

ТЕМА 6. ГІГІЄНА ПРАЦІ. МЕДИЧНІ ОГЛЯДИ. ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНИХ ОТРУЄНЬ І ЗАХВОРЮВАНЬ

1. Поняття гігієни праці. Основні положення законодавчих актів, що стосуються створення безпечних умов праці та збереження здоров'я працюючих.
2. Компетенція Держпраці щодо контролю за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці, організація та здійснення контролю за параметрами факторів виробничого середовища та трудового процесу.
3. Заходи щодо поліпшення умов праці та виробничого середовища. Особливості гігієни праці під час використання праці жінок та неповнолітніх.
4. Медичні огляди осіб, які працюють у важких та шкідливих умовах праці.
5. Професійні захворювання (порядок розслідування, реєстрації та обліку профзахворювань, аналіз профзахворюваності, визначення придатності працівника до роботи).

1. Поняття гігієни праці. Основні положення законодавчих актів, що стосуються створення безпечних умов праці та збереження здоров'я працюючих.

Гігієна праці – це наука, яка вивчає вплив виробничих факторів на здоров'я працівників, розробляє заходи для зменшення їх негативного впливу та створення безпечних і комфортних умов праці.

Головна мета гігієни праці – запобігання професійним захворюванням та збереження працездатності людини.

Основні завдання гігієни праці:

- Вивчення впливу виробничих факторів на організм людини
- Розробка норм і стандартів безпечної праці.
- Запобігання професійним захворюванням.
- Контроль за санітарним станом робочих місць.
- Розробка рекомендацій для поліпшення умов праці.

Шкідливі та небезпечні виробничі фактори:

- ◆ Фізичні (шум, вібрація, радіація, освітлення, температура).
- ◆ Хімічні (газоподібні речовини, пил, токсичні сполуки).
- ◆ Біологічні (мікроорганізми, віруси, бактерії, спори грибків).
- ◆ Психофізіологічні (нервове перенапруження, монотонність роботи, стрес).

Основні законодавчі акти щодо охорони праці та здоров'я працівників

Конституція України

Стаття 43 – кожен має право на безпечні умови праці.

Стаття 45 – гарантується право на відпочинок, обмеження робочого часу.

Кодекс законів про працю України (КЗпП)

Стаття 153 – роботодавець зобов'язаний забезпечити безпечні умови праці.

Стаття 154 – встановлення санітарно-гігієнічних вимог до умов праці.

Закон України "Про охорону праці"

Основний закон, що регулює питання безпеки праці.

Стаття 5 – кожен працівник має право на безпечні умови праці.

Стаття 13 – роботодавець зобов'язаний створювати безпечні умови праці.

Стаття 17 – працівники проходять обов'язкові медичні огляди.

Стаття 19 – заборонено залучати до небезпечних робіт вагітних жінок, підлітків та осіб з медичними протипоказаннями.

Закон України "Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення"

Визначає вимоги щодо гігієни праці, допустимих рівнів шкідливих факторів.

Встановлює санітарні правила та норми для підприємств.

Державні санітарні норми та правила (ДСНіП, ГОСТ, ДСТУ)

ДБН В.2.5-28:2006 – вимоги до освітлення на робочих місцях.

ДСН 3.3.6.042-99 – гранично допустимі концентрації (ГДК) шкідливих речовин.

ГОСТ 12.1.003-83 – рівні шуму та вібрації.

Міжнародні нормативні акти

Конвенція МОП № 155 – про безпеку, здоров'я та виробниче середовище.

ISO 45001 – міжнародний стандарт управління охороною праці.

Основні заходи для забезпечення безпечних умов праці

Санітарно-гігієнічні заходи:

- Вентиляція та кондиціонування повітря.
- Контроль рівня шуму, вібрації та освітлення.
- Регулювання температурного режиму.

Медичний контроль:

- Попередні та періодичні медичні огляди.
- Профілактичні заходи щодо інфекційних та професійних захворювань.

Організаційні заходи:

- Проведення інструктажів з охорони праці.
- Обов'язкове навчання працівників.
- Контроль за дотриманням норм охорони праці.

Індивідуальний захист працівників:

- Використання спецодягу, рукавиць, масок, касок, респіраторів.
- Надання безпечних робочих інструментів.
- Гігієна праці спрямована на збереження здоров'я працівників та запобігання професійним захворюванням.
- В Україні діють законодавчі акти та нормативні документи, які регулюють безпеку праці.
- Важливе значення мають санітарні норми, медичний контроль, інструктажі та засоби індивідуального захисту.
- Дотримання вимог охорони праці – запорука здоров'я працівників і ефективної роботи підприємства!

2. Компетенція Держпраці щодо контролю за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці, організація та здійснення контролю за параметрами факторів виробничого середовища та трудового процесу.

Державна служба України з питань праці (Держпраці) виконує функції державного контролю та нагляду за дотриманням законодавства про охорону праці, у тому числі щодо атестації робочих місць за умовами праці.

Основні завдання Держпраці у сфері атестації робочих місць:

Контроль за дотриманням порядку проведення атестації робочих місць.

- Перевірка відповідності результатів атестації фактичним умовам праці.
- Аналіз звітності підприємств щодо проведеної атестації.

- Надання методичної допомоги підприємствам у сфері атестації.
 - Застосування заходів впливу у разі порушень (припис, штраф, зупинка робіт).
- Законодавчі акти, що регулюють контроль Держпраці:
Постанова КМУ № 442 від 10.09.2014 – визначає компетенцію Держпраці.
Закон України "Про охорону праці" – передбачає атестацію робочих місць.
Постанова КМУ № 442 від 01.08.1992 – "Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці".

Організація контролю за параметрами виробничого середовища
Контроль за факторами виробничого середовища здійснюється з метою запобігання професійним захворюванням та створення безпечних умов праці.

Держпраці контролює такі параметри:

- Фізичні фактори (шум, вібрація, мікроклімат, освітлення, радіація).
- Хімічні фактори (концентрація шкідливих речовин у повітрі).
- Біологічні фактори (мікроорганізми, спори грибків, віруси).
- Психофізіологічні фактори (нервові напруження, монотонність роботи).

Способи контролю Держпраці:

- Аналіз документації підприємств (протоколи замірів, звіти атестації).
- Інспекційні перевірки (планові та позапланові).
- Інструментальні вимірювання (спільно з акредитованими лабораторіями).
- Оцінка дотримання нормативних вимог (ГОСТ, ДБН, ДСТУ, ДСН).

Організація контролю за трудовим процесом

Контроль за трудовими процесами включає оцінку інтенсивності праці, навантаження на працівника, тривалості робочого часу.

Держпраці перевіряє:

- Режими праці та відпочинку.
- Безпеку виробничих процесів.
- Дотримання норм охорони праці та санітарних норм.
- Відповідність робочого місця ергономічним вимогам.

У разі порушень Держпраці може:

- ◆ Вносити приписи про усунення порушень.
- ◆ Накладати штрафи на підприємства та посадових осіб.
- ◆ Вимагати зупинення робіт у небезпечних умовах.
- ◆ Передавати матеріали до суду чи правоохоронних органів.

Держпраці здійснює контроль за якістю атестації робочих місць, аналізує параметри виробничого середовища та трудового процесу.

Основна мета – захист працівників від шкідливих і небезпечних умов праці.

У разі виявлення порушень застосовуються заходи адміністративного впливу.

Роботодавці зобов'язані дотримуватися санітарно-гігієнічних норм, забезпечувати безпеку працівників та проводити атестацію в установленому порядку.

3. Заходи щодо поліпшення умов праці та виробничого середовища. Особливості гігієни праці під час використання праці жінок та неповнолітніх.

1. Основні напрями покращення умов праці

1.1. Організаційні заходи

Рациональна організація робочого місця (ергономіка, правильне розташування обладнання).
Оптимізація режиму праці та відпочинку (перерви, чергування навантажень).
Підвищення рівня виробничої культури (навчання, інструктажі, мотивація).

1.2. Технічні заходи

- ✓ Автоматизація та механізація праці для зменшення фізичних навантажень.
- ✓ Впровадження сучасних систем вентиляції та кондиціонування.
- ✓ Оптимізація освітлення відповідно до норм ДБН.
- ✓ Зниження рівня шуму, вібрації, електромагнітного випромінювання.
- ✓ Використання безпечного обладнання та інструментів.

1.3. Санітарно-гігієнічні заходи

- ✓ Контроль за температурою, вологістю, запиленістю, газовим складом повітря.
- ✓ Регулярні санітарно-гігієнічні перевірки робочих місць.
- ✓ Організація медичних оглядів працівників.
- ✓ Надання засобів індивідуального захисту (респіратори, рукавиці, спецодяг).

1.4. Соціально-економічні заходи

- ✓ Забезпечення належного рівня оплати праці.
- ✓ Додаткові відпустки за шкідливі умови праці.
- ✓ Надання страхування від нещасних випадків.
- ✓ Забезпечення харчуванням, місцями відпочинку, медичним обслуговуванням.

2. Особливості гігієни праці жінок та неповнолітніх

Законодавство України передбачає особливі умови праці для жінок та неповнолітніх з метою захисту їх здоров'я та забезпечення безпечних умов роботи.

2.1. Гігієна праці жінок

Основні законодавчі акти:

- Ст. 24 Конституції України – гарантує рівні права чоловіків і жінок у сфері праці.
 - Кодекс законів про працю (КЗпП), ст. 174–186 – встановлює обмеження для жінок у певних видах робіт.
 - Закон "Про охорону праці" – передбачає особливі умови праці для вагітних і матерів.
- ✓ Заборонено залучати жінок до:
- Важких робіт та робіт із шкідливими умовами праці.
 - Робіт, пов'язаних із підняттям важких вантажів понад норму.
 - Робіт у нічний час (крім окремих випадків).
- ✓ Особливі умови для вагітних і матерів:
- Зниження норм виробітку та переведення на легшу роботу.
 - Надання додаткових перерв.
 - Заборона відряджень та понаднормових робіт.
 - Надання відпустки по догляду за дитиною.

2.2. Гігієна праці неповнолітніх

Основні законодавчі акти:

- Кодекс законів про працю України (ст. 187–200).
- Закон "Про охорону праці".
- Конвенція МОП № 138 – мінімальний вік для прийому на роботу.

Особливі умови для неповнолітніх:

- Мінімальний вік прийому на роботу – 16 років (з 15 – за згодою батьків).
- Заборонено працювати у важких та шкідливих умовах.
- Скорочений робочий день:
 - 15–16 років – не більше 24 год/тиждень.
 - 16–18 років – не більше 36 год/тиждень.
- Щорічна відпустка – 31 календарний день.
- Заборона на нічні, понаднормові роботи та відрядження.
- Обов'язковий медичний огляд перед прийняттям на роботу та щорічно до 21 року.
- Поліпшення умов праці включає організаційні, технічні, санітарно-гігієнічні та соціально-економічні заходи.
- Для жінок і неповнолітніх діють особливі умови праці, що захищають їхнє здоров'я та права.
- Дотримання гігієни праці та законодавчих вимог сприяє зниженню рівня професійних захворювань і підвищенню продуктивності.

4. Медичні огляди осіб, які працюють у важких та шкідливих умовах праці.

Медичні огляди є важливою складовою охорони праці та здоров'я працівників, які працюють в умовах, що можуть негативно впливати на їхнє здоров'я. Це важливо для виявлення професійних захворювань на ранніх стадіях і забезпечення належних умов для запобігання розвитку хвороб.

1. Правові основи медичних оглядів

Основні нормативні документи:

- Закон України "Про охорону праці" (ст. 16) – передбачає обов'язкові медичні огляди працівників, які працюють у шкідливих та небезпечних умовах.
- Кодекс законів про працю України (ст. 169–170) – визначає права працівників на медичні огляди.
- Постанова КМУ № 559 від 23.05.2001 – про обов'язкові попередні (при прийнятті на роботу) та періодичні медичні огляди працівників.
- Порядок проведення медичних оглядів працівників, які працюють в умовах шкідливого виробничого середовища (затверджений МОЗ).

2. Категорії працівників, які підлягають медичним оглядам

2.1. Попередні медичні огляди

Попередні медичні огляди проводяться для осіб, які вперше працевлаштовуються на роботу, що передбачає вплив на здоров'я шкідливих факторів.

Особи, які підлягають попередньому медичному огляду:

- Працівники, які виконують роботи з шкідливими і небезпечними факторами (шум, вібрація, пари токсичних речовин, радіація, підвищені температури).
- Особи, які працюють в високих чи низьких температурах, в умовах підвищеної або зниженої вологості.
- Працівники, що виконують роботи під водою або в умовах низького тиску.

2.2. Періодичні медичні огляди

Періодичні медичні огляди проводяться на регулярній основі для осіб, які працюють в шкідливих та небезпечних умовах праці.

Категорії працівників, які підлягають періодичним медичним оглядам:

- Працівники, які працюють з хімічними речовинами, які можуть спричиняти отруєння або алергічні реакції.
- Працівники, що виконують важку фізичну працю (підняття тяжких предметів).
- Працівники, які працюють із шумом, вібрацією, що перевищує допустимі норми.
- Працівники, які працюють на хімічно небезпечних виробництвах, піддаються впливу потужних випромінювань або загрози зараження інфекціями.

3. Порядок проведення медичних оглядів

3.1. Попередній медичний огляд

1. Огляд лікарем-професіоналом – лікар проводить оцінку загального стану здоров'я і визначає можливість працівника виконувати роботу з обмеженнями або без них.
2. Фахівець перевіряє відсутність протипоказань для роботи в шкідливих умовах.
3. За результатами огляду складається медичний висновок, де зазначено, чи є у працівника медичні показання до виконання роботи, чи потрібно йому обмеження.

3.2. Періодичний медичний огляд

1. Регулярне спостереження лікарями: медичні огляди проводяться кожні 1–3 роки залежно від категорії шкідливості та безпеки роботи.
2. Проведення аналізів та тестів: за потребою проводяться різні лабораторні дослідження (аналізи крові, сечі, функціональні тести для оцінки роботи органів).
3. Оцінка функціональних можливостей організму та виявлення можливих змін у здоров'ї, що могли статися внаслідок роботи в шкідливих умовах.

3.3. Результати медичних оглядів

- Медичний висновок за результатами медогляду видається лікарем.
- У разі виявлення хвороб, що виникли через умови праці, роботодавець має зобов'язання перевести працівника на іншу роботу, якщо це необхідно.

4. Захист здоров'я працівників

4.1. Заходи після медогляду

- За результатами медичного огляду роботодавець може видати рекомендації щодо умов праці, які повинні бути виконані.
- Якщо є серйозні порушення здоров'я, пов'язані з робочими умовами, переведення на іншу роботу або навіть припинення трудової діяльності в даній сфері можуть бути обов'язковими.

4.2. Відшкодування витрат на лікування

- У разі виявлення професійного захворювання на робочому місці, роботодавець несе відповідальність за оплату лікування та реабілітації працівника, що передбачено законодавством.

- Медичні огляди є обов'язковими для працівників, які працюють у важких та шкідливих умовах праці, та здійснюються для збереження здоров'я працівників і запобігання професійним захворюванням.
- Правильне проведення медичних оглядів дозволяє своєчасно виявляти негативні зміни в організмі та вживати заходів для їх усунення або мінімізації.
- Працівники повинні регулярно проходити медичні огляди, що є запорукою не тільки їхнього здоров'я, але й безпеки на робочому місці.

5.Професійні захворювання (порядок розслідування, реєстрації та обліку профзахворювань, аналіз профзахворюваності, визначення придатності працівника до роботи).

Професійні захворювання — це хвороби, що виникають у результаті впливу шкідливих або небезпечних виробничих факторів, характерних для певного виду професійної діяльності. Такі захворювання можуть бути спричинені тривалим впливом таких факторів, як шум, вібрація, хімічні речовини, запиленість, підвищене або знижене температурне навантаження та інші.

Порядок розслідування та реєстрації професійних захворювань

Розслідування професійних захворювань є обов'язковим та має на меті встановлення причин і обставин захворювання, а також визначення зв'язку між хворобою і умовами праці.

Кроки розслідування:

1. Повідомлення про захворювання: При виявленні професійного захворювання працівник або його представник має негайно повідомити роботодавця.
2. Медичний висновок: Лікар або медичний заклад, який встановлює діагноз, має визначити, чи є хвороба професійною. Для цього використовується перелік професійних захворювань, затверджений законодавством.
3. Розслідування комісією: Комісія, склад якої визначається роботодавцем, проводить розслідування, що включає в себе:
 - Вивчення обставин захворювання.
 - Оцінка умов праці.
 - Визначення впливу шкідливих виробничих факторів.
4. Акт розслідування: Результати розслідування оформляються у вигляді акта, який підписується всіма учасниками комісії.

Реєстрація професійних захворювань

Після завершення розслідування та підтвердження факту професійного захворювання, воно підлягає обов'язковій реєстрації.

Кроки реєстрації:

1. Подання до державних органів: Професійні захворювання реєструються в органах державного контролю охорони праці, зокрема в Держпраці та місцевих управліннях.
2. Реєстрація у відповідному реєстрі: Для цього існують спеціальні реєстри, ведення яких здійснюється медичними установами та органами державної статистики.
3. Внесення до картки медичного обліку: Крім цього, захворювання записується в медичну картку працівника.

Аналіз професійної захворюваності

Аналіз професійної захворюваності необхідний для виявлення тенденцій та визначення ефективності заходів щодо зниження шкідливих факторів на виробництві.

Ключові аспекти аналізу:

1. Статистичні дані: Оцінка кількості випадків професійних захворювань, порівняння їх з іншими виробничими показниками.
2. Виявлення причин та факторів: Визначення основних причин захворювань (шкідливі умови праці, відсутність засобів захисту, порушення норм охорони праці).
3. Моніторинг змін: Порівняння показників захворюваності за різні періоди та підвищення рівня безпеки праці.
4. Прогнозування: Визначення ймовірних майбутніх загроз для здоров'я працівників і вжиття превентивних заходів.

Методи аналізу:

- Кількісні та якісні методи: Для аналізу використовується статистика, графіки, таблиці.
- Системи оцінки ризиків: Застосовуються для оцінки рівня небезпеки конкретних професійних факторів для здоров'я.
- Інтерпретація даних: Підсумки аналізу повинні допомогти у виявленні основних проблем та визначенні коригувальних заходів.

Визначення придатності працівника до роботи

Після виявлення професійного захворювання або в разі зміни стану здоров'я працівника, лікарі визначають, чи здатен працівник продовжувати виконувати свої обов'язки на певному робочому місці.

Кроки визначення придатності до роботи:

1. Медичний огляд: Проводиться за участі лікарів різних спеціальностей для визначення стану здоров'я працівника.
2. Оцінка результатів: Вивчається, чи є профзахворювання у працездатному стані та чи не буде воно прогресувати.
3. Висновок лікаря: Якщо працівник не здатний працювати на певному робочому місці, робиться висновок про необхідність переведення на іншу роботу або припинення трудової діяльності.
4. Переведення на іншу роботу: Якщо професійне захворювання не заважає працювати, але є певні обмеження, працівника можуть перевести на менш шкідливу чи безпечну роботу.