



**МАТЕРІАЛИ ДРУКУЮТЬСЯ
УКРАЇНСЬКОЮ, АНГЛІЙСЬКОЮ
ТА ПОЛЬСЬКОЮ МОВАМИ**

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

*X Всеукраїнської науково-
практичної конференції
курсантів, студентів, аспірантів
та ад'юнктів*

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Львів – 2020

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

д-р с.-г. наук **Кузик А.Д.** – головний редактор

д-р техн. наук **Попович В.В.**

д-р техн. наук **Ковалишин В.В.**

канд. фіз.-мат. наук **Меньшикова О.В.**

канд. хім. наук **Мірус О.Л.**

канд. філ. наук **Лабач М.М.**

канд. тех. наук **Станіславчук О.В.**

канд. тех. наук **Горностаї О.Б.**

канд. мед. наук **Телегіна Г.В.**

канд. тех. наук **Марич В.М.**

канд. пед. наук **Ільчишин Я.В.**

ОРГАНІЗАТОР ТА ВИДАВЕЦЬ

Львівський державний університет
безпеки життєдіяльності

Технічний редактор, комп'ютерна верстка Друк на різнографі Відповідальний за друк

Климус М.В.
Климус М.В.
Фльорко М.Я.

АДРЕСА РЕДАКЦІЇ:

ЛДУ БЖД, вул. Клепарівська, 35,
м. Львів, 79007

Контактні телефони:

(032) 233-24-79,
тел/факс 233-00-88

Проблеми та перспективи розвитку охорони праці: Зб. наук. праць
X Всеукраїнської науково-практичної конференції курсантів, студентів, аспірантів та
ад'юнктів. – Львів: ЛДУ БЖД, 2020. – 178 с.

Збірник сформовано за науковими матеріалами X Всеукраїнської науково-
практичної конференції курсантів, студентів, аспірантів та ад'юнктів «**Проблеми та
перспективи розвитку охорони праці**».

Збірник містить матеріали таких тематичних секцій:

- Проблеми і перспективи управління та нагляду за охороною праці і промисловою безпекою
- Профілактика виробничого травматизму
- Технології контролю і захисту від шкідливих і небезпечних виробничих та екологічних чинників
- Забезпечення безпеки і гігієни праці у підрозділах силових та спеціальних структур
- Новітні інформаційні технології як інструмент підвищення рівня промислової безпеки
- Культура та психологія праці
- Гуманітарні аспекти підготовки сучасного фахівця

© ЛДУ БЖД, 2020

Здано в набір 16.04.2020. Підписано до друку
21.04.2020. Формат 60x84^{1/3}. Папір офсетний.
Ум. друк. арк. 10,72.
Гарнітура Times New Roman.
Друк на різнографі. Наклад: 100 прим.
Друк: ЛДУ БЖД
вул. Клепарівська, 35, м. Львів, 79007.
ldubzh.lviv@mns.gov.ua

За точність наведених фактів, економіко-
статистичних та інших даних, а також за
використання відомостей, що не
рекомендовані до відкритої публікації,
відповідальність несуть автори
опублікованих матеріалів. При
передруковуванні матеріалів посилання
на збірник обов'язкове.

**ПСИХОСОЦІАЛЬНІ ФАКТОРИ НЕБЕЗПЕКИ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
У СВІТЛІ ОСОБЛИВОСТЕЙ СУЧАСНОГО СУСПІЛЬСТВА РИЗИКУ**

Московка А.О.

Шароватова О.П., канд.пед.наук, доцент,
Національний університет цивільного захисту України,
доцент кафедри охорони праці та техногенно-екологічної безпеки

В умовах сучасного суспільства ризику в оцінюванні шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу дедалі більшої вагомості та значення набувають фактори психосоціального характеру.

Психосоціальні фактори безпеки – це безпека нещасного випадку і ризик насильства на робочому місці, нерівне звернення, знуцання і утиски на роботі, робота, яка не відповідає здібностям працівника, тривала робота наодинці і монотонна робота, а також інші чинники, пов'язані з управлінням, організацією праці та робочим середовищем, які можуть вплинути на психічне і фізичне здоров'я працівників, а також викликати стрес [1, с. 21].

Сьогодні насильство і домагання на робочому місці виступають серйозною і постійною загрозою здоров'ю та безпеці працівників, а також продуктивності і репутації організації. При цьому під терміном «домагання» (харасмент) розуміється не тільки сексуальне домагання, але і будь-яке інше домагання, що може полягати у прямих або непрямих словесних образах або загрозах, недобррозичливих зауваженнях, грубих жартах або інсинуаціях, небажаних листах або дзвінках, показі образливих або принизливих фотографій, залякуванні, написанні брехні про будь-кого, хтивих жестах, непотрібних дотиках, поплескуваннях, поцілунках, щипках, ударах, фізичному нападі або в інших подібних діях.

Важливим є той факт, що можливість означеного тиску законодавством багатьох країн просто обмежується, а в різних культурах трактування таких дій - різниться.

З огляду ж на зростання масштабів означеної проблематики, насильство і домагання у сфері праці - тема Всесвітнього дня охорони праці 2020 року (Violence and Harassment in the World of Work).

Мінімальні глобальні норми щодо забезпечення нульової терпимості до насильства та домагань на робочих місцях встановлює нова Конвенція Міжнародної організації праці № 190 «Про викорінення насильства і домагань у сфері праці», яка визначає, що насильство і домагання у сфері праці - це низка неприйнятних форм поведінки і практик або загроза їх виникнення, незалежно від того, йдеться про одиничний, чи повторний випадок, - метою,

результатом або можливим наслідком яких є заподіяння фізичної, психологічної, сексуальної або економічної шкоди, включаючи гендерне насильство і домагання [2].

Положення Конвенції № 190 стосуються не тільки безпосередньо робочих місць, а, розширюючи сферу захисту працівниць і працівників, поширюють норми на випадки насильства і домагань, які виникають під час роботи, у зв'язку з нею або пов'язані з працею. Сфера дії Конвенції № 190 поширюється на ситуації: на робочих місцях, зокрема у громадських і приватних приміщеннях, коли вони є місцем роботи; на місцях, де працівник отримує заробітну плату, проводить перерву на відпочинок або споживає їжу чи користується санітарно-побутовими приміщеннями і роздягальнями; під час службових відряджень, поїздок, професійної підготовки, заходів або соціальної діяльності; у період комунікації, пов'язаної із трудовою діяльністю, включаючи ту, яка забезпечується інформаційно-комунікаційними технологіями; у житлових приміщеннях, що надаються роботодавцем; під час поїздок на роботу і з роботи.

У Конвенції № 190 «Про викорінення насильства і домагань у сфері праці» вказано, що підхід до запобігання визначених фактів має бути інклюзивним, комплексним і гендерно чутливим, а його впровадження не повинне відбуватися без консультацій з представницькими організаціями роботодавців і працівників. Передбачається і низка шляхів з реалізації цього підходу, зокрема: прийняття відповідних законодавчих норм, стратегій та планів, забезпечення перевірок, серед іншого - інспекціями праці, покарання винних. Крім того, роботодавці повинні у межах їх відповідальності вживати заходи, спрямовані на недопущення насильства і домагань у сфері праці [2].

Тож, оцінка психосоціальних факторів небезпеки у трудовому середовищі, передбачаючи усвідомлений підхід, в цілому істотно не відрізняється від оцінки інших факторів небезпеки робочого середовища. Роботодавець же не завжди володіє інформацією, що психосоціальний клімат у колективі не найкращий. При цьому він може отримувати корисний зворотній зв'язок, встановивши, наприклад, певний порядок вирішення проблемних питань, співпрацюючи із фахівцем з безпеки праці, регулярно вислуховуючи своїх працівників і систематично здійснюючи моніторинг сфери їхньої задоволеності трудовою діяльністю [1, с. 22].

Список використаної літератури

1. Трудові відносини по-естонські. *Технополіс Плюс*. Грудень/2019. С. 21-23.
2. Ухвалено нову концепцію МОП щодо викорінення насильства та домагань у світі праці. *Служба охорони праці*. 2019. №7. URL: <https://www.sop.com.ua/news/2145-uhvaleno-novu-konventsuyu-mop-shchodo-vikornennya-nasilstva-ta-domagan-u-svt-prats>.