

Міністерство освіти і науки України
Одеська державна академія будівництва та архітектури



Матеріали
IV всеукраїнської науково-практичної конференції

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ
РОЗВИТКУ ОХОРОНИ ПРАЦІ, БЕЗПЕКИ
ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ ТА ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ**



5-6 травня 2022р.

м. Одеса

**Міністерство освіти і науки України
Одеська державна академія будівництва та архітектури**



**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ
РОЗВИТКУ ОХОРОНИ ПРАЦІ, БЕЗПЕКИ
ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ ТА ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ**

**Матеріали
IV всеукраїнської науково-практичної конференції**

5 - 6 травня 2022 року



Одеса-2022

УДК614.8:378(063)

А 50

А 50 **Актуальні проблеми та перспективи розвитку охорони праці, безпеки життєдіяльності та цивільного захисту: матеріали IV Всеукр. наук.-практ. конференції – Одеса: ОДАБА, 2022.-138 с.**

Редакційна колегія:

***Ковров А.В.** – кандидат технічних наук, професор, ректор академії (головний редактор)*

***Беспалова А.В.** – доктор технічних наук, професор (відповідальний редактор);*

***Кровяков С.О.** – доктор технічних наук, професор (заступник відповідального редактора)*

***Гвоздій С.П.** – доктор педагогічних наук, професор;*

***Дашковська О.В.** – кандидат хімічних наук, доцент;*

***Третьяков О.В.** – доктор педагогічних наук, професор*

***Книш О.І.** – кандидат технічних наук, доцент;*

***Романюк В.П.** – кандидат технічних наук, доцент;*

***Файзуліна О.А.** – кандидат технічних наук, доцент;*

***Ліпський В.В.** – кандидат економічних наук;*

***Цуркан Н.Г.** – кандидат економічних наук;*

***Дашковська О.П.** – кандидат технічних наук, доцент (відповідальний секретар)*

Матеріали конференції висвітлюють результати теоретичних і прикладних досліджень в сфері охорони праці, цивільного захисту та культури безпеки життєдіяльності

Маханьковська А.И., Беспалова А.В.	34
Використання інформаційних технологій в освіті в області безпеки життєдіяльності	
Встох О. М.	35
<i>ЗАСОБИ, МЕТОДИ ТА ПЕРСПЕКТИВНІ ТЕХНОЛОГІЇ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕКИ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ</i>	
Розробка алгоритму оптимізації витрат при управлінні ризиком небезпечних подій	
Безсонний В.Л., Третьяков О.В., Дашковська О.В	40
Аналіз основних причин виникнення професійних захворювань у Волинській області	
Андрощук І.В., Андрощук О.В.	43
Моніторинг основних причин виробничого травматизму	
Горностаї О.Б.	46
Визначення ризику за інженерним методом	
Постернак І.М., Постернак О.С.	49
Аероіонний склад повітряного середовища робочої зони	
Кюсак В.А., Ісаєв В.Ф., Паграшук Є.В., Грідасов А.Ю.	53
Антропометричні дані та їхня оцінка	
Корнило І.М., Гнип О.П., Король І.В.	55
Безпека життєдіяльності родових поселень	
Постернак І.М., Постернак О.С.	57
Фізичне модулювання акустичного захисту широкосмугових захисних екранів	
Потапов А.О., Книш О.І.	61
Психологічна допомога потерпілому внаслідок надзвичайної ситуації	
Койчев О.О.	64
Безпечні умови праці в ДП «АМПУ»	
Ліпський В.В.	70
Дія шуму на організм людини та захист від нього	
Дашковська О.П., Перепелиця М.В.	72

В Україні постійно формується правова база з попередження розвитку професійних і виробничо обумовлених захворювань, зниження факторів ризику їх розвитку, а також виявлення і лікування професійних хвороб. Сучасний стан професійної патології потребує вжиття заходів загальнодержавного рівня, оскільки стосується практично усіх видів економічної діяльності та охоплює весь виробничий потенціал країни та Волинську область зокрема.

Література

1. Про соціально-економічне становище України. Державний Комітет статистики України, Київ. – 71 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/operativ>.
2. Державна служба України з питань праці. [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://dsp.gov.ua/>
3. Головне управління статистики у Волинській області. [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://dnop.gov.ua/>

УДК 343.1

МОНІТОРИНГ ОСНОВНИХ ПРИЧИН ВИРОБНИЧОГО ТРАВМАТИЗМУ

Горностай О.Б., к.т.н., доцент

Львівський державний університет безпеки життєдіяльності, м. Львів

Відомо, що в Україні, у мирний час, виробничий травматизм займає третє місце за смертельними випадками (після серцево-судинних та онкозахворювань). Причин нещасних випадків, згідно з класифікацією, поділяються на організаційні, технічні та психофізіологічні. Розподіл причин нещасних випадків зі смертельним наслідком наведено в табл. 1.

Таблиця 1 – Аналіз основних причин виробничого травматизму[1]

Роки	Причини смертельних нещасних випадків, %		
	Організаційні	Технічні	Психофізіологічні
2008	66	18	16
2009	66	22	12
2012	70	22	8
2013	64	24	12
2014	63,7	25,2	11,1
2015	65	11,4	23,6

2016	65,1	12	22,9
2017	65,5	12,2	22,3
2018	66,7	12,2	21,1
2019	66,8	11,9	18,4
2020	52,7	7,4	16,7
2021	74	12,2	13,7

Отже, основними причинами, є організаційні, а саме: невідповідне виконання завдань та функцій СУОП, недотримання правил безпеки самими працівниками, не використання ЗІЗ чи спецодягу. Друге місце, на сьогоднішній день, займають психофізіологічні причини (наслідки втоми, монотонність праці, конфлікти в колективі, виробничий мобінг). Технічні причини виробничого травматизму займають третє місце - недосконалий технологічний процес, конструктивні недоліки обладнання, відсутність спеціальних захисних засобів, засобів сигналізації та блокувань, недостатня міцність та надійність машин, шкідливі властивості оброблюваного матеріалу тощо.

Слід відзначити, що психофізіологічні причини – це виклики, що негативно впливають на розвиток сучасного суспільства. Втома, конфлікти, монотонність праці – це вже традиційні психологічні чинники, проте є не традиційний чинник - виробничий мобінг (діяння учасників трудового процесу, що полягає у соціальному і економічному насильстві).

Відомо, мобінг – одна з форм дискримінації прав людини у трудових відносинах, яка проявляється через психологічне, економічне та інше насильство з метою приниження людської гідності підлеглих та найманих працівників з боку керівництва за певними ознаками, створення стосовно них напруженої, ворожої, образливої атмосфери та примушування учасника трудових відносин до зміни місця роботи [2]. Економічними ознаками мобінгу вважається: нерівна оплата за роботу рівної цінності, нерівномірний розподіл навантаження і задач між працівниками, не рівність можливостей для кар'єрного росту, безпідставний недопуск працівника до робочого місця, безпідставне позбавлення частини виплат (премії, бонусів тощо). У сучасному виробничому середовищі виділяють такі терміни, як: «психологічний тиск», «створення нестерпного виробничого середовища», «цькування». Відповідно до законодавства держава гарантує захист працівників від впливу мобінгу, сприяння у збереженні роботи та захист власної гідності під час трудової діяльності. Досліджено, що типовими ознаками мобінгу є систематичність (повторюваність) діяння; наявність сторін – кривдник - потерпілий (жертва мобінгу), спостерігачі (за наявності); дії або бездіяльність кривдника, наслідком яких є заподіяння психічної та/або фізичної шкоди, приниження, страх, тривога, підпорядкування потерпілого

інтересам кривдника, та/або спричинення соціальної ізоляції потерпілого, примушування до зміни місця роботи.

Встановлено, що мобінг може стати однією з умов розірвання трудового договору з ініціативи працівника, виплати йому вихідної допомоги в розмірі передбаченому колективним договором. На законодавчому рівні має бути визначено міру відповідальності за цькування працівників на робочому місці. В літературі мобінг визначається як психологічний терор, переважно груповий, цькування щодо будь-кого з працівників з боку його колег, підлеглих або керівництва, що включають в себе постійні негативні висловлювання на адресу працівника, його соціальну ізоляцію всередині організації, поширення про працівника завідомо неправдивої інформації.

У трудовому законодавстві деяких європейських держав поняття «мобінг» знайшло своє закріплення (Польща, Франція, Швеція та ін.), в деяких розглядається як прояв дискримінації або як прояв психологічного насилля. В Україні на законодавчому рівні також пропонують ввести штрафи за прояви мобінгу. До прикладу, пропонують, за перший випадок агресор заплатити до 1700 грн, а ще йому можуть присудити 40 годин громадських робіт. Якщо ж у цькуванні брав участь колектив чи це вже не перший випадок за рік, то штраф збільшиться до 3400 грн, а робіт — до 60 годин. Таке ж покарання загрожує керівнику або власнику підприємства [2]. Адже будь яка форма дискримінації людської гідності повинна бути покарана.

Література

1. Стан виробничого травматизму в Україні. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://www.sop.com.ua/article/952-stan-virobnichogo-travmatizmu-v-ukran>

2. Мобінг у трудових відносинах: що варто знати. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://sfs-group.com.ua/mobing-u-trudovyh-vidnosynah-shho-varto-znaty/> Дата звернення 26.04.2022р.

УДК 614.8

ВИЗНАЧЕННЯ РИЗИКУ ЗА ІНЖЕНЕРНИМ МЕТОДОМ

Постернак І.М., к.т.н., доцент,

Постернак О.С. ст. ПЦБ-192

Одеська державна академія будівництва та архітектури, Одеса

Ризик є частотою впровадження небезпеки. Ризик є критерієм впровадження небезпеки, і це визначається ймовірністю його прояви і ймовірністю людської присутності в небезпечній зоні.

Наукове видання

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ
РОЗВИТКУ ОХОРОНИ ПРАЦІ, БЕЗПЕКИ
ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ ТА ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ**

**Матеріали IV всеукраїнської
науково-практичної конференції**

**5-6 травня 2022 року
м. Одеса**