата праці

Підприємство працює	своєчасно
Не працює	після відновлення діяльності



Відпустки

Щорічні оплачувані	24 дні
Неоплачувані (на прохання)	необмежений термін
Важливо!	Можлива відмова працівникам критичної інфраструктури крім декретних відпусток**



Звільнення

3 ініціативи працівника	якщо є загроза*** – без попередження за 2 тижні
3 ініціативи роботодавця	під час лікарняних і відпусток (окрім декретних**) – з першого робочого дня

* крім вагітних і жінок із дітьми до 1 року

** відпустка по вагітності та пологах та відпустка для догляду за дитиною до 3 років

*** за винятком працівників критичної інфраструктури або залучених до суспільно корисних робіт

Рис. 4. Зміни в трудовому законодавстві під час воєнного стану

Висновки. Порівнюючи інформацію про етапи становлення охорони праці в Україні, розглянуті в цій роботі, можна констатувати, що за три десятиліття незалежності працеохоронна діяльність в нашій державі зазнала корінних змін. Ми семимильними кроками пройшли шлях від «совкової» командної системи трудових взаємовідносин, які існували в УРСР до сучасного цивілізованого підходу в галузі безпеки та здоров'я працівників. Україною у всіх сферах діяльності (право, економіка, соціум, технічний та адміністративний ресурс) реалізується європейський вектор розвитку. Охорона праці є повноцінною складовою вибраного напрямку. Якщо раніше, навіть після Революції гідності, були скептики європейського вибору, то наразі після 24 лютого 2022 року, вибір України став незворотнім. Зміни в трудових відносинах, а відповідно, безпека і здоров'я працівників в нашій країні ще далекі від досконалості. Шлях до європейських цінностей виявився тернистим. Спочатку пандемія Covid-19, а тепер війна сильно

гальмують процеси інтеграції питань безпечної і здорової праці. Незважаючи на об'єктивні, а подекуди суб'єктивні чинники, які впливають на якість імплементації цивілізованих норм охорони праці, продовжується інтенсивна робота в розрізі вибраного вектору розвитку трудових відносин. Навіть у цих надзвичайних умовах воєнного стану та обмежень накладених законом № 2136 в Україні дотримуються норм трудового законодавства, збережені демократичні принципи права, соціального захисту, гігієни праці та виробничої санітарії, техніки безпеки та лікувально-профілактичного забезпечення працюючих, тобто всіх норм закладених в Законі України «Про охорону праці». Ми з оптимізмом дивимось в майбутнє і сподіваємося, що після завершення війни трудові відносини в нашій країні продовжать розвиватися і вдосконалюватися, аби забезпечити гідні, здорові та безпечні умови праці.

Список використаних джерел:

1. Сунгуровський М. Врахування досвіду російсько-українського конфлікту в побудові сучасного сектору оборони: <https://razumkov.org.ua/statti/vrakhuvannia-dosvidu-rosiisko-ukrainskoho-konfliktu-v-pobudovi-suchasnoho-sektoru-oborony> (дата звернення: 7.03.2025).
2. Україна на шляху до ЄС: реалії і перспективи. український центр економічних і політичних досліджень імені Олександра Разумкова. Національна безпека і оборона 2022. №1–2 (187–188). С.112.
3. Бужанська М.В. Актуальні проблеми безпеки праці під час воєнного стану в Україні. Вісник ХНТУ. Соціальні та поведінкові науки. 2023. №4(87). С.414–418.
4. Ковальчук В. Трудові відносини під час війни: аналіз норм надзвичайного трудового законодавства України. URL: http://fes.kiev.ua/n/cms/fileadmin/upload2/Trudovi_vidnosini_2022.pdf. (дата звернення: 8.03.2025).
5. Левченко О.Г., Зеркалов Д.В., Полукаров О.І., Гусев А.М., Арламов О.Ю., Демчук Г.В. Охорона праці у галузі. Навч. посіб. для студентів спеціальностей гуманітарного профілю / За ред. Д.В. Зеркалова. Київ. «Основа». 2014. 384 с.
6. Лісогорова К. Основні риси трудового законодавства в УРСР в період десталінізації (середина 1950-х – середина 1960-х рр.). Форум права. 2014. №3. С.185–189.
7. Бочарникова А. С. Історичні передумови правового регулювання охорони праці на підприємствах. Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. 2012. №3. С.235–241.
8. Олійник О.М. Порівняльний аналіз кодексу законів про працю 1922 р. УСРР та РСФРР. Збірник наукових праць / Харк. нац. пед. ун-т імені Г.С. Сковороди. Серія «Історія та географія». Харків, 2011. Вип.40. С.76–82.
9. Козлов О.С. Юридична відповідальність за порушення законодавства про охорону праці: історіографічний дискурс у світлі теорії прав людини. Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична. Вип. 32/2022. С.156–165. <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.6584057>.
10. Мельник Є.Ф. Права робітників і службовців за радянським трудовим законодавством. Київ. Наукова думка, 1966. 319 с.
11. Історія держави і права України : у 2 т. / за ред. В. Я. Тація, А.Й. Рогожина. Київ. ІнЮре, 2000. Т.2. 580 с.
12. Ярошевська В.М., Дубінський П.М., Прокопчук Н.М. Охорона праці: навч. посібник. 1993. Київ. ІСДО, 312 с.
13. Гунченко О.М. Охорона праці в галузі. 2014: URL: <https://duikt.edu.ua/ua/lib/1/category/2620/view/924> (дата звернення: 13.03.2025).
14. Жидецький В.Ц. Основи охорони праці: підручник. 5-те вид., допов. Київ. Знання, 2014. 373 с.
15. Ткачук К.Н., Халімовський М.О., Зацарний В.В., Зеркалов Д.В., Сабарно Р.В., Полукаров О.І., Коз'яков В.С., Мітюк Л.О. Основи охорони праці : підручник. – 2-ге видання, допов. та перероб. / за ред. К.Н. Ткачука і М.О. Халімовського. Київ. Основа, 2006. 448 с.
16. Кондель В.М., Калязін Ю.В. Охорона праці в галузі: конспект лекцій для студентів денної та заочної форм навчання всіх спеціальностей педагогічного університету. Полтава. ПНПУ, 2011. 127 с.
17. Дараганова Н.В. Управління охороною праці: правове забезпечення : монографія. Київ: Київ. нац. торг. екон. ун-т, 2018. 480 с. doi:10.31617/m.knute.2018-45.
18. Питання Держ. комітету України по нагляду за безпечним веденням робіт у промисловості і гірничому нагляду : Постанова Кабінету Міністрів України від 23 вересня 1991 р. №218/ URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/218-91n#Text> (дата звернення: 15.03.2025).
19. Питання Міністерства праці України : Постанова Кабінету Міністрів України від 8 червня 1992р. №313. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/313-92-%D0%BF#Text> (дата звернення: 15.03.2025).
20. Національна програма поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 1996–2000 роки : Постанова Кабінету Міністрів України від 2 листопада 1996 р. № 1345. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1345-96-%D0%BF#Text> (дата звернення: 15.03.2025).

21. Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві. постановою Кабінету Міністрів України від 17 квітня 2019 р. № 337. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-p#Text> (дата звернення: 17.03.2025).
22. Башлій А. Супрович М. Нові положення законодавства щодо соціального захисту потерпілих внаслідок нещасних випадків. Зб. мат. II Всеукраїнської наук.-практ. конф. «Ефективне використання енергії: стан і перспективи». Кам'янець-Подільський: ЗВО «ПДУ». 2022. С.230–232.
23. Нагурський О., Васійчук В., Корж Г., Витрикуш Н. Особливості впровадження ДСТУ ISO 45001:2018 «Системи управління охороною здоров'я та безпекою праці. Вимоги та настанови щодо застосування». Grail of Science. 2022. №16, С.116–121.
24. Костюченко О.Є. Науково-експертне забезпечення удосконалення трудового законодавства на шляху вступу України до Європейського союзу. Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальний захист : тези доп. та наук. повідомл. учасників XIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 6 жовт. 2023 р.). 2023. Харків. С.48–53.
25. Концепція реформування системи управління охороною праці в Україні. Схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України № 989-р від 12 грудня 2018 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/989-2018-p#Text> (дата звернення: 18.03.2025).
26. Новак Т.С. До питання реформування законодавства України про охорону праці. Актуальні проблеми реформування законодавства про працю та у сфері соціального захисту: збірник тез доповідей учасників науково-практичного семінару (21 травня 2020 року). 2020. Львів: ЛьвДУВС. С.105–107.
27. Лагута Л. Законодавчі новації. Що змінилося в законодавстві на період дії воєнного стану? URL: https://metod-metodust.blogspot.com/p/blog-page_11.html (дата звернення: 18.03.2025).
28. Трудові відносини під час воєнного стану в Україні: що змінилося? Інфографіка – Зміни в трудовому законодавстві під час воєнного стану URL: https://dsp.gov.ua/wp-content/uploads/2022/07/gtl_infographic-1_2022.pdf (дата звернення: 18.03.2025).
29. Змієнко В. Зарплата та кадрова справа: воєнний стан (коментар до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX). URL: <https://ibuhgalter.net/articles/949> (дата звернення: 18.03.2025).
30. Ковальчук В. Трудові відносини під час війни: аналіз норм надзвичайного трудового законодавства України. URL: http://fes.kiev.ua/n/cms/fileadmin/upload2/Trudovi_vidnosini_2022.pdf.
31. Occupational safety and health. The ILO Project «Towards safe, healthy and declared work in Ukraine». URL: <https://sway.cloud.microsoft/uOZkMEYtmQkWCAYA?ref=Link> (дата звернення: 18.03.2025).
32. Висновок на проєкт Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» URL: <https://ohoronapraci.com.ua/news/681416-vysnovok-na-proyekt-zakonu-ukrayiny-pro-bezpeku-ta-zdorovya-pratsivnykiv-na-roboti> (дата звернення: 19.03.2025).

ФАГОТЕРАПІЯ В КОНТЕКСТІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ВЕКТОРУ УКРАЇНИ

DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-560-0-4>

Юлія ГОРЮК

доктор ветеринарних наук, доцент

Заклад вищої освіти «Подільський державний університет»

e-mail: goruky@ukr.net

Владислав КОЖИН

доктор філософії

Заклад вищої освіти «Подільський державний університет»

e-mail: vlad.kozhyn@gmail.com

Вступ. Фаготерапія, як метод лікування бактеріальних інфекцій за допомогою бактеріофагів, набуває все більшої популярності, зокрема у ветеринарії, через зростання проблеми антибіотикорезистентності у бактеріальних патогенів [9, 24, 25]. Включення фаготерапії в навчальний процес спеціальності «Ветеринарна медицина» є важливим кроком для підготовки майбутніх фахівців, здатних застосовувати сучасні підходи до лікування інфекцій у тварин.

У навчальні програми можна інтегрувати вивчення фаготерапії через курси з мікробіології, фармакології та клінічної практики, де студенти ознайомляться з теоретичними аспектами та методами використання фагів.