

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

**«ОХОРОНА ПРАЦІ В ГАЛУЗІ»
КОНСПЕКТ ЛЕКЦІЙ**

для студентів галузі знань 0306 «Менеджмент і
адміністрування» всіх форм навчання

Укладачі: Кобзін Володимир Григорович
Чубук Володимир Васильович

Відповідальний за випуск Логвінков С. М.

Харків. Вид. ХНЕУ, 2013

УДК 331.4(042.6)

ББК 65.247я7

К55

Рецензент – канд. геогр. наук, доцент кафедри екологічної безпеки та екологічної освіти Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна *Буц Ю. В.*

Затверджено на засіданні кафедри технології, екології та безпеки життєдіяльності

Протокол № 8 від 06.03.2013 р.

Кобзін В. Г.

К55 Охорона праці в галузі : конспект лекцій для студентів галузі / Кобзін В. Г., Чубук В. В. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2013. –100 с. (Укр. мов.)

Викладено основні положення міжнародних і державних норм щодо ефективного управління охороною праці відповідно до типової навчальної програми однойменної нормативної дисципліни.

Подано матеріал, що спрямований на поглиблене вивчення студентами питань, які стосуються створення, підтримання й контролю безпечних умов праці в галузі, на підвищення рівня їх компетентності в майбутній професії.

Рекомендовано для студентів галузі знань 0306 «Менеджмент і адміністрування».

Вступ

«Охорона праці в галузі» – нормативна дисципліна, яку вивчають у вищих навчальних закладах з метою формування у майбутніх фахівців знань щодо стану і проблем охорони праці в галузі відповідно до напрямку їх підготовки, складу і функціонування системи управління охороною праці та шляхів, методів і засобів забезпечення умов виробничого середовища і безпеки праці в галузі згідно з чинними законодавчими та іншими нормативно-правовими актами.

Навчальна дисципліна «Охорона праці в галузі» спрямована на поглиблене вивчення студентами окремих питань, які стосуються створення, підтримання і контролю безпечних умов праці на підприємстві, в організації або установі, що дозволить розкрити особливості їх майбутньої професії. Вивчення дисципліни базується на знаннях, які одержали студенти під час прослуховування таких навчальних дисциплін, як «Безпека життєдіяльності», «Основи охорони праці».

Наукова основа дисципліни «Охорона праці в галузі» складається з результатів сучасних досліджень з фізіології та психології праці, гігієни праці, ергономіки, інженерної психології, що забезпечує системність знань, які одержує студент.

Мета вивчення дисципліни полягає у формуванні у майбутніх фахівців (спеціалістів і магістрів) умінь і компетентностей для забезпечення ефективного управління охороною праці та поліпшення умов праці з урахуванням досягнень науково-технічного прогресу та міжнародного досвіду, а також в усвідомленні нерозривної єдності успішної професійної діяльності з обов'язковим дотриманням усіх вимог безпеки праці у конкретній галузі.

Завдання вивчення дисципліни передбачає забезпечення гарантії збереження здоров'я і працездатності працівників у виробничих умовах конкретних галузей господарювання через ефективне управління охороною праці та формування відповідальності у посадових осіб і фахівців за колективну та власну безпеку.

У процесі навчання студенти отримують необхідні знання під час лекційних і практичних занять. При цьому важливою складовою ефективного засвоєння матеріалу студентами є їхня самостійна робота з навчальними посібниками, законодавчими та нормативно-правовими документами, державними стандартами.

У результаті вивчення навчальної дисципліни «Охорона праці в галузі» студент повинен **знати:**

законодавчу і нормативно-правову базу з охорони праці, систему управління охороною праці на підприємстві;

основні причини травматизму і професійних захворювань працівників, методи їх зниження;

вплив мікрокліматичних умов, освітлення, шуму, вібрації, електромагнітних випромінювань та інших факторів виробничого середовища на організм людини та її працездатність;

основні принципи організації робочого процесу;

вимоги до дотримання техніки безпеки та організаційні заходи щодо попередження ураження людей електричним струмом;

пожежну безпеку й систему заходів, що запобігають пожежам та вибухам, правила евакуації людей під час виникнення пожежі;

уміти:

застосовувати теоретичні знання в практичній діяльності;

користуватися законодавчими і нормативно-правовими актами з охорони праці;

знати гранично допустимі значення рівнів шуму, вібрації, освітлення, електромагнітних випромінювань та інших виробничих факторів, що впливають на організм людини під час робочого процесу;

аналізувати умови та організацію праці на підприємстві, виявляти причини травматизму та професійних захворювань, пожеж та нещасних випадків з метою їх попередження;

визначати соціально-економічну ефективність заходів для поліпшення умов праці на робочих місцях.

Основні професійні компетентності згідно національної рамки кваліфікацій, яких набувають студенти при вивченні навчальної дисципліни «Охорона праці в галузі» представлені в табл. 1 [18].

Основні професійні компетентності

Рівень	Знання	Уміння	Комунікація	Автономність і відповідальність
7	1.Сучасні методи дослідження і аналізу ризиків, загроз і небезпек на робочих місцях та виробничих об'єктах.	1.Готовність застосовувати сучасні методи дослідження і аналізу ризиків, загроз і небезпек на робочих місцях та виробничих об'єктах. 2.Здатність поставити завдання та організувати наукові дослідження з визначення професійних, виробничих ризиків, загроз на робочих місцях. 3.Впровадження організаційних і технічних заходів з метою поліпшення безпеки праці.	1.Здатність до організації діяльності виробничого колективу з обов'язковим урахуванням вимог охорони праці. 2.Впровадження ефективного розподілу функцій, обов'язків і повноважень з охорони праці у виробничому колективі.	1.Управління діями щодо запобігання виникненню нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві. 2.Здатність та готовність до врахування положень законодавчих та нормативно-правових актів з охорони праці при виконанні виробничих та управлінських функцій.

Тема 1. Міжнародні норми в галузі охорони праці

1.1. Соціальне партнерство в охороні праці

Стан справ з охороною праці у світі стає все більш актуальною проблемою як для профспілок, так і для міждержавних структур, насамперед Міжнародної організації праці. МОП розглядає цю тему як частину своєї Програми гідної праці. Підвищена увага до проблем безпеки праці пояснюється в першу чергу тим, що з кожним роком, незважаючи на заходи, що вживаються, у різних країнах зростає рівень виробничого травматизму, у тому числі зі смертельними наслідками, і кількість профзахворювань. Причому це стосується і тих країн, де їм приділяється, здавалося б, підвищена увага. До сфери безпеки праці все більшою мірою залучаються питання, пов'язані з самопочуттям працівника, і фактори, що побічно впливають на трудову діяльність,— вживання алкоголю, наркотиків і навіть інтернетозалежність (за даними Стенфордського університету, в США 14% жителів мають таку залежність).

Багато уваги приділяється питанням охорони праці та здоров'я на виробництві у Європейському Союзі і країнах, що входять до нього. Комісія ЄС у 2001 р. прийняла Програму заходів з охорони праці та здоров'я на робочих місцях на 2002-2006 рр., а в 2005 р.- Програму REACH — реєстрації, оцінки та обмеження застосування хімікатів, відповідно до якої підприємства, які застосовують будь-які хімічні речовини з 30 тис. внесених у додаток до Програми, повинні одержувати у національної влади ліцензію на їх використання. Щорічна конференція партнерства провела в 2006 р. у Відні Міжнародну профспілкову конференцію, на якій було висунуто вимогу посилити контроль за реалізацією цієї Програми.

У структурі ЄС є кілька органів, які спеціально займаються проблемами трудового життя. В іспанському місті Більбао діє Європейське агентство з безпеки праці та охорони здоров'я на робочому місці. У Дубліні (Ірландія) працює Європейський фонд поліпшення умов життя і праці, що веде дослідження з широкого кола пов'язаних з цим питань.

З числа тем, що особливо досліджуються у ЄС, відзначимо проблему стресів на робочому місці. Зазначене агентство ЄС у Більбао визначило стрес як «негативно забарвлену емоційну реакцію на трудовий процес, що виникає внаслідок психічних перенавантажень працівників, у

тому числі через надмірні вимоги до роботи, авторитарного керівництва, конфліктів на робочому місці, насильства і моббінгу» (третирування з боку колег [12]). До «класичних» факторів стресу віднесено також шуми, вібрацію та монотонність праці. За даними агентства, до 40 млн. працівників у країнах ЄС страждають на захворювання, пов'язані зі стресом. На наслідки стресів припадає 25% робочих днів, пропущених через хворобу, а витрати тільки з оплати лікарняних у зв'язку з цим становлять 20 млн. євро на рік. У цілому ж економічні втрати від стресу оцінюються в 150 млн. євро.

Комісія ЄС прийняла рішення розробити Європейську стратегію з питань трудового середовища на період до 2012 р. Європейська конфедерація профспілок (ЄКП) запропонувала включити до неї превентивні заходи в галузі безпеки праці, ввести в країнах ЄС регіональних уповноважених з охорони праці та посилити санкції стосовно роботодавців, винних у порушенні правил безпеки на виробництві, а також поширити положення цієї стратегії на працюючих у рамках нетипової зайнятості. Варто при цьому згадати, що Британський конгрес тред-юніонів у 2005 р. порушив питання про те, що карати за порушення правил охорони праці потрібно не тільки роботодавців, але й директорів підприємств.

У 2006 р. було підписано Угоду європейських соціальних партнерів — ЄКП та об'єднань роботодавців ЄС — про спільні заходи щодо запобігання та ліквідації моббінгу. За деякими даними, у країнах ЄС моббінгу постійно зазнають близько 12 млн. працівників. У Норвегії при Міністерстві праці в 2005 р. встановлено «телефон трудового життя» спеціально для приймання скарг працюючих на прояви моббінгу на їхніх підприємствах.

У Європейському Союзі соціальний діалог став прогресивною частиною загальної стратегії, яка забезпечила конкурентоспроможнішу позицію Європи у стосунках з основними партнерами у світі.

Однією з найхарактерніших особливостей розвитку політичних і соціальних процесів у країнах, які взяли орієнтацію на членство в ЄС, стало широке застосування вже успішно випробуваних на практиці форм соціальної демократії з участю громадян в ухваленні політичних і економічних рішень, контролю за їх реалізацією у важливих напрямках політичної діяльності владних інститутів.

Ця тенденція дедалі більше стає виразником критичного погляду на перспективи розвитку парламентської демократії та її можливості задовольняти інтереси різних соціальних груп. Проблеми форм регулювання відносин у суспільстві найбільше зосереджуються сьогодні у сфері економіки, адже в основі добробуту мають бути такі механізми регуляції, які сприяли б ефективному розв'язанню економічних питань в інтересах усього суспільства. У сфері соціально-трудових відносин такою формою демократичного регулювання, прийнятою для всіх її суб'єктів, став соціальний діалог.

Структура та діяльність національних тристоронніх органів у країнах Європейського Союзу

В Україні, згідно з законом «Про соціальний діалог в Україні», який набрав чинність з 18.01.2011 р., передбачено формування порядку утворення, склад та організацію роботи Національної тристоронньої соціально-економічної ради та територіальних соціально-економічних рад у регіонах.

Соціальний діалог, згідно з законом, – процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Однією з їх характеристик є розвиток демократії в основних сферах соціально-економічного життя держави, систематична участь громадян у розробці пріоритетних для регіону рішень та контроль за їх реалізацією у важливих, з погляду інтересів громадян, напрямках діяльності.

У більшості країн ЄС діють головний національний тристоронній орган і кілька аналогічних органів, які працюють над окремими питаннями. Роль тристороннього органу переважно консультативна і дорадча, тільки в окремих випадках він має повноваження приймати рішення (Латвія, Литва, Польща, Словаччина, Угорщина, Чеська Республіка).

Інституційна структура в більшості країн сформована для регулярного проведення тристоронніх засідань. Незважаючи на розмаїття критеріїв, мінімальні вимоги в основному задоволено, що засвідчує певну зрілість усіх сторін, залучених до соціального діалогу в регіоні.

Практика ведення соціального діалогу

Політика зайнятості

Країни Європейського Союзу обрали надзвичайно широкі рамки національного соціального діалогу, що виходять далеко за межі обговорення більш традиційних питань. У центрі політичних інтересів держав-членів ЄС перебуває питання зайнятості. Високий рівень зайнятості визнано головним елементом винайдення шляхів розв'язання найбільш нагальних національних проблем, скажімо, старіння населення, стабільність пенсійного забезпечення, конкурентоспроможність чи соціальна єдність.

Політика оплати праці

Країни Європейського Союзу ще на самому початку економічних реформ відмовились від адміністративних та центральних планових механізмів і методів установа заробітної плати, чим відкрили широку дорогу соціальному діалогу. Питання заробітної плати вирішується шляхом колективних переговорів або індивідуально, на рівні підприємства.

Національний соціальний діалог допомагає роботодавцям і працівникам у веденні переговорів про підвищення рівня заробітної плати на галузевому або виробничому рівні з урахуванням національних інтересів. Приклади такої політики є в багатьох промислово розвинених країнах і часто закріплені середньостроковими соціальними пактами. Більшість держав з перехідною економікою, зокрема й Україна, досі застосовують дещо традиційніші методи – щорічні генеральні угоди, які часто-густо є переліком поставлених цілей і не представляють реальних, узгоджених між урядом та соціальними партнерами стратегій.

Політику оплати праці ЄС розглядає як частину макроекономічної політики, спрямованої на збереження стабільності цін, особливо із запровадженням євровалюти. Зростання заробітної плати в зазначених державах має відображати різні економічні ситуації та ситуації у сфері зайнятості. Уряд зобов'язаний створювати сприятливі умови для ведення соціальними партнерами переговорів про заробітну плату, які мусять надзвичайно відповідально діяти і укладати угоди відповідно до загальних принципів, передбачених засадами економічної політики.

Оскільки заробітна плата визнана основою забезпечення сім'ї годувальника, одним із традиційних засобів соціального захисту найманих працівників, є конвенції, спрямовані на захист їхніх вимог у разі неплато-

спроможності роботодавця. Запроваджено новий інструмент захисту таких вимог – гарантійні фонди.

Політика розвитку трудових ресурсів та професійної підготовки

У більшості країн європейської співдружності розвиток трудових ресурсів і професійна підготовка у довгочасній перспективі стали одним з головних питань діалогу між соціальними партнерами. Однак масштаби ефективності соціального діалогу і партнерства в забезпеченні професійної підготовки на сьогодні обмежені можливостями і наявними ресурсами учасників. Вони відрізняються залежно від країни, галузі, масштабів підприємств.

Важливу роль відіграють національні тристоронні органи, які забезпечують політичні орієнтири для національної, економічної, соціальної та трудової політики.

Загальна тенденція полягала у створенні національної бази (за підтримки соціальних партнерів) для розвитку людських ресурсів і професійної підготовки, що надає загальні рекомендації для реформування систем освіти і професійної підготовки в новій перспективі постійного навчання.

Соціальний захист

Практично всі західноєвропейські держави вдосконалювали свої системи соціального страхування. Для прикладу, німецька модель соціальної політики передбачала тісний зв'язок соціального страхування та ринку праці з активною ініціативою держави і роботодавців в економічних процесах. Це й був шлях до заможності по-німецьки. У Франції головною метою такої політики стало поширення солідарності. Не випадково саме французька стратегія згодом довела свою перспективність і з часом почала переважати в концепціях країн ЄС.

На межі XX–XXI століть розуміння суті процесу соціального забезпечення незмінно ґрунтується на нормах міжнародного права, одним із визначальних джерел якого вважається Європейська хартія про основні соціальні права трудящих, статтею 10 тут закріплено права у сфері соціального забезпечення. Отже, громадяни, що працюють, мають право на адекватний до одержаного доходу соціальний захист та соціальне забезпечення в разі втрати заробітку, що настає в результаті соціального ризику. Громадянам, які не працюють, не мають засобів до існування, гарантоване право на соціальну допомогу в розмірі прожиткового мінімуму.

Дуже важливо, щоб соціальні партнери, як застраховані працівники і роботодавці, які роблять внески у фінансування, залучалися до розроблення систем соціального забезпечення та управління ними.

Однак універсальної моделі соціального діалогу не існує, тож усі постійно діючі або спеціалізовані заходи ведення такого діалогу мають бути пристосовані до національних умов і до конкретної ситуації, особливо у сфері соціального захисту.

Трудове законодавство

Усі країни-кандидати для вступу до Євросоюзу провели реформування трудового законодавства для узгодження з нормами ЄС та для його більшої адаптації до змінних потреб ринків праці. Така адаптація є постійним процесом, у якому мають брати активну участь соціальні партнери.

Членство в ЄС і економічна глобалізація означають, що працівники підприємств та їхнє керівництво мають швидко пристосовуватися до вимог міжнародної конкуренції, а також до циклічних та структурних змін. Мобільність робочої сили і нові моделі організації праці повною мірою впливають на гарантію зайнятості.

Така ситуація, яка є реальною і неминучою, повинна супроводжуватись створенням нової законодавчої бази, що відповідає потребам роботодавців і найманих працівників. Баланс інтересів обох сторін соціально-трудоких відносин забезпечується шляхом серйозного і тривалого діалогу. Це повністю визнається в Директивах ЄС про зайнятість, які закликають соціальних партнерів «вести переговори та виконувати угоди на всіх відповідних рівнях, модернізувати методи організації праці, включаючи гнучкий графік роботи для підвищення продуктивності і конкурентоспроможності підприємства, досягнення необхідного балансу між гнучкістю та гарантією роботи і підвищенням якості робочих місць».

Ще одним важливим питанням для соціального діалогу є запровадження і широке використання так званих нетипових трудових відносин, таких, як неповний робочий день/тиждень, контракти зайнятості з визначеним строком дії, випробні контракти. Правові рамки таких видів трудових відносин визначаються після консультацій та за погодженням із соціальними партнерами для узгодження інтересів сторін. Такі системи, в разі їх належного використання, також можуть слугувати корисним інструментом для узгодження професійних та сімейних обов'язків або для полегшення охоплення тих категорій працівників, які перебувають у

несприятливому становищі (молодь, працівники похилого віку, інваліди тощо) на ринку праці.

Безпека та гігієна праці

В ЄС близько 50 відсотків міжнародних норм МОП, прийнятих Міжнародною конфедерацією праці, так чи інакше стосуються охорони здоров'я.

До рішень, які приймаються після проведення консультацій на національному рівні, належать:

- втілення в життя законодавства за допомогою відповідної системи інспекції;
- керівні принципи діяльності роботодавців і працівників, що допомагають їм дотримуватись правових зобов'язань;
- проведення комплексу заходів зі здійснення національної політики безпеки та гігієни праці;
- вживання заходів до тих, хто розробляє, виготовляє, постачає чи передає механізми, обладнання чи речовини для професійного використання;
- внесення питань безпеки та гігієни праці і виробничого середовища до програм освіти і професійної підготовки на всіх рівнях;
- забезпечення узгодженої національної політики за допомогою створення центрального органу з найбільш представницькими організаціями роботодавців і найманих працівників.

В 1974 році створено Консультативний комітет з питань безпеки, гігієни праці та охорони здоров'я на робочих місцях, що має тристоронню структуру, завдання якого полягає у наданні допомоги Європейській комісії та активізації співпраці між національною адміністрацією, профспілками й організаціями роботодавців.

Результати соціального діалогу в країнах ЄС

За даними синтетичної оцінки соціально-трудових відносин Європейської комісії (2000 рік), протягом останнього десятиріччя соціальні партнери узгодили на європейському рівні понад 100 різних спільних документів та 6 загальних порозумінь. Три з останніх було включено до директив, і, отже, вони стали обов'язковими в системі європейського права.

Подальші переговори на європейському рівні значно посприяли поміркованому зростанню оплати, що зі зменшенням реальних одиничних коштів праці на 6 відсотків (1991–1998 рр.) відкрило дорогу для знач-

ного зниження рівня інфляції, який на сьогодні перебуває на рівні двох відсотків (до половини 90-х років цей показник сягав 10 відсотків).

Соціальний діалог на рівні секторів відіграв істотну роль у проведенні реструктуризації багатьох галузей економіки, які зіткнулись із серйозними викликами нових технологій та сильним конкурентним тиском внаслідок глобалізації.

Основою тристороннього діалогу стало створення Постійного комітету у справах зайнятості (проблематика зайнятості й досі слугує своєрідним скелетом загального процесу соціального діалогу).

Найвагоміший результат діяльності тристороннього механізму – підписання у 90-х роках соціальних пактів у справах зайнятості в більшості країн-членів Європейського Союзу, що стали спробою розв'язання проблем сприяння працевлаштуванню та контролю над інфляцією. За допомогою таких пактів соціальні партнери розробляють рамкові форми регулювання тенденцій зростання оплат та функціонування ринку праці. На сьогодні соціальні партнери у країнах ЄС проводять дебати над «пактами другої генерації», щоб дати відповідь на такі питання, як глобалізація ринків, зростання конкуренції та тиск на конкурентоспроможність, розвиток гнучких схем робочого часу тощо.

Україна є членом Міжнародної організації праці. Вона ратифікувала 63 конвенції МОП, із них 14 – за роки незалежності. Положення цих конвенцій лягли в основу чинного в Україні законодавства, що регулює соціально-трудові відносини.

1.2. Основні принципи соціальної відповідальності

Відповідальність за внесок в добробут суспільства та вплив на оточуюче середовище, так звану соціальну відповідальність несуть організації всіх типів: комерційні, неприбуткові, громадянські, органи управління та інші.

Одним із значущих світових орієнтирів в розвитку питань корпоративної соціальної відповідальності стала Міжнародна ініціатива ООН – Глобальний Договір ООН (Global Compact). Ідею Глобального Договору запропонував Генеральний секретар ООН Кофі Аннан на Всесвітньому економічному форумі 1999 року. Дію Договору спрямовано на залучення корпорацій до розв'язання глобальних проблем цивілізації.

Глобальний договір ООН є добровільною ініціативою, яка об'єднує приватні компанії, агенції ООН, бізнес асоціації, неурядові організації та профспілки у єдиний форум задля сталого розвитку через відповідальне та інноваційне корпоративне лідерство. Десять універсальних принципів Глобального Договору орієнтовані на втілення практик відповідального бізнесу у сферах прав людини, стандартів праці, екологічної відповідальності та боротьби із корупцією.

Глобальний Договір не передбачає якогось «нагляду» чи суворої оцінки діяльності компанії. Він базується виключно на добровільних ініціативах бізнесу щодо підтримки принципів сталого розвитку, прозорості діяльності, публічної звітності, втілення принципів Глобального Договору в ділову стратегію, корпоративну культуру та повсякденну ділову практику.

СТАНДАРТИ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

СТАНДАРТ SA 8000 «СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ»

Стандарт SA 8000 розроблений Консультативною Народою Ради Агентства по Економічних Пріоритетах Акредитації (СЕРАА). Членами цієї організації є компанії, професійні союзи, неурядові організації, органи по сертифікації, академічні організації. Стандарт SA 8000 був опублікований у 1997 році, переглянутий – у 2001 році.

Мета стандарту – сприяти постійному поліпшенню умов наймання і здійснення трудової діяльності, виконання етичних норм цивілізованого суспільства.

Використання стандарту SA 8000 приводить до таких результатів:

1. З'являється чітке визначення порядку та умов приймання на роботу і здійснення трудової діяльності.
2. У результаті застосування підходу з точки зору систем менеджменту встановлюється соціальна відповідальність як закон при веденні бізнесу.
3. Відбувається постійне удосконалення умов праці.
4. З'являється можливість за допомогою сертифікації провести незалежну перевірку соціальної орієнтованості підприємства.
5. Сприяє появі офіційної схеми для залучення акціонерів та інших зацікавлених сторін.
6. Приводить до появи чітких і доступних для користування рекомендацій.

«НАСТАНОВА ПО СОЦІАЛЬНІЙ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ»

Стандарт ISO 26000 – це добровільна настанова з соціальної відповідальності і не є документом, що передбачає сертифікацію, як, наприклад, ISO 9001 та ISO 14001. Згідно ISO 26000 компанія включає такі компоненти, як захист прав людини, навколишнього природного середовища, безпеку праці, права споживачів та розвиток місцевих общин, а також організаційне управління та етику бізнесу. Тобто у керівництві враховані усі принципи, які зазначені у Глобальній ініціативі ООН (документі, до якого приєдналося 6 тисяч компаній та організацій, серед яких 130 українських).

Результати такої діяльності повинні бути відображені у нефінансовій звітності. Під нефінансовою звітністю у даному випадку розуміють визначення, оцінку, контроль, публікацію інформації про суттєві, з точки зору стійкого розвитку та соціального добробуту, результати і наслідки діяльності організації. Така звітність повинна складатися у відповідності з принципом «потрійного підсумку», тобто аналізу наслідків діяльності організації з урахуванням її внеску у економічне процвітання, якості навколишнього природного середовища та зростання соціального капіталу.

Цей міжнародний стандарт надає інструкції щодо основних принципів соціальної відповідальності, ключових тем та питань, що мають відношення до соціальної відповідальності, а також щодо шляхів впровадження соціально відповідальної поведінки до існуючих стратегій, систем, практик та процесів організації. Він наголошує на важливості результатів та діяльності у сфері соціальної відповідальності та її удосконалення.

1.3. Законодавча основа Євросоюзу з питань охорони праці

Законодавство Євросоюзу в цій сфері можна умовно розділити на дві групи:

- директиви ЄС щодо захисту працівників;
- директиви ЄС щодо випуску товарів на ринок (включаючи обладнання, устаткування, машини, засоби колективного та індивідуального захисту, які використовують працівники на робочому місці).

Законодавство Євросоюзу про охорону праці може бути згруповане таким чином:

- загальні принципи профілактики та основи охорони праці (Директива Ради 89/391/ЄЕС);

- вимоги охорони праці для робочого місця (Директива Ради 89/654/ЄЕС щодо робочого місця; Директива Ради 92/57/ЄЕС щодо тимчасових чи пересувних будівельних майданчиків; Директива Ради 92/91/ЄЕС щодо охорони праці на підприємствах, де здійснюється видобування мінеральної сировини через свердловини, Директива Ради 92/104/ЄЕС щодо охорони праці на підземних і відкритих гірничодобувних підприємствах; Директива Ради 93/103/ЄС під час роботи на борту риболовних суден; Директива Ради 1999/92/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо захисту працівників, які піддаються потенційній небезпеці у вибухонебезпечних середовищах);

- вимоги охорони праці під час використання обладнання (Директива Ради 89/655/ЄЕС щодо використання працівниками засобів праці; Директива Ради 89/656/ЄЕС щодо використання засобів індивідуального захисту на робочому місці; Директива Ради 90/269/ЄЕС щодо ручного переміщення вантажів, коли є ризик пошкодження спини у робітників; Директива Ради 90/270/ЄЕС щодо роботи за екранами дисплеїв; Директива Ради 92/58/ЄЕС щодо використання знаків про загрозу безпеці та/чи здоров'ю на роботі);

- вимоги охорони праці під час роботи з хімічними, фізичними та біологічними речовинами (Директива Ради 90/394/ЄЕС щодо захисту працівників від ризиків, пов'язаних з впливом канцерогенних речовин на роботі; Директива Ради 2000/54/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо захисту робітників від ризиків, пов'язаних із застосуванням біологічних робочих матеріалів під час роботи; Директива Ради 98/24/ЄС щодо захисту працівників від шкідливого впливу хімічних робочих речовин на робочому місці; Директива Ради 96/82/ЄС про запобігання значних аварій, пов'язаних з небезпечними речовинами; Директива 2002/44/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо захисту робітників від ризиків, пов'язаних з вібрацією, Директива Ради 36/188/ЄЕС про захист працівників від небезпеки, пов'язаної з дією шуму на виробництві (скасовується Директивою 2003/10/ЄС від 15.02.2006 р.); Директива 2003/10/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо захисту працівників від ризиків, пов'язаних із шумом; Директива Ради 83/477/ЄЕС

про захист працівників від небезпеки, спричиненої на робочому місці азбестом);

- захист на робочому місці певних груп робітників (Директива Ради 92/85/ЄЕС щодо захисту на робочому місці вагітних працівниць, породіль і матерів-годувальниць; Директива Ради 94/33/ЄС щодо захисту молоді на роботі; Директива Ради 91/383/ЄЕС щодо працівників, які перебувають у тимчасових трудових відносинах);

- положення про робочий час (Директива Ради 93/104/ЄС щодо певних аспектів організації робочого часу).

- вимоги до обладнання, машин, посудин під високим тиском тощо (Директива 98/37/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо машин; Директива Європейського парламенту та Ради 89/688/ЄЕС щодо засобів індивідуального захисту; Директива Європейського парламенту та Ради 94/9/ЄС щодо обладнання та захисних систем, призначених для використання у вибухонебезпечних середовищах; Директива Ради 87/404/ЄЕС щодо простих посудин, які працюють під тиском; Директива 97/23/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо загальної безпеки продукції).

Окрім нормативно-правових актів, у Євросоюзі широко застосовуються заходи законодавчого характеру (наприклад, кожні п'ять років приймаються програми дій з охорони праці на робочому місці).

1.4. Трудові норми Міжнародної організації праці

Міжнародна Організація Праці (МОП) є однією з багатосторонніх структур, що успішно виконують свій мандат з нагляду за безпекою людини та її здоров'ям на виробництві. Вісім десятиліть дозволяють зробити висновок про те, що засадою цього успіху є прагнення до оновлення у відповідь на зміни, що відбуваються.

Створена з метою вироблення міжнародних трудових норм і контролю за їх застосуванням, МОП за перші 40 років свого існування спрямовувала основну частину своїх зусиль і на виконання цього головного завдання. Протягом 20 років – з 1919 до 1939 – було ухвалено 67 Конвенцій та 66 Рекомендацій. Спочатку норми охоплювали, здебільшого, умови праці: перша конвенція 1919 року регламентувала робочий час, установивши тривалість робочого дня – відомі 8 годин, а тижня – 48 годин. Умови зайнятості стали предметом багатьох норм.

Конвенції, прийняті після Другої світової війни, стосувалися важливої проблеми прав людини (свобода об'єднання, скасування примусової праці та дискримінації, а також технічних проблем у сфері праці). 1948 року було схвалено головну Конвенцію (№87) про свободу об'єднання. Вона мала і має значний вплив на світ праці, сприяла виробленню спеціальної процедури в цій сфері.

МОП завжди була унікальним форумом, на якому уряди та соціальні партнери 175 держав-членів можуть вільно і відкрито обговорювати свою національну політику й практику. Тристороння структура МОП робить її єдиною серед всесвітніх організацій, в якій організації роботодавців і працівників мають однаковий голос з урядом у формуванні її політичного курсу та програм. МОП заохочує трипартизм [12] і в межах держав-членів, сприяючи соціальному діалогу між профспілками та роботодавцями, які беруть участь у розробці, за потреби, політики в соціально-економічній галузі, а також інших питань. Кожна держава-член має право послати на Міжнародну конференцію праці чотирьох делегатів: двох від уряду і по одному від працівників і роботодавців, які можуть виступати та голосувати незалежно один від одного.

Конференція є всесвітнім форумом для обговорення загальних трудових та соціальних проблем і міжнародних трудових норм; вона визначає загальну політику Організації. Кожні два роки Конференція ухвалює дворічну програму дій та Бюджет МОП, що складається з внесків держав-членів

У період між конференціями роботою МОП керує Адміністративна рада, до якої входять 28 представників урядів, 14 представників працівників і 14 представників роботодавців. Ця виконавча рада проводить свої засідання тричі на рік у Женеві. Вона приймає рішення з політики Організації, визначає її програму та бюджет, які потім подаються на Конференцію для затвердження. Рада також обирає Генерального директора МБП.

Регулярно проводяться також регіональні конференції держав-членів МОП, які розглядають питання, що представляють для них особливий інтерес.

Конвенція міжнародної організації праці

Це міжнародний договір на рівні урядів держав в питаннях трудових стосунків (включаючи охорону праці), передбачливе дотримання загальноновизнаних, погоджених правил. Конвенція (франц. convention (лат.

conventio – договір, погодження) приймається щорічно на Міжнародній конференції праці, яка є найвищим органом Міжнародної організації праці (МОП).

У Декларації про засадничі принципи і права в сфері праці, прийнятій МОП в 1998 р., заявлено, що всі держави-члени МОП мають зобов'язання, випливаючі з єдиного факту їх членства в Організації, — дотримувати, укріплювати, реалізовувати у дусі доброї волі і відповідно до Статуту засадничі принципи в сфері праці:

- свободу асоціації і реальне визнання права на ведення колективних переговорів;
- скасування всіх форм примусової або обов'язкової праці; реальна заборона дитячої праці; недопущення дискримінації в сфері праці і зайнятості.

1.5. Міжнародне співробітництво в галузі охорони праці

Європейський Союз є результатом кількадесятилітніх старань, спрямованих на інтеграцію Європи. Потреба побудови європейської спільноти з'явилась після закінчення Другої світової війни. Створення понаддержавних структур повинно було сприяти відбудові Європи і забезпечити мирне співіснування народів. Ідею створення “Сполучених Штатів Об'єднаної Європи” вперше висунув Вінстон Черчіль, виступаючи у 1946 р. з промовою у Цюріху. Впродовж майже п'ятдесяти років на реалізацію цієї ідеї працювало багато знаних політиків, яких часто називають «батьками-засновниками» ЄС.

Об'єднання почало набирати інституційних форм з утворенням Європейської Спільноти:

Європейської економічної Спільноти (ЄЕС), Європейського Співтовариства Вугілля і Сталі та Європейської спільноти з атомної енергії (Євроатом).

Створення Європейського Союзу було затверджено Трактатом 7 лютого 1992 року в Маастрих (Нідерланди). Побутує думка, що Європейський Союз і Європейська Спільнота є тим самим об'єднанням. Насправді, між ними є різниця.

Європейський Союз – це об'єднання демократичних європейських країн, які об'єдналися заради миру та розвитку.

Європейський Союз – це міждержавне утворення, країни, що входять до його складу, заснували спільні інституції, яким було делеговано частину їхніх суверенних повноважень, завдяки чому стало можливо демократично приймати рішення з конкретних питань, які становлять спільний інтерес, на європейському рівні. Європейський Союз створив спільну валюту, спільний ринок, в якому люди, послуги, товари і капітал пересуваються вільно. Він намагається зробити так, щоб внаслідок соціального прогресу та справедливої конкуренції якомога більше людей могли скористатися перевагою спільного ринку.

Діяльність ЄС базується на 4 угодах:

Угода про створення Європейського співтовариства вугілля та сталі (ЄСВС). Підписана 18 квітня 1952р. в Парижі, набрала чинності 23 липня 1952 року, втратила чинність 23 липня 2002року;

Угода про створення Європейського Економічного Співтовариства (ЄЕС) – підписана 25 березня 1957 р., набрала чинності з 1 січня 1958р.;

Угода про створення Європейської агенції з атомної енергетики (Євроатом), підписана в Римі разом з ЄЕС. На ці дві угоди часто посиляються як і на „Римські угоди”. Коли вживається термін „Римська угода”, мається на увазі лише ЄЕС;

Угода про Європейський Союз (ЄС), підписана в Маастріхті 7 лютого 1992р., набрала чинності 1 листопада 1993р.

2 жовтня 1997 р. підписано Амстердамський Договір, набув чинності 1 травня 1999р., вніс зміни в угоду про Європейське Співтовариство та Європейський Союз, змінивши літери у назвах статей Угоди про Європейський Союз числами. Договір не мав суттєвого впливу на функціонування ЄС.

26 лютого 2000 р. – Ніццький Договір, набрав чинності 1 лютого 2003р., спрямовувався на вирішення інституційних проблем ЄС, пов'язаних із розширенням (зміна кількості голосів, якими володіють держави в Раді ЄС тощо).

МІЖНАРОДНА АГЕНЦІЯ З АТОМНОЇ ЕНЕРГІЇ МАГАТЕ (INTERNATIONAL ATOMIC ENERGY AGENCY — IAEA)

Заснована в 1956 р., є автономною організацією в системі ООН. Автономний статус надає МАГАТЕ певної самостійності у вирішенні завдань, що постають перед нею.

Головна мета МАГАТЕ складається з двох аспектів:

- сприяння широкому використанню атомної енергії в мирних цілях;

- протидія використанню атомної енергії у військових цілях.

Утворення організації й визначення її головної мети прийшлося на час, коли атомна зброя та її застосування стали вже реальністю. Світ побачив, якою жахливою, руйнівною силою може стати атом. Водночас виявилася практична можливість використати його в мир-них цілях; у 1954 р. було збудовано першу в світі атомну електростанцію (в м. Обнінськ). МАГАТЕ взяла на себе функції контролю за розповсюдженням атомної сировини й матеріалів за їх цільовим призначенням.

Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ)(WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO))

Всесвітня організація охорони здоров'я почала функціонувати 7 квітня 1948 р. після того, як 26 держав — членів ООН ратифікували її статут. Ця дата щорічно відмічається як Всесвітній день здоров'я. Створенню ВООЗ передували багаторічні зусилля, спрямовані на налагодження міжнародного співробітництва в галузі охорони здоров'я.

Головною метою ВООЗ є сприяння забезпеченню охорони здоров'я населення усіх країн світу. Текст Уставу ВООЗ можна коротко сформулювати як «Право на здоров'я».

У Статуті зафіксовано, що головною метою ВООЗ є «досягнення всіма народами якомога вищого рівня здоров'я», при цьому сам термін «здоров'я» визначається як «стан повного фізичного, духовного та соціального добробуту, а не тільки відсутність хвороб та фізичних дефектів». Підкреслювалося, що «уряди несуть відповідальність за здоров'я своїх народів, і ця відповідальність потребує вживання відповідних заходів соціального характеру та в галузі охорони здоров'я». Статут проголошував, що «здоров'я усіх народів є головним фактором у досягненні миру та безпеки і залежить від повного співробітництва окремих осіб та держав». Цей документ визначає найважливіші функції ВООЗ, регламентує діяльність її головних органів та відносини із державами-членами. Вперше в міжнародній практиці здоров'я було проголошено одним із невід'ємних прав людини незалежно від раси, релігії, політичних поглядів, соціального та економічного становища.

Співдружність Незалежних Держав – СНД

Співдружність Незалежних Держав (СНД) утворилася в 1991 р. після розпаду Радянського Союзу. До неї увійшло 12 з 15 колишніх радянських республік: Азербайджан, Білорусь, Вірменія, Грузія, Ка-захстан, Киргизстан, Молдова, Росія, Таджикистан, Туркменістан, Узбекистан, Україна. В

1992 р. було підписано Статут СНД, який визначив цілі й принципи діяльності Співдружності. В 2008 р. Грузія вийшла із Співдружності.

СНД не є державою і не має наднаціональних повноважень. Всі органи СНД мають виключно консультативні та координаційні функції. Членство в СНД є добровільним, і, згідно зі ст.10 Угоди про Співдружність Незалежних Держав, кожен з учасників має право призупинити чи припинити своє членство, повідомивши про це її учасників за рік.

Головною метою СНД задекларовано співробітництво в політичній, економічній, гуманітарній, екологічній та культурній областях для всебічного й збалансованого економічного й соціального розвитку держав-членів. Таке співробітництво має перетворитися в майбутньому на Економічний союз.

Принципи СНД: держави-члени суверенні й рівні, держави-члени є самостійними й рівноправними суб'єктами міжнародного права.

Співдружність Незалежних Держав діє на підставі Статуту, прийнятого Радою глав держав – учасниць СНД 22 січня 1993 року, виходячи із завдань, визначених в Програмі дій по розвитку СНД на період до 2005 року.

Взаємодія країн у рамках СНД здійснюється через його координуючі інститути: Раду глав держав – учасниць Співдружності, Раду голів урядів, Міжпарламентську Асамблею, Виконавчий комітет СНД, який є правонаступником Виконавчого Секретаріату СНД і Міждержавного економічного комітету Економічного союзу та інші структури. Всього в рамках СНД функціонує біля 70 галузевих структур, які координують взаємодію в форматі зацікавлених держав у сферах економіки, військового співробітництва, охорони кордонів і боротьби з організованою злочинністю, транспорту, екології, культури, туризму тощо.

Література до теми: [4, 5, 11, 12, 14].

Тема 2. Основні законодавчі та нормативно-правові акти з охорони праці в галузі

2.1. Законодавчі та нормативно-правові акти з охорони праці в галузі

Відповідно до статті 3 Закону України «Про охорону праці» (далі – Закону) законодавство про охорону праці складається з цього Закону, Кодексу законів про працю України, Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили до втрати працездатності», законів України «Про пожежну безпеку», «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», «Про дозвільну систему у сфері господарської діяльності» та прийнятих відповідно до них нормативно-правових актів.

Природно, що в основі всіх цих документів лежить Конституція України.

На сьогодні при створенні національного законодавства про охорону праці широко використовуються Конвенції і Рекомендації МОТ, директиви Європейської Ради, досвід нормотворення Росії, Німеччини, Великобританії та інших країн світу.

Останнім часом представники нашої країни беруть участь у різноманітних міжнародних проектах. Тому статтею 3 Закону передбачено – «якщо міжнародним договором, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші норми, ніж ті, що передбачені законодавством України про охорону праці, застосовуються норми міжнародного договору».

Порядок опрацювання і затвердження власних нормативних актів з охорони праці, тобто тих, що діють на підприємстві, визначений НПАОП 0.00-6.03-93 «Порядок опрацювання та затвердження власником нормативних актів про охорону праці, що діють на підприємстві».

Слід зазначити, що з прийняттям в 1992 році Закону було вирішено три основних завдання:

1. *По-перше*, з прийняттям Закону державні функції нагляду за охороною праці в народному господарстві, які в СРСР виконувались профспілками – громадськими організаціями, вперше були передані Держнаглядом праці – державному комітету, який входив до структури Кабінету Міністрів України (на сьогодні – Держгірпромнагляд), тобто визначена державна структура, яка відповідає за стан охорони праці в Україні .

2. *По-друге*, вперше були чітко визначені обов'язки працівників щодо додержання вимог нормативно-правових актів з охорони праці (ст. 14) та відповідальність робітників всіх категорій за порушення вимог щодо охорони праці (ст. 44).

Вперше на законодавчому рівні було визначено, що кожен працівник несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених Законом, нормами і правилами вимог.

3. Законом (ст. 4) визначені пріоритетні напрямки реалізації конституційного права громадян на їх життя і здоров'я в процесі трудової діяльності, серед яких основними є:

- пріоритет життя і здоров'я працівників по відношенню до результатів виробничої діяльності підприємства;

- повна відповідальність роботодавця за створення належних – безпечних і здорових умов праці;

- соціальний захист працівників, повне відшкодування збитків особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;

- комплексне розв'язання завдань охорони праці;

- підвищення рівня промислової безпеки шляхом забезпечення суцільного технічного контролю за станом виробництв, технологій та продукції, а також сприяння підприємствам у створенні безпечних та нешкідливих умов праці;

- соціальний захист працівників, повне відшкодування збитків особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;

- використання економічних методів управління охороною праці, участь держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці;

- використання світового досвіду організації роботи щодо поліпшення умов і підвищення безпеки праці на основі міжнародної співпраці.

Трудові відносини між працівниками і роботодавцями в Україні регулюються Кодексом законів про працю (КЗпП) України, відповідно до якого права працюючої людини на охорону праці охороняються всебічно.

КЗпП містить розділ XI «Охорона праці» (ст. 153–173) та розділ XVIII «Нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю» (ст. 259–265).

Норми охорони праці повинні органічно входити до правил внутрішнього розпорядку організацій і підприємств.

Сьогодні на території України діє широкий спектр нормативних документів з охорони праці – від міждержавних (наприклад, ГОСТ 12. – документи системи стандартів безпеки праці – ССБТ) до нормативних документів конкретних організацій (підприємств).

До нормативно-правових актів з охорони праці відносяться, згідно зі ст. 27 Закону, правила, норми, регламенти, положення, стандарти, інструкції та інші документи, обов'язкові до виконання.

Слід зазначити, що ці нормативні акти повинні регулярно переглядатися – не рідше одного разу на десять років.

Нормативно-правові акти, що діють, наприклад, в будівництві, включають:

- нормативно-правові акти, що поширюються на декілька видів економічної діяльності (код КВЕД 0.00);
- нормативно-правові акти, що поширюються на вироблення електроенергії, газу, тепла (код КВЕД 40);
- нормативно-правові акти, що поширюються на будівництво (код КВЕД 45);
- охорона надр.

Крім наведених вище, питання охорони праці регламентовані державними будівельними нормами – ДБН, основними з яких є:

ДБН А.3.2-2-2009. ССБТ. Охорона праці та промислова безпека у будівництві. Основні положення.

ДБН В.1.2-12-2008. Будівництво в умовах ущільненої забудови. Вимоги безпеки.

ДБН А.3.1-5-2009. Організація будівельного виробництва.

Система стандартів безпеки праці – комплекс взаємопов'язаних стандартів, які містять вимоги, норми і правила, що направлені на забезпечення безпеки праці, збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності.

В Україні розробляються державні стандарти України – ДСТУ, які повинні частково замінити діючі ГОСТи ССБТ. Так, наприклад, у галузі охорони праці вже діють:

ДСТУ 2293-99. Охорона праці. Терміни та визначення основних понять.

ДСТУ 2272-93. Пожежна безпека. Терміни та визначення.

ДСТУ 4050-2001. Спецодяг сигнальний. Жилети. Технічні умови.

Згідно з «Положенням про Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України (Держгірпромнагляд України) (затвердженого Указом Президента України від 6 квітня 2011 року №408/2011) служба «опрацьовує і затверджує правила, норми, інші нормативно-правові акти з промислової безпеки, охорони праці», тобто НПАОПи.

З 01.01.2007 р. державні нормативні акти з охорони праці – ДНАОПи припинили своє існування.

Нормативно-правові акти з охорони праці кодуються згідно з класифікатором (КВЕД) із галузей і підгалузей промислового виробництва.

Приклад кодування нормативно-правового акта, дія якого поширюється на всі види економічної діяльності – «Правила будови і безпечної експлуатації вантажопідіймальних кранів» – НПАОП 0.00-1.01-07.

В Україні видаються Показчик нормативно-правових актів з питань охорони праці (НПАОП), якій постійно оновлюється і поповнюється. Остання його редакція станом на липень 2011 року – це переглянутий ДНАОП – містить біля 800 документів з охорони праці.

До Державного реєстру НПАОП включено нормативні акти з охорони праці, затверджені відповідними органами нагляду протягом останніх років, внесено офіційні зміни і доповнення, що містяться в інформаційних показниках, враховано зауваження міністерств і відомств щодо уточнення назв нормативних актів, дат їх затвердження тощо. ССБТ, ДСТУ, ДСанПіН, інструкції до НПАОП не включено – за них відповідають Держспоживстандарт України та відповідні галузеві міністерства.

Види НПАОП (в уніфікованій формі для однакового застосування) мають таке цифрове позначення: правила – 1, переліки – 2, норми – 3, положення – 4, інструкції – 5, порядки – 6, інші – 7.

Реєстр НПАОП є офіційним виданням, що підлягає використанню власниками (уповноваженими ними органами) та посадовими особами підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності; посадовими особами і спеціалістами міністерств, відомств, асоціацій, корпо-

рацій та інших об'єднань підприємств, органів державного нагляду за охороною праці, місцевих органів державної виконавчої влади.

Питання з виробничої санітарії на сьогодні містять не тільки ГОСТи ССБТ, але і державні санітарні норми. Так, наприклад, розглянемо вимоги до наступних виробничих факторів – шум (1), вібрація (2), мікроклімат виробничих приміщень (3).

Вимоги до цих факторів нормуються:

1. ГОСТ 12.1.003-83. Шум. Общие требования безопасности. ДСН 3.3.6.037-99. Санітарні норми виробничого шуму, ультразвуку та інфразвуку.

2. ГОСТ 12.1.012-90. Вибрация. Общие требования безопасности. ДСН 3.3.6.039-99. Санітарні норми виробничої загальної та локальної вібрації.

3. ГОСТ 12.1.005-88. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зонѣ.

ДСН 3.3.6.042-99. Санітарні норми мікроклімату виробничих приміщень.

Протипожежна безпека забезпечується виконанням вимог «Правил пожежної безпеки в Україні» (НАПБ А.01.001-2004) та нормативно-правових актів з пожежної безпеки – НАПБ. /Державний реєстр цих актів – «Реєстр НАПБ», виданий в Україні у 2001 році.

Крім зазначеного вище НАПБ А.01.001-2004 основними, з точки зору забезпечення пожежної безпеки у будівництві, слід вважати:

НАПБ Б.03.002-2007. Норми визначення категорій приміщень, будинків та зовнішніх установок за вибухопожежною та пожежною небезпечкою.

ДБН В.1.1-7-2002. Пожежна безпека об'єктів будівництва.

ДБН В.1.2-7-2008. Основні вимоги до будівель і споруд. Пожежна безпека.

2.2. Основні нормативно-правові акти охорони праці

До основних нормативно-правових актів охорони праці відносяться:

- Постанова Кабінету Міністрів України від 25.08.2004 р. № 1112 «Деякі питання розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві».

- НПАОП 0.00-4.03-04 «Положення про Державний реєстр нормативно-правових актів з питань охорони праці». Наказ Держнаглядохоронпраці від 08.06.2004 р. № 151.

- НПАОП 0.00-4.09-07 «Типове положення про комісію з питань охорони праці підприємства». Наказ Держгірпромнагляду від 21.03.2007 р. № 55.

- НПАОП 0.00-4.11-07 «Типове положення про діяльність уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці». Наказ Держгірпромнагляду від 21.03.2007 р. № 56.

- НПАОП 0.00-4.12-05 «Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці». Наказ Держнаглядохоронпраці від 26.01.2005 р. № 15.

- НПАОП 0.00-4.15-98 «Положення про розробку інструкцій з охорони праці». Наказ Держнаглядохоронпраці від 29.01.1998 р. № 9.

- НПАОП 0.00-4.21-04 «Типове положення про службу охорони праці». Наказ Держнаглядохоронпраці від 15.11.2004 р. № 255.

- НПАОП 0.00-4.33-99 «Положення щодо розробки планів локалізації та ліквідації аварійних ситуацій і аварій. Наказ Держнаглядохоронпраці від 17.06.1999 р. № 112.

- НПАОП 0.00-6.03-93 «Порядок опрацювання та затвердження власником нормативних актів про охорону праці, що діють на підприємстві». Наказ Держнаглядохоронпраці від 21.12.1993 р. № 132.

- НПАОП 0.00-6.13-05 «Порядок організації державного нагляду за охороною праці та гірничого нагляду в системі Держнаглядохоронпраці України». Наказ Держнаглядохоронпраці від 30.03.2004 р. № 92.

- Рекомендації щодо організації роботи кабінету промислової безпеки та охорони праці. Затверджено Головою Держгірпромнагляду 16.01.2008 р.

- Рекомендації щодо побудови, впровадження та удосконалення системи управління охороною праці. Затверджено Головою Держгірпромнагляду 07.02.2008 р.

Нормотворення в галузі охорони праці в Україні найтісніше пов'язане з аналогічним процесом в інших країнах СНД, активно розвивається.

Література до теми: [9, 6-8, 10, 12, 14, 16, 19].

Тема 3. Система управління охороною праці в організації

3.1. Основні вимоги до побудови і функціонування системи управління охороною праці

Організаційна структура системи управління охороною праці (СУОП)

В Україні функціонує багаторівнева СУОП, функціональними ланками якої є відповідні структури державної законодавчої і виконавчої влади різних рівнів, управлінські структури підприємств і організацій, трудових колективів.

Залежно від спрямування вирішуваних завдань всі ланки СУОП можна розділити на дві групи:

- ланки, що забезпечують вирішення законодавчо-нормативних, науково-технічних, соціально-економічних та інших загальних питань охорони праці;
- ланки, до функціональних обов'язків яких входить забезпечення безпеки праці в умовах конкретних організацій, підприємств.

До *першої* групи належать органи державної законодавчої ініціативи та органи державного управління охороною праці:

- Верховна Рада України;
- Кабінет Міністрів України;
- Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки України (Держгірпромнагляд України);
- міністерства та інші центральні органи державної виконавчої влади;
- Фонд соціального страхування від нещасних випадків і профзахворювань;
- місцева державна адміністрація, органи місцевого самоврядування.

Верховна Рада України зі своєї ініціативи у взаємодії з відповідними структурами державної виконавчої влади визначає державну політику в сфері охорони праці, вирішує питання щодо удосконалення і розвитку законодавчої бази охорони праці, соціальні питання, пов'язані зі станом умов і охорони праці.

Кабінет Міністрів України забезпечує реалізацію державної політики в сфері охорони праці, виходячи із стану охорони праці в державі, організує розробку загальнодержавних програм відповідно до поліпшення цього стану, затверджує ці програми і контролює їх виконання, визначає функції ор-

ганів виконавчої влади щодо вирішення питань охорони праці і нагляду за охороною праці.

Для вирішення цих питань при Кабінеті Міністрів України функціонує Національна рада з питань безпечної життєдіяльності населення, яку очолює віце-прем'єр-міністр України.

Держгірпромнагляд України здійснює комплексне управління охороною праці на державному рівні, реалізує державну політику в цій сфері, розробляє за участі відповідних органів державної програми в сфері охорони праці, координує роботу державних органів і об'єднань підприємств із питань безпеки праці, розробляє і переглядає разом з компетентними органами систему показників і обліку умов і безпеки праці, здійснює міжнародне співробітництво з питань охорони праці і нагляд за охороною праці в державі тощо.

Рішення Держгірпромнагляду України, що відноситься до її компетенції, обов'язкові для виконання всіма міністерствами, іншими центральними органами державної виконавчої влади, місцевими державними адміністраціями, місцевими радами народних депутатів і підприємствами.

Фонд соціального страхування від нещасних випадків здійснює профілактику нещасних випадків і профзахворювань, а також координацію всієї страхової діяльності, пов'язаної з охороною праці.

Міністерство праці і соціальної політики України здійснює також державну експертизу умов праці, визначає порядок і здійснює контроль за якістю проведення атестації робочих місць згідно з їх відповідністю нормативним актам про охорону праці, бере участь у розробці нормативних документів про охорону праці.

Інші міністерства і центральні органи державної виконавчої влади як ланки системи управління охороною праці визначають науково-технічну політику галузі з питань охорони праці, розробляють і реалізують комплексні заходи щодо поліпшення безпеки праці, здійснюють методичне керівництво діяльністю підприємств галузі з охорони праці, співробітничать з галузевими профспілками щодо вирішення питань безпеки праці, організовують у встановленому порядку навчання і перевірку знань правил і норм охорони праці керівниками і фахівцями галузі, створюють, у разі необхідності, професійні воєнізовані аварійно-рятувальні формування, здійснюють внутрішній контроль за станом охорони праці.

Для забезпечення виконання перелічених функцій в апаратах міністерств і інших центральних органів державної виконавчої влади створюються служби охорони праці.

Місцеві державні адміністрації й органи місцевого самоврядування в межах підвідомчої їм території забезпечують реалізацію державної політики в сфері охорони праці, формують за участі профспілок місцеві програми заходів щодо поліпшення безпеки, гігієни праці і виробничого середовища, здійснюють контроль за дотриманням нормативних актів про охорону праці. Для забезпечення виконання названих функцій при місцевих органах державної виконавчої влади створюються відповідні структурні підрозділи.

Управлінські структури підприємств забезпечують в умовах конкретних виробництв реалізацію вимог законодавчих і нормативних актів про охорону праці з метою створення безпечних і нешкідливих умов праці, попередження виробничого травматизму і професійних захворювань, вирішують весь комплекс питань з охорони праці, пов'язаних з даним виробництвом. У своїй діяльності стосовно охорони праці управлінські структури підприємств взаємодіють з комісією з питань охорони праці підприємства (за наявності такої), з профспілками підприємства та уповноваженими трудових колективів.

СУОП в умовах конкретної організації, на конкретному об'єкті завжди є багаторівневою системою управління, у якій верхнім рівнем є державне управління, а нижнім – управління охороною праці на конкретному об'єкті. Як проміжні рівні управління можуть виступати відомче, регіональне управління, а також управління в об'єднанні, тресті тощо.

Правовою основою СУОП є: Конституція України, Кодекс законів про працю України, Закони України «Про охорону праці» і «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві і професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», накази і розпорядження Президента України, розпорядження і постанови Кабінету Міністрів, Держгірпромнагляд, Міністерства охорони здоров'я, Міністерства праці і соціальної політики, а також інших директивних органів України з питань охорони праці (органи Державного управління охороною праці).

До нормативної бази СУОП входять:

– державні міжгалузеві і галузеві норми і правила, а також відомчі нормативні акти з охорони праці, затверджені Держгірпромнагляд;

- система державних міжгалузевих і галузевих стандартів безпеки праці;
- будівельні норми і правила в частині забезпечення вимог охорони праці і пожежної безпеки;
- накази і розпорядження організації вищого рівня;
- розділи «Вимоги безпеки (охорони) праці» у стандартах і технічних умовах на продукцію;
- вимоги безпеки праці в проектній, технічній і організаційно-технологічній документації на будівництво або реконструкцію об'єктів будівництва.

Перелік основних нормативних документів з охорони праці наведений у Державному реєстрі нормативно-правових актів з охорони праці.

Система управління охороною праці діє за принципом зворотного зв'язку; при цьому управління – замкнене, організаційне.

Основні функції управління і шляхи їх реалізації

Управління охороною праці в будівельних організаціях забезпечується виконанням комплексу таких взаємозалежних *функцій*:

- планування робіт, діяльності структурних і виробничих підрозділів, функціональних служб з забезпечення безпеки праці;
- організація виконання планових заходів і робіт із забезпечення безпеки праці і функціонування СУОП;
- контроль за станом охорони праці і функціонуванням СУОП;
- облік, аналіз, оцінка стану безпеки та охорони праці;
- координація діяльності з забезпечення безпеки й охорони праці;
- стимулювання за досягнуті результати.

3.2. Види планування та контролю стану охорони праці

Планування робіт, діяльності підрозділів і служб з охорони праці проводиться за такими напрямками:

- планування забезпечення безпеки працюючих;
- планування забезпечення безпеки виробничих процесів;
- планування забезпечення безпеки виробничого устаткування;
- планування доведення до нормативного рівня, подальшого поліпшення санітарно-гігієнічних умов праці, виробничого побуту і лікувально-профілактичного обслуговування працюючих.

Планування заходів і робіт із забезпечення безпеки праці здійснюється на підставі поточних (річних) і оперативних (квартально-місячних) планів.

Поточне планування здійснюється на основі аналізу виробничої програми організації, наявних ресурсів, результатів паспортизації і (або) атестації фактичного стану умов праці, а також планів матеріально-технічного і фінан-

сового забезпечення в період технічної підготовки виробництва. Воно полягає в розробці питань охорони праці в конструкторській, технологічній і організаційній проектній документації.

Щорічні плани здійснення комплексних заходів щодо організації безпечних і нешкідливих умов праці є додатками до Колективних угод.

Комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці і виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, попередження випадків виробничого травматизму, професійних захворювань і аварій розробляються в конкретних організаціях з використанням «Спільних рекомендацій державних органів і профспілок про зміст розділу «Охорона праці» в Колективному договорі (угоді, трудовому договорі)».

Оперативне планування здійснюється на основі поточного – річного планування. При цьому враховують:

- накази й інші розпоряджувальні документи організацій вищого рівня і контролюючих органів;

- заходи, намічені до виконання на планований період за результатами оперативного контролю, аналізу матеріалів про виявлені небезпечні ситуації і виробничий травматизм, а також перевірок експлуатації машин, механізмів, устаткування, електроустановок і мереж;

- рішення виробничих нарад, комісій з питань охорони праці підприємства;

- пропозиції щодо поліпшення умов праці і побуту працюючих, ліквідації причин професійних захворювань;

- інші питання, що вимагають оперативного розгляду і рішення.

Оперативне планування вирішення питань охорони праці полягає у *визначенні методів і засобів* забезпечення безпеки і нешкідливості праці, джерел і розмірів фінансування, термінів їх реалізації. Воно здійснюється безпосередніми керівниками робіт, функціональних служб і структурних підрозділів.

Оперативні плани затверджуються першими керівниками організацій і підприємств; їх виконання контролюється службою охорони праці і розглядається при проведенні оперативного контролю відповідного рівня (ступеня).

Плани робіт структурних підрозділів, головних спеціалістів і функціональних служб розробляються відповідно до функцій з охорони праці, що покладені на них.

Організація виконання планових заходів і робіт із забезпечення безпеки праці і функціонування СУОП полягає в чіткій регламентації обов'язків, порядку взаємодії, діяльності в цілому структурних підрозділів, функціональних служб, головних спеціалістів і окремих працівників організацій і підприємств.

Організація виконання робіт проводиться відповідно до функціональних обов'язків робітників та службовців шляхом здійснення комплексу організаційних і технічних заходів, які розробляються на основі результатів аналізу проектної документації, інформації про виробничий травматизм, і виявленні у процесі оперативного й іншого видів контролю стану охорони праці небезпечних ситуацій.

При розгляді і затвердженні проектної документації керівники організацій, служба охорони праці та інші інженерні служби і провідні спеціалісти особливу увагу повинні приділяти прив'язці типових рішень до конкретних умов проведення робіт.

Навчання працюючих безпечним методам праці повинно проходити з урахуванням результатів аналізу виробничого травматизму і відповідно до «Типового положення про порядок проведення навчання із перевірки знань з питань охорони праці». Професійний відбір проводиться під час прийому на роботу за окремими спеціальностями, до яких висуваються підвищені вимоги щодо психофізичної придатності, обумовлені умовами праці. Перелік робіт, де необхідний професійний добір, визначений НПАОП.

Контроль за станом охорони праці і функціонуванням СУОП повинен бути спрямований на виявлення відхилень від вимог норм і правил охорони праці, які мали місце на будівельних майданчиках; перевірку виконання (за обсягами і термінами) запланованих профілактичних заходів, а окремими працівниками, функціональними службами – своїх обов'язків із забезпечення безпечного проведення робіт, реалізації прийнятих рішень, рекомендацій з поліпшення умов праці, своєчасного прийняття необхідних заходів щодо усунення виявлених недоліків.

Контролюються: стан і процеси експлуатації застосовуваних машин, механізмів, виробничого устаткування; безпека виконання технологічних процесів; правильність використання засобів індивідуального і колективного захисту; стан санітарно-гігієнічних і виробничих умов як окремих робочих місць, так і в цілому на об'єктах, їх відповідність рішенням, прийнятим в організаційно-технологічній документації; стан санітарно побутового обслуговування працюючих; стан будинків і споруд, що експлуатуються,

дотримання адміністрацією чинного законодавства, норм і правил охорони праці.

Основними *видами контролю* є:

- оперативний адміністративно-суспільний (п'ятиступінчатий) контроль;
- контроль посадових осіб;
- контроль, що здійснюється службою охорони праці;
- відомчий контроль організацій вищого рівня;
- державний контроль, що здійснюється органами нагляду;
- суспільний контроль.

Оперативний адміністративно-суспільний контроль проводиться систематично за п'ятиступінчатою схемою відповідно до «Положення про проведення оперативного контролю», яке розробляється в кожній організаційній структурі.

Перші три ступеня оперативного контролю проводяться за затвердженою в організації (на підприємстві) схемою; четвертий і п'ятий ступінь – за цільовими програмами, які розробляє служба охорони праці відповідного рівня управління.

Результати оперативного контролю першого і другого ступенів фіксуються в журналі оперативного контролю, а наступних ступенів – оформляються відповідними протоколами; за необхідності – видаються накази по організаціях (підприємствах).

Контроль *посадових осіб* полягає в перевірці виконання підлеглими службами, посадовими особами своїх функціональних обов'язків, а також прийнятих рішень, наказів і розпоряджень організацій вищого рівня, постанов директивних органів, розпоряджень органів державного нагляду.

Контроль, який здійснює *служба охорони праці*, проводиться відповідно до «Типового положення про службу охорони праці», а також функціональних обов'язків, які розробляються для всіх категорій працюючих – від робітника до першого керівника.

Перевірки в цьому випадку можуть бути:

- планові – проводяться службою охорони праці з обов'язковою участю головних спеціалістів, керівників функціональних служб за графіками, затвердженими керівником організації (підприємства);
- позачергові – проводяться у випадках, коли відзначене систематичне ігнорування вказівок і розпоряджень контролюючих органів, прийнятих управлінських рішень, а також – зниження показників рівня безпеки, охорони праці, зростання виробничого травматизму і профзахворювань.

Відомчий контроль організацій вищого рівня здійснюється службою охорони праці відповідно до затвердженого у встановленому порядку «Положення про службу охорони праці організації», а також функціональними службами в частині, визначеній відповідними положеннями з управління охороною праці (СУОП).

Державний нагляд за додержанням законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці, згідно із ст. 38 Закону, здійснюють:

– спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці;

– спеціально уповноважений державний орган з питань радіаційної безпеки;

– спеціально уповноважений державний орган з питань пожежної безпеки;

– спеціально уповноважений державний орган з питань гігієни праці.

Громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснюють:

– трудові колективи – через обраних ними уповноважених, які діють на підставі «Типового положення про роботу уповноважених трудових колективів з питань охорони праці»;

– професійні спілки – в особі своїх виборних органів і представників, що діють на підставі «Типового положення про представників профспілок з питань охорони праці»; «Типового положення про комісії з питань охорони праці підприємства».

Контроль за станом умов і охорони праці повинен передбачати *метрологічне* забезпечення, включаючи методи і засоби вимірювання параметрів умов праці, безпеки виробничого устаткування, машин і механізмів, технологічних процесів, якості засобів захисту працюючих.

Вищий нагляд за дотриманням і правильним застосуванням законів про охорону праці здійснюється Генеральним прокурором України і підлеглими йому прокурорами.

3.3. Інтегровані системи менеджменту в галузі охорони праці

Система менеджменту охорони праці і промислової безпеки (СМОПіПБ) створює основу для здійснення заходів з охорони праці і здоров'я на виробництві, що забезпечує підвищення їх ефективності й інтеграцію в загальну діяльність підприємства.

Системи менеджменту охорони праці і промислової безпеки базуються на стандартах, які чітко визначають процес досягнення безперервного поліпшення роботи з охорони праці і здоров'я, а також виконання вимог законодавства. СМОПіПБ відповідно до вимог OHSAS 18001 – це система менеджменту, що дозволяє оцінити виробничі небезпеки, ідентифікувати пов'язані з ними ризики і ефективно управляти ними. Унаслідок впровадження СМОПіПБ можливості виникнення аварійних ситу-

ацій зводяться до мінімуму, знижуються виробничі ризики, забезпечується належний рівень охорони здоров'я персоналу і дотримання техніки безпеки на робочих місцях. Консалтингові компанії пропонують розробити, впровадити і сертифікувати СМОПіПБ за визнаною у всьому світі специфікацією OHSAS 18001.

Сертифікація дозволяє:

- зменшити ризики;
- отримати конкурентну перевагу;
- діяти відповідно до вимог законодавства;
- підвищити ефективність роботи в цілому;
- полегшити процедуру контролю з боку державних органів;
- підвищити рівень задоволеності персоналу.

OHSAS 18001 і OHSAS 18002

OHSAS 18001 є стандартом, на базі якого проводиться перевірка Систем менеджменту охорони праці і промислової безпеки. Передумовою його розробки стала потреба компаній в ефективній роботі з охорони праці і здоров'я.

Міжнародний стандарт OHSAS 18001 був розроблений за участю національних органів зі стандартизації низки країн - Великобританії, Японії, ПАР, Ірландії, а також фірм і дослідницьких організацій.

OHSAS 18001 є дійсно світовим стандартом в тому сенсі, що його застосування не обмежується тільки організаціями в економічно високорозвинених країнах. У багатьох країнах керівництва компаній дійшли висновку, що такий стандарт є важливим для компанії і для її взаємин з суспільством і урядом, оскільки дозволяє створити систему управління безпекою. Ця діяльність - не одноразовий проект або випадкова подія. Це – тривалий процес поліпшення відносин з суспільством, з місцевими органами влади і національним урядом, з власним персоналом компанії, учасниками ринку або акціонерами, організаціями споживачів і суспільством в цілому.

Створюючи систему, засновану на принципах OHSAS 18001, організація не зазнає труднощів в дотриманні правил і знижує ризик бути оштрафованою або піддатися судовому розгляду в разі виникнення травм, професійних захворювань і нещасних випадків.

Стратегічна консультативна група ISO сформувала і контролює межі компетенції цього стандарту для того, щоб постійно відстежувати не-

обхідність у його подальшому розвитку і дає рекомендації ISO/IEC зі стратегічного планування сфери застосування такого стандарту.

Більшість дрібних компаній починають оцінювати необхідність у впровадженні системи управління охороною здоров'я і безпекою персоналу, виходячи з вимог уряду, а також враховуючи необхідність вирішення розбіжностей з представниками зацікавлених сторін. Для крупних компаній це найчастіше питання іміджу компанії й основа для відкритого інформування клієнтів і світової спільноти в цілому про свої наміри у сфері охорони здоров'я і безпеки персоналу.

На додаток до OHSAS 18001 було видано стандарт OHSAS 18002, який містить роз'яснення до вимог стандарту і настанову зі створення системи. Цей інтегрований пакет є зручним засобом для проходження сертифікації і дозволяє:

- виявити аспекти діяльності, що впливають на безпеку та здоров'я, і дістати доступ до відповідних законодавчих актів;
- визначити цілі з поліпшення діяльності і розробити програму щодо їх досягнення з реалізацією постійного контролю, тим самим забезпечуючи постійне вдосконалення;
- за умови відповідності підприємства вимогам OHSAS18001, TNO Certification b. v. може сертифікувати її, а також проводити періодичні оцінювання .

3.4. Регіональні та галузеві системи управління охороною праці

Управління охороною праці в країні поділяється на рівні:

- загальнодержавний;
- регіональний (обласний, районний, міський, районний у місті, селищі, селі);
- галузевий;
- виробничий (рівень підприємств).

Державне управління охороною праці здійснюють:

- Кабінет Міністрів України;
- Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки України (Держгірпромнагляд України);

— міністерства та інші центральні органи державної виконавчої влади;

— місцева державна адміністрація, органи місцевого самоврядування.

Кабінет Міністрів України:

- забезпечує реалізацію державної політики в галузі охорони праці;

- подає на затвердження Верховної Ради України загальнодержавну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;

— спрямовує і координує діяльність міністерств, інших центральних органів виконавчої влади Щодо створення безпечних і здорових умов праці та нагляду за охороною праці;

— запроваджує єдину державну статистичну звітність з питань охорони праці.

З метою координації діяльності органів державного управління охороною праці створюється Національна рада з питань безпечної життєдіяльності населення, яку очолює віце-прем'єр-міністр України.

Державний нагляд за дотриманням законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці здійснюють:

— Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки України (Держгірпромнагляд України);

— спеціально уповноважений державний орган з питань радіаційної безпеки;

— спеціально уповноважений державний орган з питань пожежної безпеки;

— спеціально уповноважений державний орган з питань гігієни праці,

Органи державного нагляду за охороною праці не залежать від будь-яких господарських органів, суб'єктів підприємництва, об'єднань громадян, політичних формувань, місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування, їм не підзвітні й не підконтрольні.

Діяльність органів державного нагляду за охороною праці регулюється Законами України «Про охорону праці», «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку», «Про пожежну безпеку», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», іншими нормативно-правовими актами та положеннями про ці органи.

Спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці (зараз цим органом є Державна служба гірни-

чого нагляду та промислової безпеки України (Держгірпромнагляд України):

— здійснює комплексне управління охороною праці на державному рівні, реалізує державну політику в цій галузі та здійснює контроль за виконанням функцій державного управління охороною праці міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, місцевими державними адміністраціями та органами місцевого самоврядування;

— розробляє за участю міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Фонду соціального страхування від нещасних випадків, всеукраїнських об'єднань роботодавців та профспілок загальнодержавну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і контролює її виконання;

— здійснює нормотворчу діяльність, розробляє і затверджує правила, норми, положення, інструкції та інші нормативно-правові акти з охорони праці або зміни до них;

— координує роботу міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Ради міністрів Автономної Республіки Крим, місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування, підприємств, інших суб'єктів підприємницької діяльності в галузі безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;

— одержує безоплатно від міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Ради міністрів Автономної Республіки Крим, місцевих державних адміністрацій, органів статистики, підприємств, інших суб'єктів підприємницької діяльності відомості та інформацію, необхідні для виконання покладених на нього завдань;

— бере участь у міжнародному співробітництві та в організації виконання міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, вивчає, узагальнює і поширює світовий досвід з цих питань, опрацьовує та подає у встановленому порядку пропозиції щодо вдосконалення і поступового наближення чинного законодавства про охорону праці до відповідних міжнародних та європейських норм.

Рішення, прийняті спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці в межах його компетенції, є обов'язковими для виконання усіма міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, Радою міністрів Автономної Респуб-

ліки Крим, місцевими державними адміністраціями, органами місцевого самоврядування, юридичними та фізичними особами, які відповідно до законодавства використовують найману працю.

Діяльність місцевих державних адміністрацій спрямовується на те, щоб у повсякденному житті набував практичного змісту та підтверджувався найголовніший принцип державної політики — пріоритет життя і здоров'я працівників. В умовах переходу до ринкової економіки, створення численних підприємств та інших господарств з недержавними формами власності, що не мають галузевого підпорядкування, незмірно зростає значення місцевих органів державної виконавчої влади в організації безпечних і здорових умов праці, усуненні причин виробничого травматизму та професійних захворювань.

Законами «Про місцеві державні адміністрації» та «Про місцеве самоврядування» передбачено, що захист прав, свобод і законних інтересів громадян є одним з головних принципів, на яких ґрунтується місцеве та регіональне самоврядування. Отже, порушення цих прав, пов'язане з невиконанням вимог законодавства про охорону праці, є об'єктом та предметом діяльності місцевих державних адміністрацій та місцевого самоврядування.

Органи місцевого самоврядування у межах своєї компетенції:

— затверджують цільові регіональні програми поліпшення стану безпеки, умов праці та виробничого середовища, а також заходи з охорони праці у складі програм соціально-економічного і культурного розвитку регіонів;

— приймають рішення щодо створення комунальних аварійно-рятувальних служб для обслуговування відповідних територій та об'єктів комунальної власності.

Виконавчі органи сільських, селищних, міських рад забезпечують належне утримання, ефективну й надійну експлуатацію об'єктів житлово-комунального господарства, побутового, торговельного обслуговування, транспорту і зв'язку, що перебувають у комунальній власності відповідних територіальних громад, додержання вимог щодо охорони праці працівників, зайнятих на цих об'єктах. Для виконання цих функцій сільські, селищні, міські ради створюють у складі свого виконавчого органу відповідний підрозділ або призначають спеціаліста з охорони праці.

Асоціації, корпорації, концерни та інші об'єднання визначають свої повноваження в галузі охорони праці статутами або договорами між

підприємствами, які утворили об'єднання. Для виконання делегованих об'єднанням функцій у їхніх апаратах створюються служби охорони праці.

Інформаційне забезпечення в галузі охорони праці, яке має здійснюватися органами управління охороною праці на всіх рівнях, потребує удосконалення шляхом вивчення і поширення міжнародного та вітчизняного досвіду щодо пропаганди безпечних методів і засобів праці, вирішення інших актуальних питань у цій сфері із залученням сучасних інформаційних технологій, ЗМІ, оперативного розповсюдження посібників, пам'яток, методик, листівок відповідного спрямування.

Література до теми: [5, 9, 10, 11, 12, 14, 19].

Тема 4. Травматизм та професійні захворювання в галузі.

Розслідування нещасних випадків

4.1. Розслідування та облік нещасних випадків, хронічних професійних захворювань і отруєнь на виробництві

Дамо основні визначення даної теми:

Травма — це тілесне пошкодження, тобто порушення цілісності тканин та органів тіла в результаті зовнішнього впливу, що супроводжується розладом функцій окремих органів чи всього організму.

Виробнича травма — це травма, отримана працівником на виробництві та викликана невиконанням вимог безпеки праці.

Виробничий травматизм — сукупність виробничих травм.

Нещасний випадок — пригода, що викликала травму.

Нещасний випадок на виробництві — випадок, що стався внаслідок дії на працівника небезпечного чи шкідливого виробничого фактора під час виконання працівником трудових обов'язків чи завдання керівника робіт.

Нещасливий випадок на виробництві трактується як сукупність двох неодмінних складових: факту виконання працівником трудових обов'язків і наявності небезпечного виробничого фактора, від дії якого працівник власне й постраждав (ДСТУ 2293-93, п. 25).

Трудове каліцтво — втрата здоров'я працівника внаслідок травми (чи нещасного випадку), яка сталася під час виконання трудових обов'язків (ДСТУ 2293-93, п. 30).

Професійними захворюваннями вважаються захворювання, які виникли виключно в результаті здійснення професійної діяльності з використанням шкідливих речовин або при певних видах робіт.

Розслідування та облік нещасних випадків і професійних захворювань проводяться в разі раптового погіршення стану здоров'я працівника або особи, що забезпечує себе роботою самостійно, отримання ними поранення, травми, в тому числі внаслідок тілесних пошкоджень, заподіяних іншою особою, гострого професійного захворювання і гострого

професійного та інших отруєнь, отримання теплового удару, опіку, обмороження, в разі ураження електричним струмом, блискавкою й іонізуючим випромінюванням, отримання інших пошкоджень унаслідок аварії, пожежі, стихійного лиха (землетруси, обвали, повені, урагани і т. д.), контакту з представниками тваринного і рослинного світу, який призвів до втрати працівником працездатності на один робочий день або більше або до необхідності переведення його на іншу (більш легку) роботу не менш ніж на один робочий день, у разі зникнення працівника під час виконання ним трудових обов'язків, а також у разі смерті працівника на підприємстві (далі - нещасні випадки) [12].

До гострих професійних захворювань і гострих професійних отруєнь відносяться захворювання й отруєння, викликані дією небезпечних факторів, шкідливих речовин не більш ніж протягом однієї робочої зміни.

Гострі професійні захворювання є наслідком дії хімічних речовин, іонізуючого і неіонізуючого випромінювання, значного фізичного навантаження й перенапруження окремих органів і систем людини. До них відносяться також інфекційні, паразитарні та алергічні захворювання.

Гострі професійні отруєння є наслідком дії в основному шкідливих речовин гостроспрямованої дії.

Визнаються пов'язаними з виробництвом нещасні випадки, що відбулися з працівниками при виконанні трудових обов'язків, у тому числі у відрядженні, а також ті, які відбулися в період:

перебування на робочому місці, на території підприємства або в іншому місці, пов'язаному з виконанням роботи, починаючи з моменту прибуття працівника на підприємство до його від'їзду, який повинен фіксуватися відповідно до вимог правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, в тому числі протягом робочого і наднормового часу, або виконання завдань роботодавця в неробочий час, під час відпустки, у вихідні, святкові і неробочі дні;

підготовки до роботи і приведення в порядок після закінчення роботи знарядь виробництва, засобів захисту, одягу, а також виконання заходів особистої гігієни, пересування територією підприємства перед початком роботи і після її закінчення;

проїзду на роботу або з роботи на транспортному засобі, що належить підприємству, або на іншому транспортному засобі, наданому роботодавцем;

використання власного транспортного засобу на користь підприємства з дозволу або за дорученням роботодавця у встановленому останнім порядку;

виконання дій на користь підприємства, на якому працює потерпілий, тобто дій, які не відносяться до трудових обов'язків працівника (надання необхідної допомоги іншому працівнику, дій з попередження аварій або рятування людей і майна підприємства, інших дій за розпорядженням або дорученням працедавця);

ліквідації аварії, наслідків надзвичайної ситуації техногенного і природного характеру на виробничих об'єктах і транспортних засобах, які використовуються підприємством;

надання необхідної допомоги або рятування людей, виконання дій, пов'язаних з попередженням нещасних випадків з іншими особами в процесі виконання трудових обов'язків;

надання підприємством шефської допомоги;

перебування в транспортному засобі або на його стоянці, на території вахтового селища, в тому числі під час змінного відпочинку, якщо настання нещасного випадку пов'язано з виконанням потерпілим трудових обов'язків або з дією на нього небезпечних чи шкідливих виробничих факторів або середовища;

проходження працівника до об'єкта (між об'єктами) обслуговування за затвердженими маршрутами або до якого-небудь об'єкта за дорученням працедавця;

проходження до/з місця відрядження згідно зі встановленим завданням;

раптового погіршення стану здоров'я працівника або його смерті внаслідок гострої серцево-судинної недостатності під час перебування на підземних роботах (видобуток корисних копалин, будівництво, реконструкція, технічне переоснащення і капітальний ремонт шахт, рудників, копалень, метрополітенів, підземних каналів, тунелів і інших підземних споруд, геологорозвідувальні роботи, які проводяться під землею) або після виведення працівника на поверхню з ознаками гострої серцево-судинної недостатності, що підтверджено медичним висновком;

здійснення самогубства працівником плавскладу на суднах морського, річкового і рибпромислового флоту в разі перевищення обумовленого колективним договором терміну перебування в рейсі або його смер-

ті під час перебування в рейсі внаслідок впливу психофізіологічних, небезпечних або шкідливих виробничих факторів.

Не визнаються пов'язаними з виробництвом нещасні випадки, які відбулися з працівниками:

за місцем постійного мешкання на території польових і вахтових селищ;

під час використання ними в особистих цілях транспортних засобів, машин, механізмів, устаткування, інструментів, які належать або використовуються підприємством (окрім випадків, які відбулися внаслідок їх несправності);

внаслідок отруєння алкоголем, наркотичними засобами, токсичними або отруйними речовинами, а також внаслідок їх дії (асфіксія, інсульт, зупинка серця і тощо) за наявності відповідного медичного висновку, якщо це не пов'язано із застосуванням таких речовин у виробничих процесах або порушенням вимог безпеки з їх зберігання і транспортування або якщо потерпілий, який знаходився у стані алкогольного, токсичного або наркотичного сп'яніння, до нещасного випадку був усунений від роботи відповідно до вимог правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства або колективного договору;

у разі підтвердженого відповідним медичним висновком алкогольного, токсичного або наркотичного сп'яніння, не зумовленого виробничим процесом, що стало основною причиною нещасного випадку за відсутності технічних і організаційних причин його настання;

при здійсненні ними злочину, який встановлено звинувачувальним вироком суду;

у разі смерті або самогубства вказаних вище осіб.

Роботодавець на підставі інформації про нещасний випадок терміново повинен скласти наказом комісію з розслідування нещасного випадку, до складу якої включаються керівник (фахівець) служби охорони праці або посадовець, на якого працедавцем покладено виконання функцій фахівця з питань охорони праці (голова комісії), керівник структурного підрозділу підприємства, на якому відбувся нещасний випадок, представник робочого органу виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань (далі — Фонд) за місцезнаходженням підприємства (за згодою), представник первинної організації профспілки, членом якого є потерпілий, або

уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці, якщо потерпілий не є членом профспілки, інші особи [12].

При настанні нещасного випадку з важкими наслідками, в тому числі з можливою інвалідністю потерпілого, до складу комісії обов'язково включається представник робочого органу Фонду за місцезнаходженням підприємства.

До складу комісії не може включатися керівник робіт, який безпосередньо відповідає за стан охорони праці на робочому місці, де відбувся нещасний випадок.

У разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння) до складу комісії включається також представник установи державної санітарно-епідеміологічної служби, обслуговуючої підприємство, і робочого органу виконавчої дирекції Фонду за місцезнаходженням підприємства.

Комісія на підставі розслідування має [12]:

скласти акт розслідування нещасного випадку за формою Н-5 у трьох екземплярах, а також акт про нещасний випадок, пов'язаний з виробництвом, за формою Н-1 у шести екземплярах, якщо цей нещасний випадок пов'язаний з виробництвом, або акт про нещасний випадок, не пов'язаний з виробництвом (форма НПВ, якщо цей випадок визнано таким, що не пов'язаний з виробництвом), і передати їх на затвердження працедавцю;

у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння), пов'язаного з виробництвом, окрім акта форми Н-1, скласти також у чотирьох екземплярах карту обліку професійного захворювання (отруєння) форми П-5.

Акти форми Н-5 і Н-1 (або форми НПВ) підписуються головою і всіма членами комісії. У разі незгода зі змістом вказаних актів член комісії письмово висловлює свою особливу думку, яка додається до акта форми Н-5 і є його невід'ємною частиною, про що робиться запис в акті форми Н-5.

Усі виявлені випадки хронічних професійних захворювань і отруєнь підлягають розслідуванню.

Професійний характер захворювання визначається експертною комісією у складі фахівців спеціалізованої лікувально-профілактичної установи відповідно до переліку, який затверджується Мінохоронздоров'я.

При необхідності до роботи експертної комісії притягуються фахівці (представники) підприємства, робочого органу виконавчої дирекції Фонду за місцезнаходженням підприємства, первинної організації профспілки, членом якої є потерпілий, або уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці, якщо хворий не є членом профспілки.

Спеціальному розслідуванню підлягають:

нещасні випадки зі смертельним наслідком;

групові нещасні випадки, що відбулися одночасно з двома і більше працівниками незалежно від ступеня важкості ушкодження їх здоров'я;

випадки смерті працівників на підприємстві;

випадки зникнення працівників при виконанні трудових (посадових) обов'язків;

нещасні випадки з важкими наслідками, в тому числі з можливою інвалідністю потерпілого (за рішенням органів Держнаглядохоронпраці).

Звітність і інформація про нещасні випадки, аналіз їх причин

Роботодавець на підставі актів форми Н-1 і форми НПВ подає у відповідні організації державну статистичну звітність про потерпілих за формою, затвердженою Держкомстатом, і несе відповідальність за її достовірність.

Роботодавець зобов'язаний здійснювати аналіз причин нещасних випадків за підсумками кварталу, півріччя і року, розробляти й виконувати заходи щодо попередження подібних випадків.

Органи, до сфери управління яких відносяться підприємства, місцеві держадміністрації зобов'язані на підставі актів форми Н-1 здійснювати аналіз обставин і причин нещасних випадків за підсумками кожного півріччя та року в цілому, повідомляти про його результати підприємства, які належать до сфери їх управління, а також розробляти й виконувати заходи щодо попередження подібних випадків.

4.2. Дослідження та профілактика виробничого травматизму

Основні заходи щодо попередження й усунення причин виробничого травматизму і професійних захворювань підрозділяються на ***технічні*** і ***організаційні*** [14].

Технічні заходи включають заходи щодо виробничої санітарії і техніки безпеки.

Заходи щодо виробничої санітарії включають організаційні, гігієнічні і санітарно-технічні заходи та засоби, що запобігають дії на працюючих шкідливих виробничих чинників. Це створіння комфортного мікроклімату (температури, відносної вологості, швидкості руху і чистоти повітря) шляхом налаштування відповідних систем опалювання, вентиляції, кондиціонування повітря, теплоізоляції конструкцій будівель і технологічного устаткування, заміни шкідливих речовин і матеріалів нешкідливими, герметизація шкідливих процесів; зниження рівня шуму і вібрації, забезпечення раціонального освітлення; забезпечення належного режиму праці та відпочинку, медико-санітарного і побутового обслуговування тощо.

Заходи щодо техніки безпеки передбачають систему організаційних і технічних заходів і засобів, що запобігають дії на працюючих небезпечних виробничих чинників. До них відносяться: розробка й упровадження безпечного устаткування, комплексна механізація та автоматизація технологічних процесів, використання захисної техніки і запобіжних пристосувань, автоматичних блокувань, правильного пристрою органів управління устаткуванням, розробка й упровадження систем автоматичного регулювання, контролю та управління технологічними процесами, принципово нових нешкідливих і безпечних технологічних процесів та ін.

Організаційні заходи включають: правильну організацію роботи, навчання, інструктажів, контролю і нагляду з охорони праці; дотримання норм трудового законодавства; упровадження безпечних методів і наукової організації праці, проведення оглядів, нарад, лекційної і наочної пропаганди та агітації з охорони праці; організацію планово-запобіжних ремонтів, технічних оглядів технологічного устаткування, пристроїв, що працюють під тиском, транспортних і вантажопідйомних засобів та ін.

Аналіз виробничого травматизму дозволяє не лише виявити причини, а визначити закономірності їх виникнення. На основі такої інформації розробляються заходи та засоби щодо профілактики травматизму. Для аналізу виробничого травматизму застосовують багато різноманітних методів, основні з яких можна поділити на такі групи: статистичні, топографічні, монографічні, економічні, анкетування, ергономічні, психофізіологічні, експертних оцінок та інші.

Література до теми: [9, 11, 12, 14, 16].

Тема 5. Спеціальні розділи охорони праці в галузі професійної діяльності

5.1. Санітарно-гігієнічні вимоги до умов праці в галузі

Під умовами праці на виробництві прийнято розуміти характер виконуваного трудового процесу (ступінь напруженості і тяжкості праці, режим роботи, форма праці), при якому навантаження доводиться переважно на м'язову і нервову системи людини, і те навколишнє середовище (атмосферний тиск, температура, вологість, ступінь забрудненості і за-
порошеності повітря, рівень і якість освітлення, рівень шуму, вібрації, випромінювання тощо, а також характер технологічного процесу планування робочих місць, оформлення інтер'єру, взаємостосунки людей у процесі праці тощо), яке впливає на функціональні зміни органів зору, слуху, дихання, кровообігу, на діяльність серцево-судинної і центральної нервової системи і психіку людини [14].

Усі ці чинники в сукупності і кожний окремо здійснюють великий вплив на працездатність людини, критеріями якого можуть служити як фізіологічні показники (гострота слуху і зору, швидкість рефлекторних реакцій, частота пульсу, кров'яний тиск, м'язова витривалість тощо), так і економічні (годинне і денне вироблення, тривалість окремих ручних операцій, тривалість мікропауз між ними).

Для гігієнічної оцінки існуючих умов та характеру праці на робочих місцях розроблена Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності чинників виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу, затверджена наказом Міністерства охорони здоров'я від 31.12.1997 р. № 382. Гігієнічна класифікація заснована на принципі диференціації умов праці залежно від фактично визнаних рівнів чинників виробничого середовища (показники мікроклімату, вміст шкідливих речовин у повітрі робочої зони, рівні шуму, вібрації, інфразвуку та ультразвуку, рівні електромагнітних випромінювань, освітленості та тощо) і трудового процесу (показники важкості праці – фізичне навантаження, піднімання та переміщення вантажів, стереотипні рухи за зміну, статичне навантаження, робоча поза, нахили корпусу, переміщення в просторі та напруженості праці; інтелектуальні навантаження, сенсорні навантаження, емоційні навантаження, монотонність навантажень,

режим праці), порівняно із санітарними нормами, правилами, гігієнічними нормативами, а також можливим впливом їх на стан здоров'я працюючих.

Відповідно до Гігієнічної класифікації праці за показниками шкідливості та небезпечності чинників виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу, умови праці поділяються на 4 класи:

1 клас — оптимальні умови праці — такі умови, за яких зберігається не лише здоров'я працюючих, а й створюються передумови для підтримання високого рівня працездатності. Оптимальні гігієнічні нормативи виробничих чинників установлені для мікрокліматичних параметрів і чинників трудового процесу. Для інших чинників за оптимальні умовно приймаються такі умови праці, за яких несприятливі чинники виробничого середовища не перевищують рівнів, прийнятих як безпечні для населення.

2 клас — допустимі умови праці — характеризуються такими рівнями чинників виробничого середовища і трудового процесу, які не перевищують встановлених гігієнічних нормативів для робочих місць, а можливі зміни функціонального стану організму відновлюються за час регламентованого відпочинку або до початку наступної зміни і не чинять несприятливого впливу на стан здоров'я працюючих і їх потомство в найближчому та віддаленому періоді.

3 клас — шкідливі умови праці — характеризуються наявністю шкідливих виробничих чинників, що перевищують гігієнічні нормативи і здатні чинити несприятливий вплив на організм працюючого та/або його потомство.

Шкідливі умови праці за ступенем перевищення гігієнічних нормативів та вираженості змін в організмі працюючих поділяються на 4 ступені:

ступінь (3.1) — умови праці, що характеризуються такими відхиленнями від гігієнічних нормативів, які, як правило, викликають функціональні зміни, виходять за межі фізіологічних коливань та найчастіше сприяють зростанню захворюваності з тимчасовою втратою працездатності;

ступінь (3.2) — умови праці, що характеризуються такими рівнями чинників виробничого середовища і трудового процесу, які здатні викликати стійкі функціональні порушення, призводять у більшості випадків до зростання захворюваності з тимчасовою втратою працездатності, підви-

щення частоти загальної захворюваності, появи окремих ознак професійної патології;

ступінь (3.3) — умови праці, що характеризуються такими рівнями шкідливих чинників виробничого середовища і трудового процесу, які призводять до підвищення рівнів захворюваності з тимчасовою втратою працездатності та розвитку, як правило, початкових стадій професійних захворювань;

ступінь (3.4) — умови праці, що характеризуються такими рівнями чинників виробничого середовища, які здатні призводити до розвитку виражених форм професійних захворювань, значного зростання хронічних патологій та рівнів захворюваності з тимчасовою втратою працездатності.

4 клас — небезпечні (екстремальні) умови праці — характеризуються такими рівнями чинників виробничого середовища, вплив яких протягом робочої зміни (або ж її частини) створює високий ризик виникнення важких форм гострих професійних уражень, отруєнь, каліцтв, загрозу для життя.

До санітарно-гігієнічних вимог до умов праці в галузі, де основними робочими знаряддями є комп'ютерна техніка (КТ), відносяться вимоги до метеорологічних умови (мікроклімату), освітлення, шуму, вібрації, електромагнітного випромінювання, вимоги до приміщень та розташування робочих місць з ПК тощо [14].

Відповідно до ДСанПіН 3.3.2.007-98 «Державних санітарних правил і норм роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин» встановлені санітарно-гігієнічні вимоги до параметрів виробничого середовища приміщень з КТ.

Вимоги до мікроклімату [14]

Згідно з цим стандартом (ГОСТом) нормуються оптимальні і допустимі метеорологічні умови на робочому місці.

Допустимими називаються такі параметри мікроклімату, які при тривалій і систематичній дії на людину можуть викликати перехідні і такі, що швидко нормалізуються, зміни теплового стану організму, які супроводжуються напруженням механізмів терморегуляції, але не виходять за межі фізіологічних пристосувань. При цьому не виникає пошкоджень або

порушень стану здоров'я, але можуть спостерігатися дискомфортні теплові відчуття, погіршення самопочуття і зниження працездатності.

Оптимальними називають такі параметри мікроклімату, які при тривалій і систематичній дії на людину забезпечують збереження нормального теплового стану організму без напруження механізмів терморегуляції. Вони забезпечують відчуття теплового комфорту і створюють умови для високого рівня працездатності людини.

Оптимальне поєднання метеорологічних умов виробничого середовища називають *комфортністю*.

Нормуються показники метеорологічних умов відносно таких параметрів:

- сезону року;
- категорії важкості виконуваної роботи;
- категорії приміщень.

Розрізняють два сезони року: теплий період року — сезон, який характеризується середньодобовою температурою зовнішнього повітря $+10\text{ }^{\circ}\text{C}$ і вище, та холодний, який характеризується середньодобовою температурою зовнішнього повітря нижче $+10\text{ }^{\circ}\text{C}$.

Усі роботи за ступенем важкості поділяться на три категорії: легка, середньої важкості і важка [14].

Оптимальна величина температури повітря робочої зони, встановлена ДСН 3.3.6.042-99 та ГОСТ 12.1.005-88, може коливатися залежно від сезону року і важкості виконуваної роботи від 16 до $25\text{ }^{\circ}\text{C}$, допустима — від 12 до $30\text{ }^{\circ}\text{C}$.

Оптимальна відносна вологість за ГОСТом складає $40\text{—}60\%$. Допустима величина відносної вологості зростає до 75% .

Оптимальна швидкість руху повітря коливається від $0,2$ до $0,5\text{ м/с}$, а в приміщеннях з надлишком тепла збільшується до 1 м/с .

У навчальних приміщеннях оптимальними є такі метеорологічні умови:

у холодний період температура повітря повинна становити $22\text{—}24\text{ }^{\circ}\text{C}$, швидкість руху повітря — $0,1\text{ м/с}$, відносна вологість — $40\text{—}60\%$;

у теплий період температура повітря повинна становити $23\text{—}25\text{ }^{\circ}\text{C}$, швидкість руху повітря — $0,1\text{ м/с}$, відносна вологість — $40\text{—}60\%$.

Для забезпечення нормальних метеорологічних умов на підприємствах застосовують: вентиляцію, кондиціонування і опалення [14].

У виробничих приміщеннях на робочих місцях з КТ мають забезпечуватись оптимальні значення параметрів мікроклімату: температури (21-25*С), відносної вологості (40-60%) й швидкості руху повітря (0,1-0,2м/с)-(ГОСТ 12.1.005-88, СН 4088-86, ДСН 3.3.6.042-99)

У приміщеннях з КТ має бути забезпечений 3-кратний обмін повітря за годину. Для забезпечення постійних параметрів мікроклімату (температури, вологості, швидкості руху і чистоти повітря) у приміщеннях можуть бути встановлені побутові кондиціонери .

Вимоги до освітлення приміщень та робочих місць [14]

Приміщення з КТ повинні мати природне та штучне освітлення. При незадовільному освітленні знижується продуктивність праці користувачів КТ, можлива поява короткозорості, швидка стомлюваність.

Система освітлення повинна відповідати таким вимогам:

- освітленість на робочому місці повинна відповідати характеру зорової роботи, який визначається трьома параметрами: об'єктом розрізнення-найменшим розміром об'єкта, що розглядається на моніторі ПК та робочої станції (РС); фоном, який характеризується коефіцієнтом відбиття; контрастом об'єкта і фону;
- необхідно забезпечити достатньо рівномірний розподіл яскравості на робочій поверхні монітора, а також в межах навколишнього простору;
- на робочій поверхні повинні бути відсутні різкі тіні;
- у полі зору не повинно бути відблисків (підвищеної яскравості поверхонь, які світяться та викликають осліплення);
- величина освітленості повинна бути постійною під час роботи;
- слід обирати оптимальну спрямованість світлового потоку і необхідний склад світла.

Природне освітлення в приміщеннях з КТ повинно відповідати вимогам СНиП II—4—79. Природне освітлення має здійснюватись через

світлові прорізи, орієнтовані переважно на північ або північний схід і забезпечувати коефіцієнт природної освітленості (КПО) нижче 1,5%. Для захисту від прямих сонячних променів, які створюють прямі та відбиті відблиски на поверхні екранів і клавіатури, повинні бути передбачені сонцезахисні пристрої, на вікнах мають бути жалюзі або штори. Задовільне природне освітлення легше створити в невеликих приміщеннях на 5-8 робочих місць.

Штучне освітлення в приміщеннях з робочими місцями, обладнаними ПК та РС, має здійснюватись системою загального рівномірного освітлення. У виробничих та адміністративно-громадських приміщеннях, у разі переважної роботи з документами, допускається застосування системи комбінованого освітлення (крім системи загального освітлення додатково встановлюються світильники місцевого освітлення).

Значення освітленості на поверхні робочого столу в зоні розміщення документів має становити 300-500 лк [14]. Якщо ці значення освітленості неможливо забезпечити системою загального освітлення, допускається використовувати місцеве освітлення. Як джерела штучного освітлення мають застосовуватись переважно люмінесцентні лампи типу ЛБ. Допускається застосування ламп розжарювання у світильниках місцевого освітлення.

Вимоги, що забезпечують захист користувача від шуму [14]

Джерелами шуму при роботі з ПК є жорсткий диск, вентилятор блока живлення мережі, вентилятор, розташований на процесорі, швидкісні DVD-РОМи, механічні сканери, пересувні механічні частини принтера. При роботі матричних голчастих принтерів шум виникає при переміщенні головки принтера і в процесі удару голок головки по паперу. При роботі вентиляційної системи ПК, яка забезпечує оптимальний температурний режим електронних блоків, створюється аеродинамічний шум. Крім того, діють й інші зовнішні джерела шуму, не пов'язані з роботою ПК.

Шум, що створюється працюючими ПК, є широкосмужним, постійним з аперіодичним посиленням при роботі принтерів. Тому шум повинен оцінюватися загальним рівнем звукового тиску по частотному коригуванню «А» та вимірюватися в дБ.

Рівні звукового тиску в октавних смугах частот, рівні звуку та еквівалентні рівні звуку на робочих місцях, обладнаних ПК, мають відповідати вимогам ДСанПіН 3.3.2.007-98, ДСН 3.3.6-037-99.

Зниження рівня шуму в приміщенні можна здійснити таким чином:

- використанням блоків живлення ПК з вентиляторами на гумових підвісках;
- використанням ПК, в яких термодавачі вмонтовані в блоці живлення та в критичних точках материнської плати (процесор, мікросхеми чіпсету), які дозволяють програмним шляхом керувати швидкістю вентиляторів;

переведення жорсткого диска в режим сплячки, якщо комп'ютер не працює протягом визначеного часу

застосуванням материнських плат формату ATX та ATX-корпусів, що дозволяє регулювати автономну швидкість та моменти часу відмикання вентилятора блока живлення від електромережі;

зниження швидкості DVD-ROMів;

заміною матричних голчатих принтерів струменевими і лазерними принтерами, які забезпечують при роботі значно менший рівень звукового тиску;

застосуванням принтерів колективного користування, розташованих на значній відстані від більшості робочих місць користувачів ПК;

- зменшенням шуму на шляху його поширення через розміщення звукоізолюючого відгороджений у вигляді стін, перетинок, кабін;
- акустичною обробкою приміщень - зменшення енергії відбитих звукових хвиль шляхом збільшення площі звукопоглинання (розміщення на

поверхнях приміщення облицювань, що поглинають звук, розташування в приміщеннях штучних поглиначів звуку)..

Захист користувачів від впливу іонізуючих та неіонізуючих електромагнітних полів та випромінювання моніторів [14]

Електромагнітні поля біля комп'ютера (особливо низькочастотні) негативно впливають на людину. Вчені встановили, що випромінювання низької частоти в першу чергу негативно впливає на центральну нервову систему, викликаючи головний біль, запаморочення, нудоту, депресію, безсоння, відсутність апетиту, виникнення синдрому стресу. Причому нервова система реагує навіть на короткі нетривалі впливи відносно слабких полів: змінюється гормональний стан організму, порушуються біоструми мозку. Особливо страждають від цього процеси навчання і запам'ятовування.

Рівні електромагнітних випромінювань моніторів, що вважаються безпечними для здоров'я, регламентуються нормами МРК II 1990:10 Шведського національного комітету по вимірах і випробовуваннях, що вважаються базовими і більш жорсткими нормами ТСО '91, '92, '95, '99, '03 Шведської конфедерації профспілок. Українські нормативні документи ДНАОП 0.00-1.31-99 «Правила охорони праці під час експлуатації електронно-обчислювальних машин» та ДСанПіН 3.3.2.007-98 «Державні санітарні правила і норми роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин» повністю збігаються у частині рівнів ЕМВ з вимогами МРК II.

Найкращий захист в сучасних умовах-використання рідиннокристалічних моніторів, в яких відсутня дія м'якого рентгенівського випромінювання та значно зменшені рівні ультрафіолетового, інфрачервоного, видимого, низькочастотного, наднизькочастотного і високочастотного електромагнітного випромінювання.

Вимоги до приміщень та розташування робочих місць з ПК [14]

Згідно з ДСанПіН 3.3.2.007-98 «Державні санітарні правила і норми роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин» площа приміщення на одне робоче місце користувача повинна становити 6 м^2 , а об'єм не менше ніж 20 м^3 .

Не дозволяється розміщувати кабінети обчислювальної техніки у підвальних та цокольних поверхах.

Покриття підлоги повинно бути матовим з коефіцієнтом відбиття 0,3-0,5. Поверхня підлоги має бути рівною, неслизькою, з антистатичними властивостями. Для внутрішнього оздоблення приміщень з ПК слід використовувати дифузно-відбивні матеріали з коефіцієнтами відбиття для стелі 0,7-0,8; для стін 0,5-0,6.

Забороняється застосовувати для оздоблення інтер'єру приміщень з ПК класів полімерні матеріали (деревинно-стружкові плити, шпалери, що миються, рулонні синтетичні матеріали, шаруватий паперовий пластик тощо), які виділяють у повітря шкідливі хімічні речовини, що перевищують граничне допустимі норми.

5.2. Особливості заходів електробезпеки на підприємствах галузі

З урахуванням умов праці в галузі основними заходами і засобами захисту від ураження електричним струмом являються:

- електрична ізоляція частин електрообладнання, що проводять електричний струм;

- використання малої напруги при роботі з переносними електроінструментами та приладами;

- забезпечення недоступності до частин електрообладнання, що проводять електричний струм;

використовування електричного блокування, електричного розділення мережі на окремі електрично не зв'язані між собою ділянки ;

попереджувальні засоби: сигналізація звукова або світлова, плакати;

використовування пристроїв: огорожувальних, блокування, запобіжних, ізолюючих;

захист в аварійних режимах: захисне заземлення, занулення, вирівнювання потенціалів, захисне вимкнення;

індивідуальні засоби захисту: в електрообладнанні до 1000 В - діелектричні калоші, килимки, ізолюючі підставки, в електрообладнанні вище 1000 В – діелектричні рукавиці, боти, килимки, ізолюючі підставки.

Електрична ізоляція частин електричного обладнання, що проводять струм. Електроізоляція - це шар діелектрика або конструкція, виконана з діелектрика, яким покрита поверхня, що проводить струм, або відділені одна від одної частини, що частково проводять струм. Ізоляція перешкоджає проходженню через неї струму завдяки великому опору.

Один із найкращих захисних заходів - подвійна ізоляція. Вона служить для захисту від ураження струмом у випадку пошкодження робочої ізоляції (електричні установки невеликої потужності, електроінструмент).

Використання малих напруг. При роботі з переносними електроінструментами (електродрель, електропаяльник та ін.), а також з ручною переносною лампою при пошкодженні ізоляції і появі напруги на корпусі різко зростає небезпека ураження електричним струмом. У цих випадках використовують малі напруги, тобто напруги не більше 42 В (ГОСТ 12.1.009-76).

Джерелами малої напруги можуть бути понижуючі трансформатори, акумулятори, випрямляючі установки, батареї гальванічних елементів, перетворювачі частот.

Можливість забезпечити недоступність до частин обладнання, що проводять струм, дають такі способи:

- розміщення обладнання на недоступній висоті. Розміщення частин обладнання, що проводять струм, на недоступній висоті забезпечується вибором висоти підвісу дротів, враховуючи можливість випадкового дотику до частин під напругою довгими металевими предметами (інструментом). В електричних установках до 1000 В усі лінії електропередач розташовані на відстані не менше 6,5 м від землі. Чим більша напруга, тим більшою має бути відстань;

- огороження струмоведучих частин обладнання. Використовують суцільні та сітчасті огороження. Суцільні огороження у вигляді кожухів і кришок використовують для електроустановок напругою до 1000 В тільки коли є неізольовані дроти. Для електроустановок з напругою більше 1000 В використовують сітчасті огороження, які мають двері і зачиняються на замок.

Електричне блокування - це автоматичний пристрій, за допомогою якого запобігаються неправильні, небезпечні для людини дії. Як правило, блокуючий пристрій допускає тільки певний порядок включення (вимкнення) механізму, усуваючи таким чином можливість потрапляння людини в зону, де можливий дотик до частин обладнання, що проводить струм.

Блокування використовується в електроустановках, у яких часто здійснюються роботи на огорожених частинах, що проводять струм (стенди для випробовувань, установки для випробовувань ізоляції підвищеної напруги). Блокування також використовується в електричних апаратах, рубильниках, пускачах, автоматичних вимикачах, де необхідне дотримання підвищених вимог безпеки в електрообладнанні, яке може бути доступним для неспеціаліста.

Блокування за принципом дії поділяють на:

електричне блокування - здійснює розрив кола спеціальними контактами, які встановлені на дверях огорожень, кришок і дверних кожухів;

механічне блокування - використовується в електричних апаратах (рубильниках, пускачах, автоматичних вимикачах та ін.) і здійснюється за допомогою замків, що самі зачиняються, стопорів, защіпок та інших пристосувань.

Електричне розділення мережі на окремі електрично не зв'язані між собою ділянки за допомогою відокремлювального трансформатора. Відокремлювальний трансформатор має коефіцієнт трансформації 1 : 1, у нього відсутній електричний зв'язок між вторинною і первинною обмоткою. Відокремлювальні трансформатори відділяють електроприймачі і їх дроти від загальної мережі і, таким чином, від можливих у цій мережі активних і ємнісних струмів, що втрачаються, можливих місць замикання на землю, тобто усувають умови, що створюють підвищену небезпеку для людей. Область використання електричного відокремлення мережі -

електроустановки до 1000 В (пересувні електроустановки, ручний інструмент), експлуатація яких пов'язана з підвищеними вимогами щодо забезпечення електробезпеки.

Попереджувальні засоби. Попереджувальна сигналізація (звукова, світлова) - це стаціонарні пристрої, які сигналізують про вимикання апаратів або про наявність чи відсутність напруги на даній ділянці мережі.

Попереджувальні плакати використовуються для попередження про небезпеку наближення до частин обладнання, які знаходяться під напругою.

Крім попереджувальних плакатів є ще забороняючі, наказові, показові.

Індивідуальні електрозахисні засоби. Засоби захисту, які використовуються в електроустановках, можуть бути умовно поділені на чотири групи: ізолюючі, огорожуючі, екрануючі і запобігаючі. Ізолюючі електрозахисні засоби ізолюють людину від частин обладнання, що проводять струм, або заземлених частин, а також від землі, Вони поділяються на основні і додаткові.

Основні ізолюючі електрозахисні засоби мають ізоляцію, які здатна тривалий час витримувати робочу напругу електроустановки, і тому ними дозволяють торкатися до частин обладнання, що проводять струм і знаходяться під напругою. До таких засобів в електроустановках до 1000 В належать діелектричні рукавиці, інструменти з ізольованими ручками, показники напруги, ізолюючі та електровимірювальні кліщі; в електроустановках вище 1000 В - ізолюючі штанги, ізолюючі та електровимірювальні кліщі, показчики напруги, а також засоби для ремонтних робіт.

Додаткові ізолюючі електрозахисні засоби не мають ізоляції, яка здатна витримати робочу напругу електроустановки, і тому не можуть служити захистом людини від ураження електричним струмом при цій напрузі. Їх призначення - посилити захисну дію основних ізолюючих засобів. До додаткових ізолюючих електрозахисних засобів належать: в електроустановках до 1000 В - діелектричні калоші й килимки, ізолюючі підставки; в електроустановках вище 1000 В - діелектричні рукавиці, боти, килимки, ізолюючі підставки.

Огороджувальні електрозахисні засоби призначені для тимчасового огороження частин обладнання, що проводять струм, до яких можливий випадковий дотик або наближення на небезпечну відстань. До них нале-

жить тимчасове огороження - щити, ізолюючі накладки, тимчасове переносне заземлення.

Екрануючі електрозахисні засоби служать для запобігання шкідливого впливу на працюючих електричних полів промислової частоти. До них належать індивідуальні екрануючі комплекти (костюми, взуття і рукавиці), переносні екрануючі пристрої (екрани, парасолі і намети).

Запобігаючі електрозахисні засоби захисту призначені для індивідуального захисту працюючого від шкідливої дії світлових, теплових і механічних, а також від продуктів горіння і падіння з висоти. До них належать захисні окуляри і щитки, спеціальні рукавиці, захисні каски, протигази, запобіжні монтерські пояси, страхувальні канати, монтерські кігті.

До основних способів захисту при *раптовій появі напруги* на металевих частинах електроустановок, що не проводять струм, належать:

- захисне заземлення;
- занулення;
- вирівнювання потенціалів;
- захисне вимкнення.

Захисне заземлення - це навмисне електричне з'єднання з землею, або її еквівалентом, металевих частин обладнання, що не проводять струму, але можуть опинитися під напругою.

Призначення захисного заземлення - захист від небезпеки ураження електричним струмом при дотику до металевих корпусів електрообладнання, яке внаслідок порушення електричної ізоляції опинилося під напругою.

Принцип дії захисного заземлення полягає в зниженні до безпечних значень напруги дотику, яка обумовлена замиканням на корпус.

Зануленням називається навмисне електричне з'єднання металевих частин електричних установок, що не проводять струм, але можуть опинитися під напругою, з нульовим захисним провідником. Застосовується в трифазних чотиридротових електричних мережах до 1000 В із глухозаземленою нейтраллю.

Захисне вимкнення - швидкодіючий захист, який забезпечує автоматичне вимкнення електроустановки при виникненні в ній небезпеки ураження струмом.

Статична електрика і її вплив на організм людини

Статична електрика - сукупність явищ, пов'язаних з виникненням, збереженням і релаксацією (зменшенням величини) вільних електричних

зарядів на поверхні і в об'ємі діелектричних і напівпровідникових матеріалів або на ізольованих провідниках.

У виробничих умовах виникає і накопичується статична електрика при:

пневмотранспорті пиловидних і сипучих матеріалів (при русі їх у трубах і апаратах, дробленні, перемішуванні і просіюванні);

транспортуванні діелектричних рідин (зливі, налив і перекачуванні світлих нафтопродуктів по трубопроводах і гумових шлангах у резервуарну ємність);

транспортуванні стиснених і зріджених газів по трубах;

нанесенні полімерної ізоляції на трубопровід;

в процесі обробки матеріалів;

використанні пасових передач і транспортних стрічок;

на зовнішній поверхні монітора внаслідок бомбардування люмінофору електронними променями, які виходять з прожектора монітора та ін.

Засоби боротьби зі статичною електрикою

Основні заходи захисту від статичної електрики:

- заземлення електропровідних частин технологічного обладнання (для відведення заряду в землю, $R_{\text{зазем}} < 100 \text{ Ом}$);

- збільшення відносної вологості повітря до 65 -70% - водяна плівка екранує емісію електронів і забезпечує розтікання зарядів по поверхні, що знижує потенціали зарядів практично до нуля;

- іонізація повітря - іонізатори повітря (нейтралізатори зарядів) створюють іони обох знаків, іони потрібного знаку притягуються і нейтралізують заряди; за принципом дії нейтралізатори бувають індуктивні, високовольтні, високочастотні, радіоактивні і комбіновані.

Для захисту людини від статичної електрики використовують антистатичний одяг і взуття, струмопровідні підлоги з питомим опором (не більше 10^6 Ом-м), електропровідні браслети, і струмопровідну оббивку крісел, яка заземляється.

Література до теми: [1, 3, 6 - 15, 14, 17, 18].

Тема 6. Актуальні проблеми охорони праці в наукових дослідженнях

6.1. Організація наукових досліджень та основні наукові проблеми в галузі охорони праці

Внаслідок світової фінансової кризи 2008 і 2009 років погіршився фінансовий стан та виробничий потенціал підприємств, цілих галузей економіки, регіонів та держави в цілому, що призвело насамперед до погіршення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, невиконання запобіжних заходів з охорони праці, зокрема через відсутність фінансування та ослаблення механізму державного регулювання у сфері охорони праці тощо.

У зв'язку із зміною соціально-економічних відносин значно ускладнюється управління охороною праці традиційними методами, що потребує переведення його на якісно новий рівень, докорінного реформування системи забезпечення безпеки та гігієни праці, формування принципово нового підходу до вирішення питань з охорони праці та промислової безпеки в країні з урахуванням реальних соціально-економічних процесів, у тому числі змін у системі організації державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності, активної участі сторін соціального діалогу у вирішенні питань з охорони праці тощо [12].

Таким чином, сучасний стан охорони праці потребує вжиття заходів загальнодержавного рівня, оскільки стосується практично усіх видів економічної діяльності та охоплює весь виробничий потенціал країни.

Метою наукових досліджень в галузі охорони праці є комплексне розв'язання проблем у сфері охорони праці, формування сучасного безпечного та здорового виробничого середовища, мінімізація ризиків виробничого травматизму, професійних захворювань та аварій на виробництві, що сприятиме сталому економічному розвитку та соціальній спрямованості, збереженню і розвитку трудового потенціалу України.

Визначення оптимального варіанта розв'язання проблеми на основі порівняльного аналізу можливих варіантів

Можливі два варіанти розв'язання проблеми.

Перший варіант передбачає розв'язання проблем у сфері охорони праці виключно на регіональному та галузевому рівні. При цьому їх

розв'язання ускладнюється у зв'язку з різноманітністю та складністю питань і шляхів їх вирішення, необхідністю виконання конкретних взаємозв'язаних завдань з організаційного, матеріально-технічного, наукового і нормативно-правового забезпечення, спрямованих на зменшення ризику травмування і кількості нещасних випадків на виробництві, усунення наявних та потенційних джерел небезпеки виробничого середовища, підвищення рівня соціальної захищеності працівників та мінімізацію збитків держави.

Зазначений варіант не дасть змоги розв'язати проблеми комплексно.

Другий, оптимальний варіант для комплексного розв'язання проблем у сфері охорони праці передбачає розроблення Загальнодержавної цільової програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2012—2016 роки (далі — Програма) та виконання її завдань і заходів із застосуванням прозорого механізму їх фінансування.

Шляхи та способи розв'язання проблеми, строк виконання Програми

Проблеми у сфері охорони праці передбачається розв'язати шляхом:

- підвищення ефективності державного управління охороною праці, зокрема шляхом приведення нормативно-правової бази у сфері охорони праці у відповідність із сучасними вимогами та законодавством ЄС;
- удосконалення системи державного нагляду і громадського контролю за додержанням вимог законодавства з охорони праці, оптимізації діяльності структурних підрозділів з охорони праці у центральних та місцевих органах виконавчої влади, органах місцевого самоврядування;
- удосконалення державного управління охороною праці через реформування державних органів управління охороною праці;
- проведення моніторингу розроблення, впровадження та функціонування систем управління охороною праці на державному, галузевому та регіональному рівні, зокрема шляхом застосування принципів управління професійними та виробничими ризиками;
- дерегуляції підприємницької діяльності шляхом спрощення дозвільної системи у сфері охорони праці та запровадження декларативного принципу нагляду за станом охорони праці і промислової безпеки на підприємствах;

- розроблення та впровадження механізму економічного стимулювання роботодавців залежно від рівня безпеки, травматизму, професійної захворюваності та фактичного стану охорони праці на виробництві;
- підвищення відповідальності роботодавців за створення безпечних та здорових умов праці та своєчасність подання достовірної інформації про стан безпеки та охорони праці на підприємствах;
- удосконалення системи ведення обліку та аналізу даних про випадки травматизму на виробництві та професійних захворювань;
- удосконалення механізму виявлення фактів приховування випадків травматизму на виробництві та професійної захворюваності;
- розроблення та впровадження у діюче виробництво інноваційних технологій, нових видів засобів індивідуального та колективного захисту з використанням сучасних матеріалів, наукових досягнень у сфері охорони праці;
- відновлення та модернізації медичних служб на виробництві, у тому числі з важкими, шкідливими та небезпечними умовами праці, забезпечення розвитку системи медико-санітарної допомоги працівникам, розроблення та вдосконалення методів діагностики, профілактики і лікування професійних захворювань;
- розроблення державних вимог до системи навчання працівників, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів з питань охорони праці;
- розроблення та впровадження сучасних технологій, новітніх методик навчання, галузевих стандартів освіти, видання навчальних програм, підручників, довідників, навчально-методичних та навчально-наочних посібників, електронних засобів навчання, призначених для вдосконалення системи підготовки працівників у сфері охорони праці, зокрема тих, що виконують роботи підвищеної небезпеки та роботи, де є потреба у професійному доборі;
- розроблення та впровадження моделі навчального семінару з питань охорони праці для суб'єктів господарювання малого та середнього бізнесу під час їх державної реєстрації;
- розширення системи інформаційного забезпечення громадськості з питань охорони праці;

- підвищення рівня культури безпеки праці шляхом пропагування безпеки праці та способів запобігання виникненню ризиків виробничого травматизму, професійних захворювань та аварій на виробництві, формування відповідального ставлення працівників до особистої безпеки та безпеки оточуючих, а також до виробничого середовища та навколишнього природного середовища;

- підвищення рівня наукових і науково-технічних досліджень стану охорони праці, розв'язання проблем профілактики виробничого травматизму та професійних захворювань, координації науково-технічної діяльності у цій сфері та забезпечення впровадження в практику позитивних результатів такої діяльності;

- використання передового вітчизняного та зарубіжного досвіду з питань поліпшення умов і безпеки праці на основі міжнародного співробітництва.

Очікувані результати виконання Програми, визначення її ефективності

Виконання Програми дасть змогу сформувати сучасне безпечне та здорове виробниче середовище, мінімізувати ризики виробничого травматизму, професійних захворювань та аварій на виробництві, знизити до 2016 року коефіцієнт частоти виробничого травматизму і коефіцієнт частоти виробничого травматизму із смертельним наслідком до показників 0,7 та 0,03 відповідно, що забезпечить скорочення соціальних і економічних втрат від їх негативних наслідків та сприятиме сталому зростанню національної економіки.

Оцінка фінансових ресурсів, необхідних для виконання Програми

Фінансування Програми здійснюється за рахунок коштів державного бюджету, Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань (не більш як 5 відсотків надходжень коштів наступного планованого бюджетного періоду з урахуванням фінансових можливостей Фонду), інших джерел, передбачених законодавством.

Орієнтовний обсяг фінансування Програми становить 330 млн. гривень, у тому числі за рахунок державного бюджету — 165 млн. гривень.

Обсяг фінансування Програми уточнюється щороку під час складання проекту Державного бюджету України на відповідний рік у межах ви-

датків, передбачених головному розпорядникові бюджетних коштів, відповідальному за виконання відповідних завдань і заходів Програми.

Загальнодержавна цільова програма поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2012—2016 роки.

6.2. Програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища

Національна Стратегія охорони праці спрямовується на забезпечення [12]:

- конституційного права працівників на безпечні і здорові умови праці, створення ефективної системи запобігання нещасним випадкам на виробництві і виникненню професійних захворювань;

- зменшення втрат економіки України в результаті виробничого травматизму і професійних захворювань, інвалідизації, в наслідок яких виробництво втрачає професійно підготовлені кадри, створення умов для забезпечення інноваційного розвитку економіки здоровими, продуктивними і професійними робітничими кадрами.

- створення належних гарантій соціального захисту потерпілих на виробництві та сімей загиблих на виробництві.

Відновлення комплексного управління охороною праці

Побудова належної системи охорони праці потребує відновлення вертикалі державних органів управління охороною праці. Для цього необхідно:

- поновити структурні підрозділи (управління, відділи, сектори тощо) у штатах галузевих міністерств, місцевих державних адміністрацій та органах місцевого самоврядування для координації роботи, методичного та інформаційного забезпечення заходів з охорони праці роботодавців, здійснення контролю за їх своєчасністю і повнотою проведення, зокрема за атестацією робочих місць за умовами праці, усуненням або істотним зменшенням негативної дії шкідливих виробничих факторів на робочих місцях;

- регулярно розглядати і оцінювати на засіданнях Рад з безпеки життєдіяльності всіх рівнів стан охорони праці в галузях промисловості, на підприємствах та приймати рішення щодо його поліпшення;

- законодавчо впроваджувати європейські стандарти і вимоги Конвенцій Міжнародної Організації Праці (МОП) у практику управління охороною праці;

- органам державного управління усіх рівнів реалізовувати політику заохочення роботодавців до організації внутрішнього корпоративного управління охороною праці на підприємствах, в акціонерних товариствах, холдингах та інших суб'єктах економічної діяльності;

- забезпечити підготовку у вищих навчальних закладах дипломованих спеціалістів з охорони праці, включення відповідних програм до курсу підготовки спеціалістів для галузей народного господарства та післядипломного навчання, затвердження відповідної загальнодержавної програми.

Реформа державного нагляду за станом охорони праці та його ефективне поєднання з контролем профспілок і роботодавців передбачає:

- перегляд функцій центральних органів виконавчої влади у сфері державного нагляду за охороною праці, їх концентрація та приведення у відповідність до вимог Конвенцій МОП з метою істотного підвищення ефективності нагляду;

- впровадження аудиту з охорони праці;

- у розвиток норм Закону України «Про престижність шахтарської праці» здійснити законодавче закріплення за технічною інспекцією праці профспілок частини повноважень державного нагляду за охороною праці на підприємствах, які вона використовувала до 1994 року з фінансуванням утримання відповідних штатів за рахунок Фонду соціального страхування від нещасних випадків.

Впровадження загальнодержавної системи запобігання виробничому травматизму і професійним захворюванням

Своєчасне виявлення та усунення причин виникнення виробничих травм і професійних захворювань, а також вжиття відповідних профілактичних заходів дозволяє значно знизити рівень виробничого травматизму та захворюваності, економічні втрати підприємств, зберегти здоров'я, високу професійну працездатність працівників.

Для організації системної роботи у цій сфері необхідно забезпечити:

- розробку сучасної технології соціально-гігієнічного моніторингу умов праці і здоров'я працюючих, яка б передбачала зокрема проведення комплексної атестації робочих місць не тільки за умовами праці, але і на їх відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці, оцінку та

прогнозування професійних ризиків, створення та підтримування в актуальному стані відповідної єдиної інформаційної бази;

- розробку і запровадження на загальнодержавному, галузевому, регіональному рівнях, а також на рівні підприємств, установ, організацій системи запобігання (профілактики) виробничому травматизму і професійним захворюванням, з чіткими законодавчо визначеними завданнями і сферами відповідальності;

- забезпечення працівників засобами колективного та індивідуального захисту згідно з діючими нормами та колективними договорами;

- відновлення трудової (промислової) медицини, системи періодичних медичних оглядів, загальної диспансеризації працюючого населення, ранньої діагностики професійної патології та професійних захворювань на виробництві;

- фінансування роботодавцями заходів з охорони праці відповідно до вимог статті 19 Закону України «Про охорону праці»;

- проведення роботодавцями в установлені законодавством терміни атестації робочих місць на відповідність вимогам нормативно-правових актів з охорони праці та реалізацію заходів з поліпшення умов праці, усунення або істотного зменшення негативної дії шкідливих факторів виробництва на робочих місцях, приведення у відповідність з вимогами охорони праці режимів роботи, технічних засобів, в тому числі засобів індивідуального захисту, обладнання;

- підвищення економічної відповідальності власників підприємств за створення безпечних і здорових умов праці;

- впровадження економічних стимулів роботодавцю за створення належних умов праці;

- внесення змін до законодавства направлених на недопущення підміни офіційних трудових відносин цивільно-правовими угодами при виконанні робіт підвищеної небезпеки, а також застосування інших нетипових видів найманої праці з метою виведення працівника з під дії Закону України «Про охорону праці», Кодексу Законів про працю України та інших нормативно-правових актів з охорони праці;

- удосконалення нормативно-правової бази з охорони праці, гармонізація її з Європейським законодавством.

Побудова сучасної системи реагування на випадки виробничого травматизму і професійного захворювання на основі:

- забезпечення об'єктивного і повного розслідування нещасних випадків на виробництві;
- удосконалення порядку розслідування нещасних випадків на виробництві, гострих професійних отруєнь і професійних захворювань, запровадження системи правових і організаційно-технічних заходів, направлених на забезпечення чесного і об'єктивного їх розслідування;
- запобігання масовим випадкам приховування нещасних випадків від розслідування і обліку;
- розвитку системи невідкладної медичної допомоги постраждалим на виробництві, їх лікування, медична та професійна реабілітація, повернення до професійної діяльності;
- підвищення адміністративної і кримінальної відповідальності за порушення законних прав потерпілих, порядку обліку і розслідування випадків травматизму;
- забезпечення невідкладної медичної допомоги на виробництві;
- формування системи медичної та професійної реабілітації потерпілих на виробництві;

Створення єдиної державної інформаційної бази з охорони праці яка б включала:

- дані про виробничий травматизм, професійну захворюваність, атестацію робочих місць за умовами праці і на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці, про відповідні рівні ризику у галузях економічної діяльності, витрати на охорону праці, соціально-економічні втрати від виробничого травматизму та професійних захворювань, дані про підприємства (вітчизняні і зарубіжні) що виготовляють засоби індивідуального і колективного захисту, про наукові розробки у сфері охорони праці, та наукові заклади, які здійснюють такі розробки та інше.

Правове і науково-методичне забезпечення охорони праці:

- встановити єдиний порядок атестації робочого місця і вдосконалити нормативну базу з її проведення;
- ратифікувати Конвенції МОП з питань охорони та гігієни праці;
- організувати розробки перспективних науково-дослідних робіт з охорони праці, зокрема з економічних аспектів виробничого травматизму та професійних захворювань, їх економічних наслідків для роботодавців і держави в цілому, розробку методик визначення вартості життя людини з

метою розрахунку економічних втрат в результаті загибелі працівника на виробництві і ряд інших;

- створити обласні інформаційно-методичні центри з охорони праці при обласних державних адміністраціях для надання консультативно-правової допомоги з питань охорони праці профспілковому активу, роботодавцям і працівникам підприємств;

- проводити регулярні перспективні наукові дослідження з охорони праці з метою вивчення:

- а) впливу виробничого травматизму, захворювань, у тому числі професійних, і смертності працівників на економіку України; обсягів додаткових соціальних витрат держави;

- б) оцінку необхідних витрат держави і роботодавців для забезпечення необхідного рівня професійної підготовки і стану здоров'я працюючих;

- забезпечити розробку і реалізацію спільних програм з наукового та науково - практичного співробітництва МОЗ з Фондом соціального страхування, об'єднаннями роботодавців щодо створення здорових та безпечних умов праці, поліпшення медичного обслуговування працюючих громадян України.

Удосконалення соціального захисту постраждалих та сімей загиблих на виробництві

Удосконалення соціального захисту постраждалих та сімей загиблих на виробництві – як одна із складових Національної стратегії з охорони праці передбачатиме:

- врахування при розробці рівня страхових тарифів для підприємств стану умов праці, наслідків травмування працівника та виникнення професійного захворювання;

- введення додаткових матеріальних виплат постраждалим на тривалому стаціонарному лікуванні, придбання дорогіших ліків, медичну і професійну реабілітацію постраждалих та хворих з професійними захворюваннями;

- створення нових центрів з медичної і професійної реабілітації постраждалих на виробництві, державної системи удосконалення і перепідготовки кадрів для її використання при медичній і професійній реабілітації постраждалих на виробництві.

Література до теми: [2, 4, 9, 12, 15, 17].

Тема 7. Основні заходи пожежної профілактики на галузевих об'єктах

7.1. Причини пожеж та вибухів в промисловості

Технічний прогрес в промисловості, пов'язаний з концентрацією промислових потужностей, комплексною автоматизацією та механізацією виробничих процесів, введенням в дію нової техніки і прогресивної технології, нових речовин та матеріалів потребує посилення пожежної безпеки на підприємствах.

Основними причинами пожеж і вибухів на підприємствах являються [14]:

1. небезпечне поводження з вогнем, паління в промислових і допоміжних приміщеннях, на робочих місцях.

2. Використання відкритого вогню в місцях зберігання та використання пожежонебезпечних речовин і матеріалів, використання ламп і факелів для відігрівання змерзлих трубопроводів та інше.

3. Недотримання правил пожежної безпеки під час проведення зварювальних робіт.

4. Недотримання правил використання електроустаткування (ПУЕ), правил технічної експлуатації (ПТЕ) і правил техніки безпеки (ПТБ) під час обладнання та експлуатації електроустаткування :

невідповідність застосованого електрообладнання класу пожежно-вибухонебезпечності приміщень;

несправність чи неправильна експлуатація електроустаткування, забруднення електрообладнання паперовим пилом та мастилами, використання замість каліброваних запобіжників саморобних "жучків", проведення тимчасової електромережі з порушенням правил, іскріння та погане змащування підшипників електродвигунів, залишення без нагляду включених електронагрівальних приладів.

Найчастіше займання в електроустаткуванні відбувається із-за перенапруження і короткого замикання (КЗ) в електромережах. КЗ виникають в результаті порушення ізоляції частин обладнання, що проводить струм, і зовнішніх механічних пошкоджень в електричних дротах, обмотках двигунів і апаратів.

4. Самозаймання сировини, напівфабрикатів та готової продукції при недотримуванні правил пожежної безпеки під час їх зберігання, а також недотримування встановленого порядку сумісного зберігання матеріалів і хімічних речовин.

5. Несправність чи невідповідність конструкції промислового обладнання умовам використання та режиму експлуатації, порушення технічного режиму в позолотних та матричних пресах, сушильному та нагрівальному обладнанні, займання матеріалів під час їх переробки внаслідок підвищення температури вище допустимої при відсутності чи несправності терморегулюючих приладів.

6. Виникнення і накопичення зарядів статичної електрики під час роботи обладнання чи виконання робіт.

7. Недотримування вимог правил та норм під час проектування обладнання і експлуатації систем опалення, вентиляції і кондиціонування повітря, газового господарства та інше.

Вимоги забезпечення пожежної безпеки на підприємствах [14]

Для локалізації пожежі велике значення має правильне розташування будівель і споруд на території підприємства. Максимальна щільність будівель і споруд не повинна перевищувати 50% (СНиП II -89-80).

Протипожежні відстані між відкритими наземними складами і і будівлями залежать від ємності складів, пожежної безпеки зберігаємих матеріалів та ступеня вогнестійкості будівель. Так, наприклад, мінімальна відстань від будівель до складів легкозаймистих рідин (ЛЗР) і горючих рідин (ГР) складає від 18 до 36м, для горючих матеріалів (паперові обрізки, опилки)- від 15 до 36м, лісоматеріалів та дров-від 12 до 30м.

До будівель і споруд повинен бути вільний під'їзд пожежних машин: з однієї сторони-при ширині будівлі до 18м, з двох сторін-при ширині будівлі більше, ніж 18м. Відстань від краю дороги до стіни будівлі не повинна бути більше 25м при висоті будівлі до 12м та 8м - при висоті від 12 до 28м.

На території підприємства краще за все проектувати кільцеву систему доріг шириною 6м з в'їздом і виїздом, відстань між якими повинна бути не більше 1500м. Якщо територія типографії займає площу менше 5га, то допускається один в'їзд.

Пожежна безпека складського господарства на підприємстві залежить від кількості і пожежної безпеки зберігаємих речовин і матеріалів.

Речовини, які можуть створювати вибухові суміші (калій, натрій, кальцій азотнокислий, бертолетова сіль), зберігаються в ізольованих відділеннях вогнестійких складів.

Горючі і вибухонебезпечні гази (ацетилен, водень, блаугаз, метан, етилен, бутилен, бутан, пропан) зберігаються в спеціальних вогнестійких складах на відкритому повітрі під навісом. Допускається сумісне зберігання з інертними і негорючими газами.

Інертні і негорючі гази (аргон, гелій, неон, азот, вуглекислий газ), гази, які підтримують горіння (кисень, повітря), зберігаються в ізольованих відділеннях складських приміщень.

Речовини, які здатні до самозаймання від води і повітря (калій, натрій, карбід кальцію, кальцій і натрій фосфорний, цинковий і алюмінієвий пил і пудра, фосфор), зберігаються в ізольованих відділеннях вогнестійких складів.

Горючі речовини і речовини, які здатні до самозаймання (бензин, бензол, сірководень, ацетон, скіпідар, толуол, ксилол, гас, спирти, ефір, мастила органічні), зберігаються в спеціальних вогнестійких складах, резервуарах, цистернах, металевих бочках, землянках.

Тверді горючі речовини (фосфор червоний, нафталін, сірники), речовини, які здатні викликати займання (бром, азотна кислота, калій марганцевокислий), легкогорючі речовини (вата, сіно, пенька, бавовна, сіра, торф, сажа), зберігаються окремо від інших груп речовин.

Для локалізації пожеж, які можуть виникати, і зменшення можливих збитків від них важливе значення мають правильні планувальні і конструктивні рішення при створенні складів, оснащення їх системами пожежної сигналізації, необхідними засобами пожежогасіння і організацією пожежної охорони [14].

7.2. Категорії приміщень і будівель підприємств за пожежною і вибухопожежною безпекою

Залежно від властивостей речовин і матеріалів, умов їх застосування і обробки приміщення за вибухопожежною і пожежною безпекою поділяються згідно з ОНТП 24-86 «Визначення категорій приміщень і будівель по вибухопожежній і пожежній безпеці» на п'ять категорій - А, Б, В, Г, Д [14].

До категорії А належать приміщення, де перебувають спалимі та легкозаймисті рідини з температурою спалаху, що не перевищує 28°C, а також речовини і матеріали, здатні вибухати і горіти при взаємодії з водою, киснем або одне з одним; при утворенні вибухонебезпечних сумішей розвивається розрахунковий надлишковий тиск вибуху 5 кПа.

До категорії Б відносять приміщення, у яких є пил та волокна, легкозаймисті рідини з температурою спалаху вище 28°C та спалимі рідини в такій кількості, що можуть утворюватися вибухонебезпечні пилоповітряні та пароповітряні суміші, при займанні яких розвивається розрахунковий надлишковий тиск вибуху 5 кПа.

До категорії В належать приміщення, де перебувають спалимі та важкоспалимі рідини, тверді спалимі та важкоспалимі речовини та матеріали (у тому числі пил і волокна), а також речовини і матеріали, які здатні при взаємодії з водою, киснем повітря та одне з одним тільки горіти (за умови, що ці приміщення не відносять до категорії А чи Б).

До категорії Г належать приміщення, в яких є неспалимі речовини та матеріали в гарячому, розпеченому або розплавленому стані, а також спалимі гази, рідини та тверді речовини, які спалюються або утилізуються як паливо; процес їх обробки супроводжується виділенням променевого тепла, іскор та полум'я.

До категорії Д відносять приміщення, в яких є неспалимі речовини та матеріали у холодному стані.

На розвиток пожежі у приміщеннях та спорудах впливає їх вогнестійкість.

Вогнестійкість - здатність будівельних конструкцій чинити опір дії високої температури, утворенню наскрізних тріщин та поширенню вогню в умовах пожежі і виконувати при цьому свої звичайні експлуатаційні функції. Вогнестійкість конструкцій будівель характеризується межею вогнестійкості.

Межа вогнестійкості - це час, протягом якого конструкція може витримати дію вогню, а потім вже починається деформація.

Межі поширення вогню - максимальний розмір пошкоджень (у см), яким вважається обвуглення, вигорання матеріалу або оплавлення матеріалів.

7.3. Класифікація будівель і споруд за ступенем вогнестійкості і приміщень за пожежо- і вибухонебезпечністю

Усі будівлі і споруди за ступенем вогнестійкості за ДБН В. 1.1-7-2002 поділяють на 5 ступенів [14].

Будинок може належати до того чи іншого ступеня вогнестійкості, якщо значення меж вогнестійкості і меж поширення вогню усіх конструкцій не перевищує значень вимог ДБН В.1.1-7-2002.

Головним заходом запобігання пожеж і вибухів від електрообладнання є правильний вибір і експлуатація обладнання у вибухо- і пожежо-небезпечних приміщеннях і виробництвах.

Згідно з ПУЕ, приміщення поділяються на пожежонебезпечні (П-I, П-II, П-IIa, П-ІП) і вибухонебезпечні (0, 1, 2, 20, 21, 22) зони [14].

Пожежонебезпечна зона - це простір, де можуть знаходитися спалімі речовини як при нормальному технологічному процесі, так і при можливих його порушеннях.

Вибухонебезпечна зона - це простір, в якому є або можуть з'явитися вибухонебезпечні суміші.

Клас ПІ - приміщення, в яких використовуються або зберігаються тверді спалімі рідини з температурою спалаху парів вище ніж 61°C (склади мінеральних масел, насосні станції спалених рідин).

Клас П-II - приміщення, в яких виділяється спалений пил або волокна з нижньою концентраційною межею займання більш ніж 65 г/м³ до об'єму повітря, які не можуть утворювати вибухонебезпечні суміші (деревобробні цехи, малозапилені цехи, млини).

Клас П-IIa - приміщення, в яких утворюються тверді спалімі матеріали без виділення пилу і волокон (склади паперу, цехи зберігання меблів).

Клас П-ПІ - зовнішні установки, в яких використовуються спалімі рідини з температурою спалаху, більшою ніж 6ГС, або тверді спалімі речовини (склади палива і деревини).

Газо-пароповітряні вибухонебезпечні середовища утворюють вибухонебезпечні зони класів 0, 1, 2, а пилоповітряні - вибухонебезпечні зони класів 20, 21, 22.

Вибухонебезпечна зона класу 0 - простір, у якому вибухонебезпечне середовище присутнє постійно або протягом тривалого часу.

Вибухонебезпечна зона класу 0 згідно з вимогами даного розділу може мати місце тільки в межах корпусів технологічного обладнання.

Вибухонебезпечна зона класу 1 - простір, у якому вибухонебезпечне середовище може утворитися під час нормальної роботи (тут і далі нормальна робота - ситуація, коли установка працює відповідно до своїх розрахункових параметрів).

Вибухонебезпечна зона класу 2 - простір, у якому вибухонебезпечне середовище за нормальних умов експлуатації відсутнє, а якщо воно виникає, то не часто і триває недовго. У цих випадках можливі аварії катастрофічних розмірів (розрив трубопроводів високого тиску або резервуарів значної місткості) не повинні розглядатися під час проектування електроустановок.

Частоту виникнення і тривалість вибухонебезпечного газопароповітряного середовища визначають за правилами (нормами) відповідних галузей промисловості.

Вибухонебезпечна зона класу 20 - простір, у якому під час нормальної експлуатації вибухонебезпечний пил у вигляді хмари присутній постійно або часто в кількості, достатній для утворення небезпечної концентрації суміші з повітрям, і (або) простір, де можуть утворюватися пилові шари непередбаченої або надмірної товщини. Звичайно це має місце всередині обладнання, де пил може формувати вибухонебезпечні суміші часто і на тривалий термін.

Вибухонебезпечна зона класу 21 - простір, у якому під час нормальної експлуатації ймовірна поява пилу у вигляді хмари в кількості, достатній для утворення суміші з повітрям вибухонебезпечної концентрації.

Ця зона може включати простір поблизу місця порошкового заповнення або осідання і простір, де під час нормальної експлуатації ймовірна поява пилових шарів, які можуть утворювати небезпечну концентрацію вибухонебезпечної пилоповітряної суміші.

Вибухонебезпечна зона класу 22 - простір, у якому вибухонебезпечний пил у завислому стані може з'являтися нечасто й існувати недовго або в якому шари вибухонебезпечного пилу можуть існувати й утворювати вибухонебезпечні суміші в разі аварії.

Ця зона може включати простір поблизу обладнання, що утримує пил, який може вивільнятися шляхом витоку і формувати пилові утворення.

Згідно з ПУЕ в пожежонебезпечних зонах використовується електрообладнання закритого типу, у вибухонебезпечних зонах і зовнішніх установках необхідно використовувати вибухозахищене електрообладнання, виготовлене згідно з ГОСТ 12.2.020-96 «Електрообладнання вибухозахищене».

Засоби і техніка гасіння пожеж [14]

Пожежу, яка виникла, можна ліквідувати, якщо усунути один з трьох чинників, необхідних для горіння: горючу речовину, окисник, джерело тепла.

Існують два способи гасіння пожеж: фізичний та хімічний.

До *фізичних* способів припинення горіння відносять: охолодження зони горіння або горючих речовин;

розбавлення реагуючих речовин у зоні горіння негорючими речовинами;

ізоляція реагуючих речовин від зони горіння.

Хімічний спосіб припинення пожежі - це хімічне гальмування реакції горіння.

До основних засобів гасіння пожежі (з допомогою яких здійснюється той чи інший спосіб припинення горіння) належать:

вода (у вигляді струменя або в розпиленому стані);

інертні гази (вуглекислий газ, азот);

піни хімічні та повітряномеханічні;

порошкові суміші;

покривала з брезенту та азбесту.

Вибір тих чи інших способів та засобів гасіння пожеж визначається в кожному конкретному випадку залежно від стадії розвитку пожежі, масштабів загорань, особливостей горіння речовин та матеріалів.

Первинні засоби гасіння пожежі [14]

До первинних засобів гасіння відносять:

внутрішні пожежні крани;

відра, кошми, лопати, пісок;

вогнегасники.

Пінний вогнегасник ВХП-10 складається зі сталевого корпусу, який містить лужний розчин соди з лакричним екстрактом. Всередині встановлено поліетиленовий посуд із суміш сірчаної кислоти та сульфату заліза. При змішуванні кислого і лужного розчинів утворюється піна. Довжина струменя піни - 6 м, час дії - 60 с. Цей вогнегасник можна застосовувати для гасіння твердих речовин та легкозаймистих рідин з відкритою поверхнею. Піна електропровідна, тому цим вогнегасником не можна гасити електрообладнання, що знаходиться під напругою.

Вогнегасники вуглекислотні ВВ-2, ВВ-5 складаються із сталевого балона з запорним вентилям. Балон заповнений зрідженою вуглекислою під тиском 7 МПа. Ці вогнегасники застосовують для гасіння невеликих пожеж, та електрообладнання, яке знаходиться під напругою. Не можна гасити спирт і ацетон, розчиняють вуглекислоту, а також фотоплівку, целулоїд, що горять без доступу повітря.

Порошкові вогнегасники ВП-1, ВП-5, ВП-10 та ін. це - поліетиленові балончики, які містять фосфорноамонійні солі, *карбонат* натрію. Застосовуються для гасіння магнію та його сплавів, лужних металів, алюмінію,

металоорганічних сполук, а також коли не можна гасити пожежу водою, піною або вуглекислим газом.

Література до теми: [4, 9, 11, 12, 14].

Тема 8. Державний нагляд і громадський контроль за станом охорони праці

8.1. Основні принципи державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності

Державний нагляд за додержанням законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці здійснюють [12]:

- спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці;
- спеціально уповноважений державний орган з питань радіаційної безпеки;
- спеціально уповноважений державний орган з питань пожежної безпеки;
- спеціально уповноважений державний орган з питань гігієни праці.

Органи державного нагляду за охороною праці не залежать від будь-яких господарських органів, суб'єктів підприємництва, об'єднань громадян, політичних формувань, місцевих державних адміністрацій і органів місцевого самоврядування, їм не підзвітні і не підконтрольні.

Діяльність органів державного нагляду за охороною праці регулюється законами України «Про охорону праці», "Про використання ядерної енергії і радіаційну безпеку", "Про пожежну безпеку", "Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення", «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», іншими нормативно-правовими актами та положеннями про ці органи, що затверджуються Президентом України або Кабінетом Міністрів України.

Державний нагляд (контроль) здійснюється за принципами:

- пріоритетності безпеки у питаннях життя і здоров'я людини, функціонування і розвитку суспільства, середовища проживання і життєдіяльності перед будь-якими іншими інтересами і цілями у сфері господарської діяльності;
- підконтрольності і підзвітності органу державного нагляду (контролю) відповідним органам державної влади;
- рівності прав і законних інтересів усіх суб'єктів господарювання;
- гарантування прав суб'єкту господарювання;

- об'єктивності та неупередженості здійснення державного нагляду (контролю);
- наявності підстав, визначених законом, для здійснення державного нагляду (контролю);
- відкритості, прозорості, плановості й системності державного нагляду (контролю);
- неприпустимості дублювання повноважень органів державного нагляду (контролю);
- невтручання органу державного нагляду (контролю) у статутну діяльність суб'єкта господарювання, якщо вона здійснюється в межах закону;
- відповідальності органу державного нагляду (контролю) та його посадових осіб за шкоду, заподіяну суб'єкту господарювання внаслідок порушення вимог законодавства;
- дотримання умов міжнародних договорів України;
- незалежності органів державного нагляду (контролю) від політичних партій та будь-яких інших об'єднань громадян;
- наявності одного органу державного нагляду (контролю) у складі центрального органу виконавчої влади.

8.2. Види та основні параметри проведення наглядових заходів

Види та основні параметри проведення наглядових заходів приведені в [12].

Контроль з охорони праці може бути внутрішнім і зовнішнім.

У свою чергу зовнішній контроль підрозділяється на:

- 1) відомчий, який здійснюється посадовими особами, повноважними представниками і службами міністерства або іншого центрального органу виконавчої влади, а також асоціації, корпорації, концерну або іншого об'єднання підприємств;
- 2) регіональний, який здійснюється посадовими особами, повноважними представниками та службами місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування;
- 3) громадський, який здійснюється виборними органами та представниками професійних спілок, інших громадських організацій;

4) страхової, який здійснюється страховими експертами з охорони праці Фонду соціально-го страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

Виключно важливе значення має внутрішній контроль, який на відміну від інших видів контролю проводиться значно частіше та від дієвості якого значно залежить стан охорони праці на підприємстві. Внутрішній контроль підрозділяється на:

оперативний (повсякденний);

громадський;

адміністративно-громадський

трирівневий.

Оперативний контроль з боку керівників робіт і підрозділів, а також інших посадових осіб підприємства проводиться згідно із затвердженими посадовими обов'язками. Служба охорони праці контролює виконання вимог з охорони праці у всіх структурних під-розділах і службах підприємства.

У справі створення здорових і безпечних умов роботи значна роль відводиться суспільному контролю, який здійснюється громадськими Інспекторами з охорони праці або представниками трудових колективів (якщо профспілкова організація на підприємстві не створювалася), а також комісією з питань охорони праці підприємства (за рішенням загальних зборів або конференції працівників підприємства).

Адміністративно-громадський трирівневий контроль проводиться на трьох рівнях.

На першому рівні контролю начальник виробничої ділянки (майстер) спільно з громадським інспектором профгрупи щодня перевіряють стан охорони праці на виробничій ділянці.

На другому рівні - начальник цеху спільно з громадським Інспектором і фахівцями відповідних служб цеху (механік, електрик, технолог) два рази в місяць (згідно із затвердженим графіком) перевіряють стан охорони праці в цеху.

На третьому рівні контролю щомісячно (згідно із затвердженим графіком) комісія підприємства під головуванням керівника (головного інженера) перевіряє стан охорони праці в цілому на підприємстві.

Література до теми: [4, 9, 11, 12, 14, 19].

Тема 9. Соціальне страхування від нещасного випадку та професійного захворювання на виробництві

9.1. Принципи та види страхування від нещасного випадку

Всі питання страхування від нещасного випадку регламентовані Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» [11].

Завданнями страхування від нещасного випадку є:

- проведення профілактичних заходів, спрямованих на усунення шкідливих і небезпечних виробничих факторів, запобігання нещасним випадкам на виробництві, професійним захворюванням та іншим випадкам загрози здоров'ю застрахованих, викликаним умовами праці;
- відновлення здоров'я та працездатності потерпілих на виробництві від нещасних випадків або професійних захворювань;
- відшкодування шкоди, пов'язаної з втратою застрахованими особами заробітної плати або відповідної її частини під час виконання трудових обов'язків, надання їм соціальних послуг у зв'язку з ушкодженням здоров'я, а також у разі їх смерті здійснення страхових виплат непрацездатним членам їх сімей.

Принципи та види страхування [11,12]

Основними принципами страхування від нещасного випадку є:

- ◆ паритетність держави, представників застрахованих осіб та роботодавців в управлінні страхуванням від нещасного випадку;
- ◆ своєчасне та повне відшкодування шкоди страховиком;
- ◆ обов'язковість страхування від нещасного випадку осіб, які працюють на умовах трудового договору (контракту) та інших підставах, передбачених законодавством про працю, а також добровільність такого страхування для осіб, які забезпечують себе
- ◆ роботою самостійно, та громадян – суб'єктів підприємницької діяльності;

- ◆ надання державних гарантій реалізації застрахованими громадянами своїх прав;
- ◆ обов'язковість сплати страхувальником страхових внесків;
- ◆ формування та витрачання страхових коштів на солідарній основі;
- ◆ диференціювання страхового тарифу з урахуванням умов і стану безпеки праці, виробничого травматизму та професійної захворюваності на кожному підприємстві;
- ◆ економічна заінтересованість суб'єктів страхування в поліпшенні умов і безпеки праці.

Види страхування

Ринкові відносини, що відкривають широкий простір для господарської ініціативи, коли кожен суб'єкт господарювання діє на власний страх і ризик, мають неминучу зворотну сторону — непередбачуваність економічної ситуації, ймовірність шкоди і втрат з вини клієнтів або партнерів. Відповідно розширюється перелік ризиків, які можуть бути об'єктом страхування.

Враховуючи різноманіття об'єктів, що підлягають страхуванню, відмінності в обсязі страхової відповідальності і категоріях страхувальників, всю сукупність відносин страхування можна поділити на п'ять наступних галузей: майнове страхування, соціальне страхування, особисте страхування, страхування відповідальності, страхування підприємницьких ризиків.

Об'єктами майнового страхування є матеріальні цінності; соціального страхування — рівень добробуту громадян; особистого страхування — життя, працездатність і здоров'я громадян.

Об'єктами страхування відповідальності виступають обов'язки страхувальників виконувати договірні умови по поставках продукції, погашенню заборгованості кредиторам або відшкодуванню матеріальної чи іншої шкоди у випадку її нанесення іншою особою. Наприклад, якщо у випадку аварії власник транспортного засобу завдав шкоди майну і здоров'ю іншої особи, то в силу чинного законодавства про відшкодування шкоди він зобов'язаний сплатити відповідні витрати особі, що зазнала шкоди. При страхуванні відповідальності відшкодування шкоди здійснює страхова організація. Такий же порядок чинний і при страхуванні відповідальності по погашенню заборгованості.

Об'єктом страхування підприємницьких ризиків є ризик неодержання прибутку чи настання збитків.

Ці галузі страхування відіграють істотну роль в забезпеченні безперервності і безперебійності суспільного виробництва.

Вони можуть охоплювати необхідним страховим захистом всі ланки народного господарства і життєвий рівень населення.

9.2. Фонд соціального страхування від нещасних випадків

Страхування від нещасного випадку здійснює Фонд соціального страхування від нещасних випадків – некомерційна самоврядна організація, що діє на підставі статуту, який затверджується її правлінням [11, 12].

Управління Фондом здійснюється на паритетній основі державою, представниками застрахованих осіб і роботодавців.

Безпосереднє управління Фондом здійснюють його правління та виконавча дирекція.

До складу правління Фонду включаються представники трьох представницьких сторін: держави; застрахованих осіб; роботодавців.

Представники держави призначаються Кабінетом Міністрів України, а представники застрахованих осіб і роботодавців обираються (делегуються) об'єднаннями профспілок та роботодавців, які мають статус всеукраїнських. Порядок виборів (делегування) представників визначається кожним об'єднанням самостійно.

Від кожної із трьох представницьких сторін, призначається і обирається (делегується) по 15 членів правління Фонду з вирішальним голосом та по 5 їх дублерів, які за тимчасової відсутності членів правління за рішенням голови правління цього Фонду виконують їх обов'язки.

Усі види страхових виплат і соціальних послуг застрахованим та особам, які перебувають на їх утриманні, а також усі види профілактичних заходів, передбачених Законом, провадяться Фондом соціального страхування від нещасних випадків за рахунок коштів цього Фонду.

Фонд бере участь у фінансуванні заходів, передбачених державними цільовими, галузевими, регіональними програмами поліпшення стану безпеки, умов праці та виробничого середовища, планами наукових досліджень з охорони, безпеки та гігієни праці, навчання і підвищен-

ня кваліфікації відповідних спеціалістів з питань охорони праці, організації розроблення і виробництва засобів індивідуального та колективного захисту працівників, розроблення, видання, розповсюдження нормативних актів, журналів, спеціальної літератури, а також інших профілактичних заходів відповідно до завдань страхування від нещасних випадків.

Фонд провадить збір та акумулювання страхових внесків, має автономну, незалежну від будь-якої іншої, систему фінансування.

Фінансування Фонду соціального страхування від нещасних випадків здійснюється за рахунок:

- внесків роботодавців: для підприємств – з віднесенням на валові витрати виробництва, для бюджетних установ та організацій - з асигнувань, виділених на їх утримання та забезпечення;
- капіталізованих платежів, що надійшли у випадках ліквідації страхувальників у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України;
- прибутку, одержаного від тимчасово вільних коштів Фонду на депозитних рахунках;
- коштів, що надійшли від стягнення штрафів і пені із страхувальників та їх посадових осіб відповідно до закону;
- добровільних внесків та інших надходжень, отримання яких не суперечить законодавству.

9.3. Обов'язки та права суб'єктів страхування від нещасних випадків

У разі настання страхового випадку Фонд соціального страхування від нещасних випадків зобов'язаний у встановленому законодавством порядку [11, 12]:

1) своєчасно та в повному обсязі відшкодувати шкоду, заподіяну працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або в разі його смерті, виплачуючи йому або особам, які перебували на його утриманні:

а) допомогу у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;

б) одноразову допомогу в разі стійкої втрати професійної працездатності або смерті потерпілого;

в) щомісяця грошову суму в разі часткової чи повної втрати працездатності, що компенсує відповідну частину втраченого заробітку потерпілого;

г) пенсію по інвалідності внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання;

д) пенсію у зв'язку з втратою годувальника, який помер внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання;

є) допомогу дитині відповідно до статті 9 цього Закону;

2) організувати поховання померлого, відшкодувати вартість пов'язаних з цим ритуальних послуг відповідно до місцевих умов;

3) сприяти створенню умов для своєчасного надання кваліфікованої першої невідкладної допомоги потерпілому в разі настання нещасного випадку, швидкої допомоги в разі потреби його госпіталізації, ранньої діагностики професійного захворювання;

4) організувати цілеспрямоване та ефективне лікування потерпілого у власних спеціалізованих лікувально-профілактичних закладах або на договірній основі в інших лікувально-профілактичних закладах з метою якнайшвидшого відновлення здоров'я застрахованого;

5) забезпечити потерпілому разом із відповідними службами охорони здоров'я за призначенням лікарів повний обсяг постійно доступної, раціонально організованої медичної допомоги, яка повинна включати:

а) обслуговування вузькопрофільними лікарями та лікарями загальної практики;

б) догляд медичних сестер удома, в лікарні або в іншому лікувально-профілактичному закладі;

в) акушерський та інший догляд удома або в лікарні під час вагітності та пологів;

г) утримання в лікарні, реабілітаційному закладі, санаторії або в іншому лікувально-профілактичному закладі;

д) забезпечення необхідними лікарськими засобами, протезами, ортопедичними, коригуючими виробами, окулярами, слуховими апаратами, спеціальними засобами пересування, зубопротезування (за винятком протезування з дорогоцінних металів).

З метою найповнішого виконання функцій, передбачених пунктами 4 і 5 частини першої цієї статті, Фонд соціального страхування від нещасних випадків створює спеціалізовану медичну та патронажну службу соціального страхування;

6) вжити всіх необхідних заходів для підтримання, підвищення та відновлення працездатності потерпілого;

7) забезпечити згідно з медичним висновком домашній догляд за потерпілим, допомогу у веденні домашнього господарства (або компенсувати йому відповідні витрати), сприяти наданню потерпілому, який проживає в гуртожитку, ізолюваного житла;

8) відповідно до висновку лікарсько-консультаційної комісії (ЛКК) або медико-соціальної експертної комісії (МСЕК) проводити навчання та перекваліфікацію потерпілого у власних навчальних закладах або на договірній основі в інших закладах перенавчання інвалідів, якщо внаслідок ушкодження здоров'я або заподіяння моральної шкоди потерпілий не може виконувати попередню роботу; працевлаштовувати осіб із зниженою працездатністю;

9) організувати робочі місця для інвалідів самостійно або разом з органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування чи з іншими заінтересованими суб'єктами підприємницької діяльності; компенсувати при цьому витрати виробництва, які не покриваються коштами від збуту виробленої продукції, за рахунок Фонду;

10) у разі невідкладної потреби подавати інвалідам разову грошову допомогу, допомогу у вирішенні соціально-побутових питань за їх рахунок або за рішенням виконавчої дирекції Фонду та її регіональних управлінь – за рахунок Фонду;

11) сплачувати за потерпілого внески на медичне та пенсійне страхування;

12) організувати залучення інвалідів до участі у громадському житті.

Усі види соціальних послуг та виплат, передбачені цією статтею, надаються застрахованому та особам, які перебувають на його утриманні, незалежно від того, перебуває на обліку підприємство, на якому стався страховий випадок, у Фонді соціального страхування від нещасних випадків чи ні.

Права застрахованого [11]

Застрахований має право:

1) брати участь на виборній основі в управлінні страхуванням від нещасних випадків;

2) бути повноважним представником застрахованих працівників і вимагати від Фонду виконання своїх обов'язків щодо соціального захисту потерпілих;

3) брати участь у розслідуванні страхового випадку, у тому числі з участю представника профспілкового органу або своєї довіреної особи;

4) у разі настання страхового випадку одержувати від Фонду виплати та соціальні послуги, передбачені Законом;

5) на послуги медичної реабілітації;

6) на послуги професійної реабілітації, включаючи збереження робочого місця, навчання або перекваліфікацію, якщо загальна тривалість професійної реабілітації не перевищує двох років;

7) на відшкодування витрат при медичній і професійній реабілітації на проїзд до місця лікування чи навчання і назад, витрати на житло та харчування, транспортування багажу, на проїзд особи, яка його супроводжує;

8) на послуги соціальної реабілітації, включаючи придбання автомобіля, протезів, допомогу у веденні домашнього господарства, що надаються відповідно до законодавства;

9) отримувати безоплатно від Фонду роз'яснення з питань соціального страхування від нещасного випадку.

У разі смерті потерпілого члени його сім'ї мають право на одержання від Фонду страхових виплат (одноразової допомоги, пенсії у зв'язку із втратою годувальника) та послуг, пов'язаних з похованням померлого.

Обов'язки застрахованого [11]

Застрахований зобов'язаний:

1) знати та виконувати вимоги законодавчих та інших нормативно-правових актів про охорону праці, що стосуються застрахованого, а також дотримуватися зобов'язань щодо охорони праці, передбачених колективним договором (угодою, трудовим договором, контрактом) та правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства;

2) у разі настання нещасного випадку або професійного захворювання:

а) лікуватися в лікувально-профілактичних закладах або у медичних працівників, з якими Фонд уклав угоди на медичне обслуговування;

б) дотримувати правил поведінки та режиму лікування, визначених лікарями, які його лікують;

в) не ухилятися від професійної реабілітації та виконання вказівок, спрямованих на якнайшвидше повернення його до трудової діяльності;

г) своєчасно повідомляти робочий орган виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків про обставини, що призводять до зміни розміру матеріального забезпечення, складу соціальних послуг та порядку їх надання (зміни стану непрацездатності, складу сім'ї, звільнення з роботи, працевлаштування, виїзд за межі держави тощо).

Права та обов'язки роботодавця як страхувальника [11]

Роботодавець як страхувальник має право:

1) брати участь на виборній основі в управлінні страхуванням від нещасних випадків;

2) вимагати від Фонду соціального страхування від нещасних випадків виконання обов'язків Фонду щодо організації профілактики нещасних випадків і професійних захворювань та соціального захисту потерпілих;

3) оскаржувати рішення працівників Фонду соціального страхування від нещасних випадків у спеціальних комісіях з питань вирішення спорів при виконавчій дирекції Фонду та при її робочих органах;

5) захищати свої права та законні інтереси, а також права та законні інтереси застрахованих, у тому числі в суді.

Роботодавець як страхувальник зобов'язаний:

3) інформувати робочий орган виконавчої дирекції Фонду:

а) про кожний нещасний випадок або професійне захворювання на підприємстві;

б) про зміну технології робіт або виду діяльності підприємства для переведення його до відповідного класу професійного ризику;

4) подавати робочому органу виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків відомості про річний фактичний обсяг реалізованої продукції (робіт, послуг), кількість нещасних випадків і професійних захворювань на підприємстві за минулий календарний рік;

5) безоплатно створювати всі необхідні умови для роботи на підприємстві представників Фонду;

6) повідомляти працівникам підприємства адресу та номери телефонів робочого органу виконавчої дирекції Фонду, а також лікувально-профілактичних закладів та лікарів, які за угодами з цим Фондом обслуговують підприємство;

7) подавати звітність робочому органу виконавчої дирекції Фонду у строки, в порядку та за формою, що встановлені Фондом.

Порядок і строки подання відомостей, передбачених Законом, визначаються Фондом соціального страхування від нещасних випадків.

Література до теми: [9, 11, 12, 14, 16].

Контрольні запитання для самодіагностики

1. Назвіть основні принципи міжнародного співробітництва в галузі охорони праці.
2. Що таке «соціальна відповідальність»?
3. Дайте загальну характеристику законодавчій базі Євросоюзу з питань охорони праці.
4. Поясніть зміст поняття «Охорона праці в галузі».
5. У чому полягають мета та завдання охорони праці в галузі?
6. Назвіть основні законодавчі та нормативні акти про охорону праці, які діють у галузі.
7. Назвіть основні функції та завдання системи управління охороною в галузі.
8. Яка періодичність навчання та перевірки знань посадових осіб і спеціалістів з питань охорони праці?
9. Назвіть види інструктажів, їх зміст та періодичність проведення.
10. Які існують види контролю за дотриманням законодавства про охорону праці? Дайте їх стислу характеристику.
11. Наведіть послідовність проведення розслідування нещасних випадків.
12. Наведіть послідовність проведення розслідування випадків професійних захворювань і отруєнь.
13. Назвіть особливості розслідування та обліку нещасних випадків невиробничого характеру.
14. Назвіть основні причини виникнення виробничого травматизму та професійної захворюваності.
15. Назвіть основні заходи щодо запобігання виробничого травматизму та професійної захворюваності.
16. Поясніть у чому полягають дисциплінарна, адміністративна, матеріальна та кримінальна відповідальності за порушення норм законодавства з охорони праці.
17. Яким чином оцінюють санітарно-гігієнічні умови праці на підприємствах галузі?

18. Наведіть класифікацію шкідливих і небезпечних факторів, які впливають на працівників під час діяльності.
19. Розкрийте поняття «атестація робочого місця». Яка основна мета її проведення?
20. Дайте визначення поняттям «важкість праці» і «напруженість праці».
21. Дайте визначення поняттям «робоче місце» і «робочий простір».
22. Назвіть вимоги безпеки під час експлуатації систем опалення, вентиляції та кондиціонування повітря.
23. Назвіть вимоги безпеки до виробничих і допоміжних приміщень підприємств галузі.
24. Назвіть методи аналізу травматизму і профзахворюваності.
25. Назвіть засоби індивідуального й колективного захисту від негативного впливу шуму.
26. Назвіть засоби індивідуального й колективного захисту від негативного впливу вібрації.
27. Назвіть засоби індивідуального й колективного захисту від негативного впливу електромагнітних випромінювань.
28. Назвіть основні причини ураження людини електричним струмом.
29. Наведіть класифікацію електроустановок за ступенем небезпеки ураження людини електричним струмом.
30. Назвіть основні заходи щодо забезпечення електробезпеки обладнання.
31. Дайте визначення поняттю «статична електрика». Назвіть засоби захисту від негативного впливу статичної електрики на працівника.
32. Які знаки безпеки використовують на підприємствах галузі?
33. Назвіть категорії приміщень і будівель за пожежною і вибухопожежною небезпекою.
34. Наведіть класифікацію приміщень (зон) за пожежо- і вибухонебезпечністю.
35. Наведіть класифікацію будівель і споруд за ступенем вогнестійкості.
36. Наведіть класифікацію вогнегасних засобів.
37. Які використовують установки пожежної автоматики на підприємствах галузі?

38. Які первинні засоби пожежогасіння використовують на підприємствах галузі?

39. Назвіть основні принципи державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності.

40. Назвіть повноваження й права Держгірпромнагляду.

41. Які існують види страхування від нещасного випадку?

42. Що уявляє собою Фонд соціального страхування від нещасних випадків?

43. У чому полягають обов'язки та права суб'єктів страхування від нещасних випадків?

10. Використана література

1. Ананьев В. А. Системы вентиляции и кондиционирования воздуха. Теория и практика / В. А. Ананьев, Л.Н. Балужева. – М. : Евроклимат, 2001. – 416 с.
2. Васильева В. В. Физиология человека / В. В. Васильева. – М. : «Физкультура и спорт», 1973. – 189 с.
3. Волков О. Д. Проектирование вентиляции промышленных зданий / О. Д. Волков. – Харьков: Выща шк. Изд. при ХГУ, 1989. – 240 с.
4. Геврик Є. О. Охорона праці / Є. О. Геврик. – К. : Ніка-центр, 2005. – 296 с.
5. Гогіташвілі Г. Г. Управління охороною праці та ризиком за міжнародними стандартами / Г. Г. Гогіташвілі, Є. Т. Карчевські, В. М. Лапін. – К. : Знання, 2007. – 367 с.
6. ГОСТ 12.1.005-88. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны. – М. : Изд. стандартов, 1998. – 24 с.
7. ГОСТ 22270-76. Оборудование для кондиционирования воздуха, вентиляции и отопления. – М. : Изд. стандартов, 1993. – 24 с.
8. ДБН В.2.5-28-2006. «Природне і штучне освітлення». – К. : Мінбуд України, 2006. – 78 с.
9. Жидецький В. Ц. Основи охорони праці / В. Ц. Жидецький. – Львів: Українська академія друкарства, 2006. – 336 с.
10. Зеркалов Д.В. Охорона праці в галузі: Загальні вимоги. Навчальний посібник. – К.: «Основа». 2011. – 551 с.
11. Зимкин Н. В. Физиология человека / Н. В. Зимкин. – М. : «Физкультура, и спорт», 1975. – 492 с.
12. Катренко Л. А. Охорона праці / Л. А. Катренко, Ю. В. Кіт, І. П. Пістун. – Суми: Університетська книга, 2007. – 496 с.
13. Лазарев Н. В. Вредные вещества в промышленности / Н. В. Лазарев. – М. : «Книга», 1971. – 1240 с.
14. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності. Закон України. – К. : Знання, 2002. – 46 с.
15. Про охорону праці. Закон України. – К. : Знання, 1992. – 129 с.

16. Протоєрейський О. С. Охорона праці в галузі / О. С. Протоєрейський, О. І. Запорожець. – К. : Книжкове вид-во НАУ, 2005. – 268 с.
17. Решетов Е. Т. Комплексное влияние параметров производственной среды на состояния организма человека / Е. Т. Решетов. – М. : «Книга», 1975. – 130 с.
18. Робоча програма навчальної дисципліни «Охорона праці в галузі» для студентів галузі знань 0306 «Менеджмент і адміністрування» всіх форм навчання / укл. В. Г. Кобзін, В. В. Чубук. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2012. – 32 с. (Укр. мов.).
19. Русаловський А. В. Правові та організаційні питання охорони праці. – К. : Знання, 2005. – 176 с.

ЗМІСТ

Вступ.....	3
1. Міжнародні норми в галузі охорони праці.....	6
1.1. Соціальне партнерство в охорони праці.....	6
1.2. Основні принципи соціальної відповідальності.....	13
1.3. Законодавча основа Євросоюзу з питань охорони праці	15
1.4. Трудові норми Міжнародної організації праці.....	17
1.5. Міжнародне співробітництво в галузі охорони праці.....	19
2. Основні законодавчі та нормативно-правові акти з охорони праці в галузі	23
2.1. Законодавчі та нормативно-правові акти з охорони праці в галузі.....	23
2.2. Основні нормативно-правові акти охорони праці.....	27
3. Система управління охороною праці в організації.....	29
3.1. Основні вимоги до побудови і функціонування системи управління охороною праці	29
3.2. Види планування та контролю стану охорони праці.....	32
3.3. Інтегровані системи менеджменту в галузі охорони праці.....	36
3.4. Оєгіональні та галузеві системи управління охороною праці..	38
4. Травматизм та професійні захворювання в галузі. Розслідування нещасних випадків	43
4.1. Розслідування та облік нещасних випадків, хронічних професійних захворювань і отруєнь на виробництві	43
4.2. Дослідження та профілактика виробничого травматизму.....	48
5. Спеціальні розділи охорони праці в галузі професійної діяльності	50
5.1. Санітарно-гігієнічні вимоги до умов праці в галузі.....	50
5.2. Особливості заходів електробезпеки на підприємствах галузі.....	58
6. Актуальні проблеми охорони праці в наукових дослідженнях....	64
6.1. Організація наукових досліджень та основні наукові проблеми в галузі охорони праці.....	64
6.2. Програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.....	68
7. Основні заходи пожежної профілактики на галузевих об'єктах..	73
7.1. Причини пожеж та вибухів в промисловості.....	73

7.2. Категорії приміщень і будівель підприємств за пожежною і вибухопожежною безпекою	76
7.3. Класифікація будівель і споруд за ступенем вогнестійкості і приміщень за пожежо- і вибухонебезпечністю	77
8. Державний нагляд і громадський контроль за станом охорони праці.....	82
8.1. Основні принципи державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності.....	82
8.2. Види та основні параметри проведення наглядових заходів...83	
9. Соціальне страхування від нещасного випадку та професійного захворювання на виробництві	85
9.1. Принципи та види страхування від нещасного випадку.....	85
9.2. Фонд соціального страхування від нещасних випадків	87
9.3. Обов'язки та права суб'єктів страхування від нещасних випадків	88
Контрольні запитання для самодіагностики.....	93
10. Використана література.....	96

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

Кобзін Володимир Григорович
Чубук Володимир Васильович

ОХОРОНА ПРАЦІ В ГАЛУЗІ

Конспект лекцій
для студентів галузі знань 0306
«Менеджмент і адміністрування» всіх форм навчання

Відповідальний за випуск **Логвінков С. М.**

Відповідальний редактор

Редактор

Коректор

План 2013 р. Поз. №

Підп. до друку . Формат . Папір MultiCopy. Друк Riso

Ум.-друк.арк. . Обл.вид.арк. . Тираж прим. Зам №

Видавець і виготівник – видавництво ХНЕУ, 61001, м. Харків, пр. Леніна, 9а

*Свідоцтво про внесення до Державного реєстру суб'єктів видавничої справи
Дк № 481 від 13.06.2001р.*