- порядок прибирання горючого пилу й відходів, зберігання промасленого спецодягу та ганчір'я, очищення елементів вентиляційних систем від горючих відкладень;

- порядок відключення від мережі електроживлення обладнання та вентиляційних систем у разі пожежі;

- порядок огляду й зачинення приміщень після закінчення роботи;

- порядок проходження посадовими особами навчання й перевірки знань з питань пожежної безпеки, а також проведення з працівниками протипожежних інструктажів та занять з пожежно-технічного мінімуму з призначенням відповідальних за їх проведення;

- порядок організації експлуатації і обслуговування наявних засобів протипожежного захисту;

- порядок проведення планово-попереджувальних ремонтів та оглядів електроустановок, опалювального, вентиляційного, технологічного та іншого інженерного обладнання;

- порядок збирання членів пожежно-рятувального підрозділу добровільної пожежної охорони та посадових осіб, відповідальних за пожежну безпеку, у разі виникнення пожежі, виклику вночі, у вихідні й святкові дні;

- порядок дій у разі виникнення пожежі: порядок і способи оповіщення людей, виклику пожежно-рятувальних підрозділів, зупинки технологічного устаткування, вимкнення ліфтів, підйомників, вентиляційних установок, електроспоживачів, застосування засобів пожежогасіння; послідовність евакуації людей та матеріальних цінностей з урахуванням дотримання техніки безпеки.

Працівники об'єкта мають бути ознайомлені з цими вимогами на інструктажах або під час проходження пожежно-технічного мінімуму; для кожного приміщення об'єкта мають бути розроблені та затверджені керівником об'єкта або уповноваженою ним посадовою особою інструкції про заходи пожежної безпеки – за умови дотримання зазначених вимог є можливим досягти стану пожежної безпеки на підприємстві.

ПСИХОСОЦІАЛЬНІ НЕБЕЗПЕКИ НА РОБОЧИХ МІСЦЯХ

Кіссельман Є.М.
*Науковий керівник – **ДановаК.В., канд. техн. наук, доцент***

Останніми роками у широких колах науковців активно обговорюються небезпечні явища соціального характеру, що пов'язані із випадками психологічного насильства у колективі, як мобінг, харасмент

та ін. Такі соціальні явища становлять значну психосоціальну небезпеку для працівників, що негативно впливає не лише на ефективність трудового процесу, але й на стан здоров'я працівників у цілому.

Міжнародна організація праці під мобінгом розуміє форму психічного терору, а саме образливе, мстиве, жорстоке, злостиве або принизливе поводження з окремою особою або групою працівників [1].

Харасмент – принизлива або загрозлива поведінка стосовно окремого працівника або групи осіб у робочому середовищі. Від харасменту на роботі найчастіше потерпають представники вразливих груп: жінки, расові меншини, негетеросексуальні люди, особи із інвалідністю, релігійні меншини тощо [2].

Мобінг, харасмент та інші психосоціальні небезпеки порушують не лише права людини на безпеку, які закріплено на конституційному рівні, а й впливає на ефективність системи управління в компанії у цілому.

За кордоном проблема харасменту набула розголосу через гучні справи із Харві Вайнштейном, Кевіном Спейсі та іншими особами, які отримали звинувачення в домаганнях на робочому місці. У США цьому питанню приділяють дуже велику увагу, там діють чіткі і суворі закони, спрямовані на запобігання і покарання харасменту. Перший судовий розгляд у справі про сексуальне домагання відбувся в 1975 г. Після завершення цього гучного процесу американський жіночий журнал Redbook провів опитування, в ході якого з'ясувалося, що 80% опитаних читачок стикнулися із проявами харасменту на робочих місцях [2].

Порівняно з США, де на законодавчому рівні врегульовані питання про вербальний та невербальний харасмент, в Україні, на даний момент, діє лише Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005 р.). Крім того, у статті 17 цього ж закону прописані зобов'язання роботодавця, які направлені на забезпечення рівних прав жінок та чоловіків.[3].

На превеликий жаль, в Україні нема гідного аналогу визначення харасмент, чіткого розмежування, що відноситься до таких дій, а що - ні. Кожна компанія повинна сама прописувати у контракті чи колективних договорах цей аспект, що дає великий розрив між усвідомленням границь допустимого.

Відповідно до статті 18 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків» врегулювання таких ситуацій та алгоритм дій при зверненні зі скаргою на домагання, роботодавець повинен прописувати у контракті компанії чи підприємства, законодавство тут не має повноважень [4].

Міжнародна організація праці рекомендує включення до законів, регламентів та колективних договорів про охорону праці положень стосовно насильства і домагань, а також розроблення конкретних стандартів, правил, норм і рекомендацій щодо впровадження програм та профілактичних заходів на робочих місцях. На локальному рівні конкретних робочих місць надійна система управління охороною праці може включати оцінку психосоціальних ризиків, зокрема пов'язаних із насильством та домаганнями, а також важливо посилити контроль за проявами цієї соціальної небезпеки [5].

Література

1. Качмар О.В. Мобінг як різновид психологічного насильства в трудовому колективі / Актуальні проблеми філософії та соціології [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://kipt.sumdu.edu.ua/pdf/buling/mobing.pdf

2. Пляка Л.В. Булінг, мобінг, харасмент: пізнати та попередити [Електронний ресурс]. – Режим доступу: httpshttps://nuph.edu.ua/wp-content/uploads/2015/01/202082.pdf

3. Кошельник Д. Харасмент та українське законодавство. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://vctr.media/harassment-in-ukraine-9777/

4. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків» (Редакція від 07.01.2018).

5. До Всесвітнього дня охорони праці 2020 [Електронний ресурс]. – Режим доступу:http://ks.dsp.gov.ua/2020/04/07/vsesvitnij-den-ohoroni-pratsi-2020/

АНАЛІЗ ПРИЧИН ВИНИКНЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ЗАХВОРЮВАНЬ

Міколув О.М., Шутенко А.Г.
Науковий керівник – ***Данова К.В., канд. техн. наук, доцент***

Професійне захворювання – це хронічне або гостре захворювання, причиною якого став тривалий вплив на працівника шкідливих виробничих факторів. Профзахворювання загрожують працівникам найрізноманітніших сфер, і не тільки в Україні, а й у всьому світі. Профілактика виникнення професійних захворювань неможлива без попереднього аналізу причин їх виникнення.

За 9 місяців 2020 року до робочих органів виконавчої дирекції Фонду надійшло та зареєстровано 1 565 повідомлень про хронічні професійні захворювання (отруєння). Порівняно з 9 місяцями 2019 року кількість повідомлень про хронічні професійні захворювання зменшилась на 11,4 % (з 1 767 до 1 565).

Значне зростання кількості повідомлень про хронічні професійні захворювання, зареєстрованих у робочих органах виконавчої дирекції Фонду, відбулося у: Запорізькій області – на 53,2 % (з 62 до 95) та Донецькій області – на 13,5 % (з 266 до 302).