

Ходацький Д.С.
*аспірант кафедри соціоекономіки
та управління персоналом
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана*

БЕЗПЕКА НА РОБОЧОМУ МІСЦІ: ВИКЛИКИ ДЛЯ ПІДПРИЄМСТВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Одним з важливих факторів, які впливають на вибір працівника щодо роботи, є умови праці. Варто зазначити, природно для деяких видів виробництва існують прийнятні ризики на робочому місці, але передбачається певна система компенсацій для «пом'якшення» негативного впливу ризиків. Проте в умовах воєнних дій, що наразі відбуваються в Україні, безпека на робочому місці набула більш широкого розуміння та значення. Особливо питання безпеки важливе для організацій, які знаходяться на прифронтовій території. Саме тому для роботодавців та профспілок, що захищають права та інтереси працюючих, домовленості щодо безпеки праці є спільною відповідальністю та потребою.

Відповідно до практики нормативного регулювання в Україні, безпеку праці на робочому місці має забезпечити роботодавець. Таке досягається через створення та реалізацію системи охорони праці, дотримання норм чинного законодавства. Тобто створення безпечних умов праці за нормативами — є відповідальність роботодавців. Переважно безпечність на робочому місці досягається через дотримання вимог нормативно-правових актів, а також інструктажі, навчання, атестацію робочих місць, забезпечення працівників засобами індивідуального та колективного захисту, тощо.

Але в умовах воєнного конфлікту таких заходів замало. Військові дії — це не лише фізичне руйнування підприємства, робочих місць, але й негативний вплив на людину. Як зазначає Бужанська М., поступово працівники через психологічний тиск втрачають мотивацію до праці, емоційно вигорають та увагу на робочому місці (що може призвести до порушення правил безпеки) [1]. Як варіант вирішення такої проблеми, автор пропонує більше уваги приділяти навчанню фахівців з охорони праці та здійснювати превентивні заходи (наприклад, прогнозувати події та їх

наслідки). Погоджуючись в цілому з таким підходом, пропонуємо розділити відповідальність за реалізацію превентивних заходів між роботодавцем та профспілкою, адже лише спільні зусилля, колаборація дозволять віднайти кращі рішення.

Водночас, питання психологічного здоров'я на робочому місці вбачається більш складнішим. Для ефективних рішень необхідно залучати спеціалістів — психологів, впроваджувати програми збереження психологічного та ментального здоров'я, про що говорилося на держслужбовцями на нараді до Дня охорони праці у 2025 році [2].

Узагальнюючи актуальні проблеми, пов'язані зі забезпеченням безпеки на робочих місцях, можна виокремити декілька ключових завдань: навчання працівників з охорони праці та персоналу як діяти у непередбачуваних ситуаціях, регламентація дій персоналу, у т.ч. керівництва у надзвичайних ситуаціях, забезпечення психологічної підтримки персоналу, дотримання нормативних вимог щодо техніки безпеки на робочому місці, та ін. Запроваджуючи систему управління охороною праці роботодавець має створити та підтримувати функціонування системи управління охороною праці. Тож, виходячи з цього, будуючи систему управління ризиками на підприємстві, в межах регулювання соціально-трудовою сферою, варто реалізовувати соціальний діалог, результатом якого буде розділення відповідальності роботодавця та працівників на робочому місці, а саме: роботодавець несе безпосередню відповідальність за організацію робочого місця та забезпечення безпечних умов, а працівник несе відповідальність за неухильне дотримання правил безпеки та ініціює зміни в роботі у разі виявлення ризиків.

Крім того, створення безпечних умов має включати розробку таких локальних нормативних актів (регламентів), які не лише описують фізичний стан, гігієнічні умови робочого місця (рівень шуму, освітленості, температурний режим, тощо), але процедури отримання, періодичність заміни засобів захисту від впливу шкідливих чинників на робочому місці, тривалість перебування працівників у зонах ризику та компенсації для таких працівників (матеріальні заохочення, надання додаткових оплачуваних відпусток, інше).

Як зазначають фахівці з охорони праці, для досягнення кращих показників безпеки на робочому місці, важливо проводити навчання та інструктажі працівників. Для цього обов'язковими мають бути проведення інструктажів при укладанні трудового договору (контракту), при переведенні на інше робоче місце, при

зміні технологічного процесу. Також мають бути проведені навчання працівників та атестація робочих місць [3].

Отже, забезпечення безпеки на робочому місці в сучасних умовах — це складне завдання, яке вимагає спільних дій та відповідальності ключових соціальних партнерів, удосконалення регламентів соціально-трудової сфери, розширення кола питань переговорів з питань праці.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Бужанська, М. В. (2023). Актуальні проблеми безпеки праці під час воєнного стану в Україні. *Вісник Херсонського національного технічного університету*. 4(87). <https://doi.org/10.35546/kntu2078-4481.2023.4.54>.
2. Про завдання служби охорони праці в умовах воєнного стану. (2025). <https://www.pfu.gov.ua/lg/364128-pro-zavdannya-sluzhby-ohorony-pratsi-v-umovah-voyennogo-stanu/>.
3. Методичні рекомендації з організації охорони праці під час воєнного стану. (2025). <https://dp.dsp.gov.ua/novyny/metodychni-rekomendatsii-z-orhanizatsii-okhorony-pratsi-pid-chas-voiennoho-stanu/>.