

2. Карагодов І. Україна на шляху реалізації Кіотського протоколу до Рамкової конвенції ООН про зміну клімату // Наш край. – 2005. – № 3. – С. 1-2.

3. Енергетична стратегія України на період до 2030 року та дальшу перспективу. Концептуальні положення. – <http://mpe.kmu.gov.ua/control/uk/archive/docview?typeId=36172>.

УДК 331.45

ПРАВО ПРАЦІВНИКІВ НА ІНФОРМАЦІЮ, ЯК ВАЖЛИВИЙ СПОСІБ ПРОПОГАНДИ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ

Горностай О.Б., к.т.н., доцент, доцент кафедри промислової безпеки та охорони праці

**Тетяна Богомольна, Христина Сарахман, здобувачки вищої освіти
Львівський державний університет безпеки життєдіяльності**

Право працівників на інформацію про умови праці є одним із ключових аспектів трудового законодавства. В Україні, згідно з директивами ЄС та національним законодавством, роботодавці зобов'язані інформувати працівників про умови праці, включаючи наявність небезпечних і шкідливих виробничих факторів, можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах.

До початку роботи за укладеним трудовим договором власник зобов'язаний:

1) роз'яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору;

2) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором;

3) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;

4) проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.

Також обов'язково треба ознайомити працівника під розписку із наказом про прийняття його на роботу. На підприємствах має бути визначений план щодо інформування працівників про безпечні умови праці. Основними питаннями якого є:

Інформування працівників: Роботодавці повинні інформувати працівників про наявність небезпечних і шкідливих чинників на робочому місці, можливий вплив на здоров'я, а також про передбачені пільги й компенсації.

Обов'язкові медогляди: Проведення попередніх і періодичних медоглядів для певних категорій працівників за рахунок роботодавця.

Страхування: Відшкодування шкоди здоров'ю працівника або в разі смертельного випадку через Пенсійний Фонд та роботодавця.

Пільги й компенсації: Надання лікувально-профілактичного харчування, молока, газованої солоної води; оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення; скорочений робочий час; додаткову оплачувану відпустку тощо.

Засоби індивідуального захисту: Забезпечення працівників спеціальним одягом і взуттям, засобами для захисту голови, органів дихання та інших частин тіла.

Атестація робочих місць: Обов'язкова для підприємств, де технологічний процес, обладнання, матеріали є потенційним джерелом шкідливих і небезпечних виробничих чинників.

Навчання й перевірка знань: Розробка правил виконання робіт і поведінки працівників на робочих місцях, проведення навчання з охорони праці, надання першої медичної допомоги, дій у разі аварії.

Ці заходи спрямовані на забезпечення безпечних і здорових умов праці, а також на підвищення обізнаності працівників щодо їх прав і обов'язків у цій сфері. Проте є певні винятки з правила про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови праці. Ці винятки зазвичай стосуються конкретних категорій працівників або особливих обставин. Наприклад, можуть бути випадки, коли інформація про умови праці не надається повністю через комерційну таємницю або з міркувань безпеки. Також, інформація може бути обмежена для працівників, які працюють за кордоном або відряджених, де застосовуються інші юридичні норми. Важливо зазначити, що навіть у випадках винятків, роботодавці все ще зобов'язані забезпечувати безпечні та здорові умови праці, а також дотримуватися основних прав працівників, які гарантовані законодавством.

При укладенні трудового договору про дистанційну роботу роботодавець повинен у разі потреби надати працівникові необхідні для виконання роботи обладнання та засоби, а також рекомендації щодо роботи з ними. Інформування може відбуватися у формі дистанційного інструктажу або шляхом проведення навчання безпечним методам роботи на конкретному технічному засобі. У трудовому договорі за згодою сторін можуть передбачатися додаткові умови щодо безпеки праці.

Ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами роботодавця щодо їхніх прав та обов'язків допускається з використанням визначених у трудовому договорі технічних засобів

електронних комунікацій з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису. У трудовому договорі за згодою сторін можуть бути узгоджені альтернативні способи ознайомлення працівника, крім інформації.

Редакція статті 29 КЗпП України, яка діє з 19 липня 2019р., передбачає імплементацію норм Директиви (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі для забезпечення отримання працівником повної інформації про умови трудових відносин.

У зв'язку з специфікою дистанційної роботи, укладення трудового договору про дистанційну роботу не передбачає інформування працівника про робоче місце, наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, проходження загального інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.

Проте, відповідно до статті 153 КЗпП України при укладенні трудового договору про дистанційну роботу на роботодавця покладається обов'язок систематичного проведення інструктажу (навчання) працівника з питань охорони праці і протипожежної безпеки в межах використання таким працівником обладнання та засобів, рекомендованих або наданих роботодавцем. Такий інструктаж (навчання) може проводитися дистанційно, з використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема шляхом відеозв'язку. У такому разі підтвердженням проведення інструктажу (навчання) вважається факт обміну відповідними електронними документами між роботодавцем та працівником. При виконанні дистанційної роботи роботодавець відповідає за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику для виконання дистанційної роботи.

Сучасні методи надання інформації дистанційним працівникам та надомникам включають використання різноманітних цифрових інструментів та платформ, які дозволяють ефективно комунікувати та обмінюватися даними. Ось деякі з них:

✓ *Електронна пошта*: Широко використовується для розсилки офіційних повідомлень, інструкцій та інформаційних бюлетенів.

✓ *Корпоративні месенджери*: Такі як Slack, Microsoft Teams, чи Telegram, які дозволяють створювати групові чати, канали для спілкування та обміну файлами.

✓ *Відеоконференції*: Платформи Zoom, Google Meet, чи Skype використовуються для проведення зборів, тренінгів та інструктажів.

✓ *Системи управління проектами*: Asana, Trello, чи Jira допомагають відстежувати завдання, терміни та прогрес роботи.

✓ *Хмарні сервіси*: Google Drive, Dropbox, чи OneDrive для зберігання та спільного доступу до документів.

✓ *Освітні платформи:* Moodle, Coursera, чи Khan Academy для навчання та розвитку навичок.

✓ *Соціальні мережі:* LinkedIn, Facebook Workplace для створення професійних спільнот та обміну інформацією.

✓ *Інформаційні портали:* Внутрішні корпоративні портали, де можна знайти всю необхідну інформацію, включаючи новини компанії, політики, процедури та інструкції.

✓ *Мобільні додатки:* Спеціалізовані додатки для сповіщень, швидкого доступу до корпоративних ресурсів та комунікації.

✓ *Вебінари та онлайн-тренінги:* Для проведення навчальних сесій та підвищення кваліфікації.

Використання цих інструментів дозволяє роботодавцям забезпечити прозорість та доступність інформації для всіх працівників, незалежно від їхнього місцезнаходження. Необхідно забезпечити щоб інформація була актуальною, легко доступною та зрозумілою для співробітників.

Список використаних джерел:

1. Обов'язок роботодавця інформувати працівників і забезпечити прозорі та передбачувані умови праці. Матеріал до серії онлайн-тренінгів з міжнародних і європейських стандартів з питань праці https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/genericdocument/wcms_749308.pdf

2. О. Ю. Тихонович. Право на прозорі та передбачувані умови праці – одне із основних прав працівників Том 2 № 82 (2024): Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.82.2.6>

3. З якими документами треба ознайомити працівника при прийомі на роботу? <https://dsp.gov.ua/z-iakumu-dokumentamy-treba-oznaiomyty-pratsivnyka-pry-priyomi-na-robotu/>

4. Гордійчук Н.В., Горностай О.Б. Роль пропаганди у дотриманні безпеки праці / Проблеми та перспективи розвитку системи безпеки життєдіяльності: Зб. наук. праць XIII Міжнар. наук.-практ. конф. молодих вчених, курсантів та студентів: [в 2 ч.]. Ч. 2. Львів: ЛДУ БЖД, 2018. С.285-287.