

Рекомендована форма Декларації ЄС про відповідність ЗІЗ діючим вимогам надана у Додатку IX

Висновок

Розглянуті в цій статті матеріали скеровано на поглиблення знань щодо особливостей впровадження та застосування сучасного європейського законодавства в царині проектування, виготовлення і застосування ЗІЗ, що буде сприяти підвищенню рівня безпеки та конкурентної спроможності продукції вітчизняних підприємств на європейському ринку ЗІЗ.

Список використаної літератури

1. Угода про асоціацію між Україною з однієї сторони та Європейським Союзом і їхніми державами-членами, з іншої сторони / Офіційний Урядовий сайт Кабінету Міністрів України / [http://www.kmu.gov.ua/kmu/docs/EA/00_Ukraine-EU_Association_Agreement_\(body\).pdf/](http://www.kmu.gov.ua/kmu/docs/EA/00_Ukraine-EU_Association_Agreement_(body).pdf/).
2. Regulation (EU) No 2016/425 Of The European Parliament And Of The Council of 9 March 2016 on personal protective equipment and repealing Council Directive 89/686/EEC.
3. Council Directive 89/686/EEC of 21 December 1989 on the approximation of the laws of the Member States relating to personal protective equipment.

*Матеріал подано за публікацією авторів у науково-технічному збірнику
«Актуальні питання енергозбереження
як вимога безпеки життєдіяльності». Київ : Основа, 2018. С. 362–368*

КУЛЬТУРА ПРОФІЛАКТИКИ В СФЕРІ БЕЗПЕКИ ТА ГІГІЄНИ ПРАЦІ

О. А. Сліпачук (ДУ «ННДІПБОП»),
Н. В. Романенко, канд. техн. наук (НУХТ)

Протягом останніх десятиліть зростаюча кількість країн з ринковою економікою почала прогресивно пристосовуватися до інших підходів до охорони праці на середніх та великих підприємствах. У деяких країнах цей процес прискорений правовими положеннями, що вимагають від підприємств підготовки письмової заяви щодо їх політики, організаційної структури та заходів для

досягнення безпечних умов праці, а у деяких випадках підготовки річних планів заходів, які повинні вживатися для цього. Дедалі більше країн доповнили своє законодавство, чим зобов'язали роботодавців забезпечувати безпеку і гігієну праці своїм працівникам за будь-яких обставин.

Раніше національне законодавство більшості країн або основні закони чи допоміжні підзаконні акти, накази, розпорядження та інші офіційні документи містили дуже багато зобов'язань. Особлива увага приділялася досягненню їх відповідності спеціальним, часто дуже обмеженим або вузьким вимогам, а не визначенню комплексного, орієнтованого на запобіжні заходи підходу до проблем безпеки та гігієни праці. У багатьох країнах, якщо справи йшли не дуже добре або якщо була помічена недостатня відповідність нормам, відповідальність за це покладалася на невдалого керівника, старшого працівника або службовця, який карався за це, і всі звинувачення стосувалися порушень дуже специфічних вимог.

З поширенням узагальнених та комплексних зобов'язань, наведених у Конвенції МОП № 155 про безпеку та гігієну праці 1981 року та положеннях Директиви Європейського Союзу щодо охорони праці (89/391/EEC), такий підхід до безпеки та гігієни праці вже не є адекватним або прийнятним. Новий підхід до законодавства дав чітко зрозуміти, що керівництво вищої ланки несе першочергову відповідальність за досягнення прийнятних норм та що єдиним практичним шляхом успішного виконання такого складного зобов'язання було застосування системного підходу.

До цього слід додати і необхідність усвідомленого ставлення всіх учасників виробничого процесу до безпеки та гігієни праці, що в кінцевому рахунку має звести до мінімуму ризики виробничого травматизму. В такому разі мова вже має йти про культуру охорони праці, яка вирізняється чітко вираженою функціональною спрямованістю.

Під культурою праці традиційно розуміють уміння і звичку працівника раціонально планувати, організовувати і обліковувати свою роботу, творчо використовувати набуті трудові навички, розвивати свою трудову концепцію, погоджуючи мотиви і результати праці зі стратегією розвитку організації. Культура охорони праці є історичною категорією, яка розвивається під впливом загального поступу суспільства та вдосконалення виробничих відносин. У цьому сенсі важливо ознайомитись із досвідом Міжнародної організації праці (далі – МОП), яка функціонує з метою повноцінного захисту інтересів працівників у всьому світі.

У другій половині XX ст. соціокультурні аспекти працезахоронної політики розглядалися в деяких конвенціях МОП. Так, у п. 2 ст. 5 Конвенції № 111 про дискримінацію у галузі праці і занять (1958 рік) культурний рівень працівників визначався в якості однієї з важливих передумов для встановлення особливих заходів щодо недопущення дискримінації у сфері праці. Аналогічне положення також наводиться у ст. 10 Конвенції № 143 про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення (1978 рік).

На початку XXI ст. увага до культури охорони праці значно посилилася, що першочергово пояснюється глобалізацією соціально-економічних і соціально-трудових відносин (якою, до речі, закладався фундамент усіх інших проявів і наслідків глобалізаційних процесів).

Необхідність ширшої пропаганди культури запобіжних заходів з охорони праці стає визначальною основою більшості програмних документів МОП. Про це, наприклад, свідчить зміст Настанови з систем управління охороною праці (2001 рік), Глобальної стратегії з питань охорони праці на виробництві (2003 рік) і доповіді МОП «Основні напрями просування охорони праці» (2004 рік).

У вступній частині «Настанови з систем управління охороною праці» чітко вказується на те, що комплексні заходи з систем управління охороною праці (далі – СУОП) мають створити «належну основу для розвитку стабільної культури в організації». З урахуванням того, що СУОП має охоплювати різні рівні та структури, мова має йти про весь спектр заходів з формування та реалізації працезахоронної політики.

Все частіше різнобічні аспекти культури охорони праці ув'язуються і з нормотворчою діяльністю цієї організації. Про це свідчить зміст доповіді «Нормотворча діяльність МОП в області безпеки і гігієни праці: поглиблений розгляд з метою розробки плану дій у цій сфері», поданої на сесії Міжнародної конфедерації профспілок (2003 рік). У ній під культурою безпеки на робочих місцях розуміється «сукупність цінностей, відносин, правил, управлінських систем і методів, принципів участі і робочих режимів, що спонукають створення безпечного та здорового виробничого середовища, в якому люди можуть працювати з високим ступенем якості та продуктивності. На увагу заслуговує і те, що культура безпеки праці характеризується в якості важливого компоненту безпеки суспільства в цілому. Особливо наголошується на тій обставині, що багатьом країнам ще належить сформулювати такий стан

культури безпеки праці, який визначається в якості основоположного принципу концепції гідної праці. Виконання поставленого завдання має ґрунтуватися як на належній правовій базі, так і на спільних зусиллях усіх соціальних партнерів.

Наступним етапом розвитку такої стратегії стало опрацювання доповіді, підготовленої МОП до Всесвітнього дня охорони праці у 2005 році. Доповідь має назву «Запобігання виробничому травматизму та професійній захворюваності», до якої додано і підзаголовок «Просування культури охорони праці».

У Доповіді чітко простежується кілька важливих обставин, пов'язаних з визначенням місця культури охорони праці у формуванні та вдосконаленні міжнародних трудових стандартів. Наголос ставиться на тому, що «реальний успіх у вирішенні проблеми скорочення кількості пов'язаних з роботою нещасних випадків і погіршення стану здоров'я може бути досягнутий лише при конкретних зобов'язаннях всіх сторін, зацікавлених у цьому процесі, в рамках центральної концепції цього процесу, що отримала назву «культура запобіжних заходів з охорони праці». Відтак, на чому окремо наголошується у документі, законодавство у сфері охорони праці та якісний рівень професійної підготовки не спроможні забезпечити успіх поза належною увагою до культури охорони праці. Зацікавленими ж сторонами, згідно з принциповою позицією МОП, є учасники національного тристороннього діалогу: уряди, роботодавці та працівники.

Виразно спостерігається і тенденція до розширення змісту основних поточних документів МОП, до яких все частіше включається культурна компонента. У 2006 році ухвалено Конвенцію № 187 «Про основи сприяння передовій організації охорони праці на національному рівні» (далі – Конвенція 187) і відповідну «Рекомендацію про основи сприяння передовій організації охорони праці на національному рівні» (далі – Рекомендація 197).

Суть Конвенції 187 полягає в тому, що кожна країна – член МОП поступово розбудовує та періодично переглядає державну систему забезпечення охорони праці на основі консультацій з організаціями підприємців і працівників. Ця система має охоплювати: законодавчі та інші правові акти; державні органи або відомства, відповідальні за охорону праці; механізм дотримання вимог національних нормативних актів; угоди про співробітництво між роботодавцями й працівниками на рівні підприємств; національний тристоронній консультативний орган, служби гігієни праці тощо.

Відповідно до п. d) ст. 1 Конвенції 187 про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці, термін «національна культура профілактики в галузі безпеки та гігієні праці» означає культуру, у якій право на безпечне й здорове виробниче середовище дотримується на всіх рівнях, коли уряди, роботодавці та працівники беруть активну участь у забезпеченні безпечного та здорового виробничого середовища за допомогою системи встановлених прав, відповідальності й обов'язків і коли принципам профілактики надається найвищий пріоритет

Відповідно до п. 5 Рекомендації 197 з однойменною назвою від того ж року, у процесі сприяння національній культурі профілактики у сфері безпеки та гігієні праці, як вона визначена у п. d) ст. 1 Конвенції 187, держави-члени мають прагнути до:

- підвищення рівня свідомості на робочому місці та розуміння громадськістю гостроти проблем, пов'язаних з безпекою та гігієною праці, засобом проведення національних кампаній, що мають ув'язуватися у відповідних випадках з ініціативами на робочому місці та з міжнародними ініціативами;

- сприяння механізмам проведення навчання і підготовки з питань безпеки та гігієні праці, зокрема в інтересах керівників вищої та середньої ланки, працівників та їхніх представників, а також урядових посадових осіб, відповідальних за питання безпеки та гігієні праці;

- впровадження концепцій та, у відповідних випадках, компетенції з питань безпеки та гігієні праці в програми загальноосвітніх і професійно-технічних навчальних закладів;

- сприяння обміну статистичними даними та інформацією з безпеки та гігієні праці між відповідними органами влади, роботодавцями, працівниками та їхніми представниками;

- надання інформаційних і консультативних послуг роботодавцям і працівникам, а також їх відповідним організаціям і сприяння співробітництву між ними чи його стимулювання у цілях викорінення або зведення до мінімуму, наскільки це практично може бути здійснено, виробничих ризиків і небезпек;

- сприяння розробці на рівні робочого місця політики в області безпеки та гігієні праці заснуванню комітетів з питань безпеки та гігієні праці, а також призначенню представників працівників, відповідальних за питання безпеки і гігієні праці, згідно з національними законодавством і практикою;

- вирішення проблем, з якими стикаються мікропідприємства, а також малі та середні підприємства і підрядники в ході проведення політики та дотримання нормативних правових актів, що стосуються

безпеки та гігієни праці, у відповідності з національними законодавством і практикою.

Впровадження цих програм має активно сприяти реалізації профілактичних заходів на робочих місцях за участю соціальних партнерів.

Заходи щодо впровадження принципів культури безпеки в різних галузях виробництва неодноразово розглядалися і вітчизняними фахівцями в галузі охорони праці. Так, наприклад, проведене авторами дослідження даних матеріалів спеціального розслідування нещасних випадків у харчовій промисловості свідчить про те, що виникнення випадків в зазначеній галузі тісно пов'язано з людським фактором. Встановлено, що в середньому 60–70 % нещасних випадків на харчових виробництвах трапляється з вини самого потерпілого. Визначено, що однією з основних причин виникнення таких випадків є необґрунтоване порушення вимог безпеки праці. Дуже часто таку поведінку працівника важко пояснити як тому, хто цей факт розслідує, так і самому потерпілому. Для зменшення негативного впливу людського фактору, окремим напрямом діяльності підприємств харчової галузі має бути впровадження спеціальної технології психологічної підготовки персоналу, яка базується на основному принципі культури безпеки: персональне усвідомлення пріоритету й важливості безпеки. Тобто на індивідуальному рівні складовими культури безпеки є світогляд, норми поведінки, індивідуальні цінності і підготовленість у сфері безпеки життєдіяльності. Менеджмент вищої ланки підприємства також повинен не тільки всіляко підтримувати та впроваджувати високу культуру безпеки праці, а бути особистим прикладом, що, в свою чергу, може потребувати коректив існуючих корпоративних правил.

Впровадження принципів культури безпеки на підприємствах сприятиме удосконаленню системи управління охороною праці. Такий комплементарний зв'язок і взаємозалежність має позитивний вплив на рівень безпеки праці.

Список використаної літератури

1. Ткачук К. Н. та ін. Основи охорони праці : підручник / за ред. К. Н. Ткачука. Київ : Основа, 2011. 474 с.
2. Зеркалов Д. В. Охорона праці в галузі. Загальні вимоги : конспект лекцій. Київ : НТУУ «КПІ», 2011. 156 с.

3. Керб Л. П. Основи охорони праці : навч.-метод. посібник. Київ : КНЕУ, 2001. 252 с.

4. Лисюк М. О. Становлення культури охорони праці в Україні. *Охорона праці і пожежна безпека*. 2010. № 10. С. 14–17.

5. Зубченко Д., Романенко Н. Впровадження принципів культури безпеки на підприємствах харчової галузі. *Наукові здобутки молоді – вирішенню проблем харчування людства у XXI столітті* : матеріали 84-ї Міжнародна наук. конф. студ., аспір. і молод. вчених, 23–24 квітня 2018 р. Київ : НУХТ, 2018. С. 358.

БЕЗПЕКА ПРАЦІ З ДЖЕРЕЛАМИ ІОНІЗУЮЧИХ ВИПРОМІНЮВАНЬ

***А. С. Лисюк** (ДУ «ННДІПБОП»)*

Нині широко використовуються так звані мічені атоми в різних галузях промисловості, сільського господарства, науки і культури для дослідження процесів, що відбуваються в твердих, рідких і газоподібних тілах, в організмах людей, тварин і рослин. Застосовують такі атоми для контролювання дефектів у будівельних конструкціях, дефектоскопії трубопроводів, технологічного обладнання, якості зварних швів, обстеження та лікування людини тощо.

Техногенними джерелами іонізуючого випромінювання є підприємства ядерно-паливного циклу, прискорювачі заряджених часток, рентгенівські установки тощо.

Широке використання енергії поділу та синтезу ядер стимулювало розвиток радіаційної безпеки, яка займається питаннями створення задовільних умов праці з джерелами іонізуючого випромінювання.

Іонізуючим випромінюванням називається будь-яке випромінювання, що прямо чи побічно викликає іонізацію середовища.

У природі існують стійкі та нестійкі хімічні елементи. Нестійкі елементи розпадаються на ядра атомів інших елементів.

Процес спонтанного перетворення ядер атомів нестійких елементів називається радіоактивним розпадом. Цей самовільний розпад неможливо прискорити, сповільнити або зупинити. Розпад ядер супроводжується випромінюванням компонентами якого є альфа- (α) , бета- (β), гамма- (γ) випромінювання та нейтрони.

Основною властивістю іонізуючого випромінювання є його всепроникаюча здатність. Під час роботи з радіоактивними елементами