

УДК 023.5.088.2:331.458](083.15)



Володимир Зуб,
кандидат історичних наук,
в. о. завідувача відділу НБУВ

Документне забезпечення охорони праці в умовах запровадження інноваційних бібліотечно-інформаційних технологій: потреба удосконалення

У статті обґрунтовано потребу перманентного удосконалення документного ресурсу з питань охорони праці у вітчизняних бібліотеках, наголошено на поповненні, оновленні, осучасненні його елементів: законів, підзаконних актів, масиву локальної документації. Розглянуто конкретні приклади таких новацій.

Ключові слова: бібліотечна діяльність, документи з питань охорони праці, закони, підзаконні акти, локальна документація, удосконалення нормативно-правових засад охорони праці у бібліотеках.

Нинішні реалії свідчать, що чинна документна база з охорони праці у бібліотеках потребує подальшого удосконалення. Ця система повинна мати чітко визначений профіль, бути "живим", мобільним організмом, здатним перманентно розвиватися, оновлюватися, оперативно реагувати на зміни, новації в інформаційній сфері, до якої належить і діяльність бібліотек.

Останнім часом вітчизняні науковці активно розробляють різноманітні стратегії та моделі розвитку бібліотечно-інформаційної галузі (М. Сенченко [17], І. Давидова [4], В. Вергунов [2], О. Воскобойнікова-Гузєва [3] та ін.). Фахівці багато уваги приділяють методології цього процесу, виокремлюють визначальні складники розвитку бібліотечно-інформаційних установ у найближчому майбутньому, намагаються зосередитися на головних завданнях, що постають сьогодні перед бібліотекою, а саме: формування національного бібліотечно-ресурсу, розвиток єдиного інформаційного простору, створення різноманітних видів цифрового контенту, продукування якісно нових послуг, забезпечення

збереженості та доступності бібліотечних фондів тощо. Водночас чинники, які забезпечуватимуть діяльність бібліотекаря, у цих інноваційних проєктах визначено лаконічно й декларативно. Розв'язання проблеми обмежено загальними судженнями щодо потреби підвищити рівень освіти та заробітної плати персоналу бібліотек, формувати кадровий резерв¹.

¹ Наприклад, у проєкті "Концепція розвитку бібліотечної справи України", розробленому Секцією директорів ОУНБ Української бібліотечної асоціації, у підрозділі "Зміцнення матеріально-технічної бази бібліотек" йдеться про потребу забезпечення книгозбірень площами, сучасним обладнанням, однак винятково у контексті кращого зберігання і використання фондів, для виконання державних і соціокультурних завдань, а не для облаштування, згідно з науково обґрунтованими нормативами, робочих місць бібліотекарів.

Серед напрямів розвитку бібліотечної справи (р. III) у Концепції цілком слушно виокремлено пункт "Розробити нові галузеві документи". Однак увагу зосереджено на майбутніх програмах поновлення та збереження бібліотечних фондів, автоматизації бібліотек, доступності бібліотечних послуг, штатних нормативах і жодного слова — про документне забезпечення комфортних, безпечних умов праці для персоналу і читачів бібліотек.

Проте варто усвідомлювати, що в умовах дедалі більшого ускладнення бібліотечної діяльності роль людського чинника лише зростатиме. Тому успішна реалізація інноваційних концепцій, програм, стратегій, котрі нині активно розробляються, передусім залежатиме від роботи персоналу бібліотеки (і не лише від знань, кваліфікації, а й від самопочуття, працездатності, здоров'я, від умов, в яких працюватиме колектив).

Суб'єктами інновацій у сфері охорони праці, на наш погляд, мають бути держава, галузеві та регіональні органи управління, професійні об'єднання, бібліотечні установи. Оновлення законодавчих засад діяльності з охорони праці насамперед пов'язане з розробленням нового Трудового кодексу України. На жаль, процес його підготовки триває вже понад 17 років. Документ неодноразово обговорювався, змінювався, удосконалювався, і є надія, що він все-таки буде схвалений і вступить у законну силу.

У частині охорони праці законопроект спрямовано на адаптацію вітчизняного трудового законодавства до Європейської соціальної хартії та інших міжнародних нормативних документів, зокрема Загальної декларації прав людини, Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, Конвенції і рекомендації Міжнародної організації праці.

На відміну від чинного Кодексу законів про працю України, він регламентує чіткіший перелік прав працівників, серед яких особливе місце належить таким:

- право на рівні можливості та рівне ставлення при вирішенні питання щодо працевлаштування, оплати праці рівної цінності, професійного зростання або звільнення;

- право на повагу до гідності й честі, конфіденційність особистої інформації та її захист;

- право жінок, що працюють, на особливий захист материнства;

- право інвалідів на соціально-трудова реабілітацію;

- право працівників із сімейними обов'язками на захист від дискримінації та узгодження, у міру можливості, їхніх трудових обов'язків із сімейними;

- право на належні, безпечні і здорові умови праці, охоплюючи право на отримання інформації щодо умов праці та вимог охорони праці на робочому місці, а також право на відмову від виконання роботи в умовах, що не відповідають чинним стандартам;

- право на належні виробничо-побутові умови, пов'язані з виконанням обов'язків за трудовим договором;

- право на забезпечення державних гарантій і компенсацій, визначених цим Кодексом, законами та іншими нормативними документами у сфері праці;

- право на загальнообов'язкове державне соціальне страхування;

- право на відпочинок;

- право вимагати від роботодавця дотримання умов трудового законодавства, колективного і трудового договорів.

Що важливо, у проекті також передбачено зміни у порядку здійснення нагляду за дотриманням трудового законодавства, вирішення трудових спорів тощо. І хоча вони не мають концептуального характеру, проте здебільшого спрямовані на удосконалення трудових відносин та приведення їх у відповідність до реалій сучасного ринку праці.

Законопроект Трудового кодексу спрямований на забезпечення захисту інтересів роботодавців і працівників вже в умовах ринкової економіки. Значно розширено коло заходів щодо створення належних умов праці та відпочинку. У ньому кодифіковано норми трудового права, що містяться в різних нормативних документах. Водночас не всі положення Проекту розроблено належним чином, вони потребують подальшого удосконалення [19]. Важливо, щоб у частині охорони праці новий Кодекс не дублював норм Закону України "Про охорону праці" [9].

На наш погляд, розробляючи зміни і доповнення до цього документа у системі відносин "працівник — роботодавець", потрібно орієнтуватися не тільки на підтримку здоров'я співробітника, обмеження робочого часу особам, що виконують шкідливі та з підвищеною небезпекою роботи, на визначення системи пільг і доплат, на заборону використання праці дітей, молоді й жінок на окремих виробництвах, а й на впровадження норм, стандартів здорового способу життя, усвідомлення людиною обов'язку постійно піклуватися про здоров'я. У законопроекті Трудового кодексу, що винесений на обговорення, роботодавцям безпідставно надано право встановлювати відеоспостереження за робочим місцем підлеглого, обмежено право працівника на відпочинок, водночас передбачено збільшення виплат за роботу у нічний час або за понаднормове виконання завдань.

Принагідно зауважимо, що в Україні й інші нормативно-правові документи з питань охорони праці орієнтовано переважно на подолання наслідків небезпечних і шкідливих умов праці, а не на їхнє попередження та профілактичні заходи. Хоча зарубіжні країни ще у 1970-х рр. почали відходити від використання компенсаційного механізму через пільги і відшкодування за роботу в небезпечних і шкідливих умовах. Нині владні структури Заходу всіляко стимулюють забезпечення економічної зацікавленості роботодавця у створенні безпечних і здорових умов праці. Такі підходи варто розробляти і нашим фахівцям.

Повноправними суб'єктами забезпечення безпеки праці в усіх сферах діяльності у провідних країнах світу є:

- держава, що здійснює функції в цій галузі через органи законодавчої, виконавчої та судової влади;

- громадські організації та об'єднання;

- окремі установи, громадяни (роботодавці), для яких розроблено чіткі правила і обов'язки щодо забезпечення належних умов праці підлеглих.

На наш погляд, саме громадським організаціям і об'єднанням як одному із суб'єктів забезпечення безпеки праці вітчизняний законодавець не приділяє належної уваги. Тому оновлений Трудовий кодекс

України має обов'язково містити норми, які б чітко й у повному обсязі регулювали діяльність (тобто надавали більше прав, можливостей) недержавних утворень, громадських організацій, усіх, хто опікується питаннями охорони праці: фінансує соціальні виплати, навчання, закупає необхідне устаткування, здійснює інформаційну підтримку заходів з охорони праці, техніки безпеки, допомагає у розслідуванні нещасних випадків, проведенні експертних оцінок тощо.

Законодавче закріплення участі громадськості у вирішенні питань охорони праці (зокрема й у бібліотеках) створило б належну правову базу для таких форм суспільної самодіяльності, сприяло б подальшому розвитку громадської активності громадян, відкритості соціуму.

У чинному Законі України "Про бібліотеки і бібліотечну діяльність" визначено їхнє базисне призначення, що полягає у забезпеченні інформаційних потреб користувачів. Водночас головний профільний законодавчий акт не відбиває розуміння того, що бібліотеки — це особливі установи, це не промислова, а інформаційна сфера, де домінує розумова праця [8].

Як зауважують дослідники, суто бібліотечна праця має певну специфіку, особливе співвідношення розумових і фізичних зусиль, велику роль відіграють психофізіологічні, соціально-психологічні чинники. Робота бібліотекаря вимагає не тільки професійних знань, навичок, досвіду, а й значних морально-вольових, психофізіологічних зусиль (постійної зосередженості, концентрації уваги, готовності до прийняття нестандартних рішень, емоційної напруженості, мобільності, комунікативності, толерантності, фізичної, розумової витривалості тощо).

У середовищі бібліотекарів непоодинокі факти втомлюваності, роздратованості, депресивних станів, а останнім часом дедалі частіше порушують питання небезпеки поширення серед бібліотечних співробітників, котрі систематично працюють на комп'ютерах, такої хвороби, як "синдром комп'ютерного стресу" ("комп'ютерний синдром", "комп'ютерно-зоровий синдром"). Сучасні бібліотечно-комунікаційні системи організовано в такий спосіб, що їхнє використання провокує інформаційний стрес, який призводить до стану невизначеності, сумнівів, збентеженості та розгубленості, а робота з електронними документами, засобами доступу до них створює для персоналу бібліотек нове коло проблем соціального, організаційного, технологічного, ергономічного і, відповідно, фізіологічного характеру.

Сьогодні має змінитися підхід до оцінювання трудової діяльності у бібліотечних установах, потрібно враховувати насамперед соціально-психологічну, психофізіологічну класифікацію бібліотечної роботи, реальні психологічні, емоційні навантаження, які щоденно витримують бібліотекарі. Вкрай важливо, щоб в оновленому законодавчому акті знайшли відображення морально-психологічні та психофізіологічні аспекти професійної діяльності бібліотечних працівників, адже ці чинники справляють істотний вплив на працездатність, самопочуття та здоров'я.

Допрацьований Закон України "Про бібліотеки і бібліотечну діяльність" має містити положення, які б, *по-перше*, чітко визначали мету і завдання системи охорони праці у бібліотеках; *по-друге*, забезпечували розбудову ефективних організаційних структур охорони праці залежно від особливостей бібліотечної установи, характеру її діяльності тощо; *по-третє*, давали змогу планувати, розробляти та реалізовувати комплексні заходи, спрямовані на поліпшення умов і безпеки праці на кожному робочому місці та в бібліотеці загалом; *по-четверте*, забезпечували чітке розмежування обов'язків, прав, відповідальності та визначали порядок взаємодії вищих установ, бібліотек і осіб, які опікуються охороною праці у разі порушення законодавчих та інших нормативних документів з цих питань; *по-п'яте*, орієнтували на організацію сучасної професійної підготовки та перепідготовки кадрів для служб охорони праці; *по-шосте*, забезпечували здійснення дієвого різноступеневого (державного, відомчого, громадського) контролю за дотриманням вітчизняних стандартів, вимог правил з охорони праці.

У законодавчому акті має бути регламентовано всі питання, пов'язані із забезпеченням належних умов праці співробітникам, причетним до реставрації, консервації, оцифрування книжкових фондів та ін. Адже сьогодні безпеку в цих сферах бібліотечної діяльності регулюють лише галузеві та локальні документи, що не дає працівникам реальних підстав для отримання пільг: додаткової відпустки, чітко унормованого робочого дня, узаконення підстав для виявлення профзахворювань тощо.

Потрібно також докласти зусиль, щоб у доопрацьованому Законі знайшли юридично-правове визначення сучасні професійні захворювання бібліотечних працівників, було узаконено їх безкоштовне лікувально-профілактичне обслуговування, передбачено інші пільги. Сьогодні цю сферу регулює лише постанова КМУ "Про умови оплати праці працівників бюджетних науково-дослідних установ і організацій та інших наукових установ Національної академії наук" (№ 74 від 31.01.2001 р.) та Розпорядження Президії НАН України "Про умови оплати праці працівників бюджетних науково-дослідних установ і організацій та інших наукових установ Національної академії наук України" (№ 263 від 25.04.2005 р.), в яких передбачено загальні надбавки до посадових окладів працівникам бібліотеки за особливі умови роботи.

Нормативні інновації повинні передбачати більш удосконалені економічні, організаційні механізми загальнообов'язкового державного соціального страхування бібліотекарів від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які призвели до втрати працездатності або загибелі під час виконання службових обов'язків.

Зміни і доповнення до законодавчих актів мають регулювати відповідальність не тільки посадових осіб, котрі неналежним чином організують роботу служб охорони праці, пожежної безпеки, а й тих працівників бібліотек, котрі не дотримуються встановленого по-

рядку на робочому місці, порушують виробничі технології, правила поводження з технікою, приладами та іншим обладнанням.

Оновити потрібно й документи, які регламентують питання фінансування охорони праці. Згідно з чинними нормами, кошти спрямовують переважно на подолання наслідків небезпечних і шкідливих умов праці, а не на їхнє попередження та профілактику.

Сьогодні також необхідно законодавчо закріпити потребу введення до штатних розписів бібліотечних колективів посад психологів, соціальних психологів, менеджерів з питань персоналу тощо.

Не менш важливою є нормативна інноватика щодо попередження нещасних випадків, травматизму, аварій у сучасному технологізованому середовищі бібліотек, а також профілактики професійних захворювань. Адже навіть нещодавно ухвалені "Правила охорони праці для працівників бібліотек", як зауважує В. Жукова, не враховують нинішньої специфіки бібліотечно-інформаційної діяльності, вимог найновіших міжнародних та вітчизняних стандартів безпеки праці, не відштовхуються від усталеної класифікації чинників професійно-діяльнісного середовища бібліотеки тощо [6; 7].

Важливу роль у забезпеченні комфортних і безпечних умов праці як для читачів, так і для бібліотекарів відіграють науково обгрунтовані архітектурно-технологічні стандарти, продумана схема приміщень бібліотеки (книгосховищ, читальних залів, залів масових заходів, службових кімнат та ін.), система їх технічного оснащення, опалення, вентиляції, акустики, звукоізоляції, природного і штучного освітлення, наявність функціонально зручних меблів, вдале декоративно-художнє оформлення інтер'єрів тощо.

Архітектурно-проектувальний чинник охорони праці у бібліотечній сфері не тільки не закріплений законодавчо, сьогодні він навіть не становить предмет серйозного обговорення на сторінках фахових видань. На наш погляд, саме дотримання архітектурних норм дає змогу вибудувати бібліотечний простір в інтересах користувачів і персоналу бібліотеки. У цій сфері варто передбачити нормативно-правове вирішення комплексу важливих проблем на рівні законів, підзаконних актів, галузевих стандартів, а не відомчих положень, інструкцій, методичних рекомендацій, порад, консультацій фахівців².

Важливим напрямом удосконалення вітчизняного документного ресурсу з охорони праці у бібліотечних установах є наближення його елементів до міжнародних стандартів, розроблених МОП, ЄС, ВООЗ, ЮНЕСКО, ІФЛА та ін. Зокрема, цілком слушною є Конвенція МОП № 148 від 20.06.1977 р. "Про захист працівників від професійного ризику, спричиненого забрудненням повітря, шумом та вібрацією на робочих місцях". Так, пункт Конвенції № 148 щодо попереднього медичного обстеження перед призна-

ченням на роботу та періодичні огляди має бути обов'язково імплементований у вітчизняне законодавство. Адже сьогодні попереднє медичне обстеження перед призначенням на роботу та періодичні огляди бібліотечних працівників проходять лише категорії працівників, що виконують роботи з підвищеною небезпекою [10].

У Конвенції МОП № 161 "Про служби гігієни праці" від 26.06.1985 р. передбачено створення на виробництві служби гігієни праці, на яку мають покладатися переважно профілактичні функції, консультування роботодавця, працівників та їхніх представників на підприємстві з питань:

а) формування здорового виробничого середовища, яке не шкодитиме фізичному та психічному здоров'ю працівника;

б) пристосування трудових процесів до здатностей працівників з урахуванням стану їхнього фізичного й психічного здоров'я.

У Конвенції наголошено, що служби гігієни праці мають бути багатопрофільними і тісно співробітничати з іншими службами підприємства, насамперед з тими, що опікуються медичним обслуговуванням.

Важливо зазначити, що персонал структур, які надають послуги в галузі гігієни праці, повинен мати повну професійну незалежність від роботодавців, працівників та їхніх представників.

Служби гігієни праці зобов'язані інформувати про всі випадки захворювань серед працівників і невиходи на роботу за станом здоров'я. Адже це дає змогу визначити залежність між причинами захворювання або невиходу на роботу і шкідливими для здоров'я чинниками, пов'язаними з робочим місцем [12].

Запровадження служб гігієни праці вкрай потребують і вітчизняні бібліотечні установи. Склад, характер діяльності, функціональне навантаження цих підрозділів визначатиме профіль бібліотеки, чисельність її трудового колективу. Важливо передбачити тісну співпрацю з іншими службами бібліотеки, насамперед з тими, що опікуються обслуговуванням відвідувачів, забезпечують роботу харчоблоку тощо.

У Конвенції МОП № 155 "Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище" від 22.06.1981 р. передбачено участь кожного члена організації, відповідно до національних умов і практики, у розробленні періодичних переглядів, удосконаленні національної політики в галузі безпеки праці, гігієни праці та виробничого середовища. Мета такої політики — "попередити нещасні випадки і ушкодження здоров'я, що виникають у процесі роботи, або пов'язані з нею, зводячи до мінімуму, наскільки це можливо, причини небезпек, властивих виробничому середовищу" (ст. 4). Що важливо, у документі наголошено (ст. 11) на обов'язковому щорічному оприлюдненні інформації про всі нещасні випадки на виробництві, професійні захворювання, ушкодження здоров'я, які виникали у процесі роботи або у зв'язку з нею, та про вжиті заходи, спрямовані на їх недопущення у майбутньому [11].

² Див.: Інструкція по проектированию библиотек. (1982); Библиотечные здания "Основные положения библиотечного строительства". — Москва, 1993; Рекомендации по проектированию помещений научно-информационного назначения. — Москва, 1987.

Серед документів Європейського Союзу, які можуть збагатити зміст вітчизняних стандартів у сфері охорони праці бібліотечних працівників, викремимо такі:

— директива Ради ЄС "Про запровадження заходів щодо поліпшення безпеки і гігієни праці" від 12 червня 1989 р., № 89/391/ЄЕС, що має поширюватися на державні і приватні (промисловий, сільськогосподарський, комерційний, адміністративний, обслуговуючий, освітній, дозвільний тощо) сектори діяльності. Вона містить загальні принципи стосовно попередження виробничих ризиків, охорони праці та здоров'я співробітників [21];

— директива Ради ЄС "Про мінімальні вимоги щодо безпеки та охорони здоров'я працівників на робочому місці під час використання робочого об-

ладнання" від 30 листопада 1989 р., № 89/655/ЄЕС зобов'язує роботодавця (ст. 2) вживати всіх необхідних заходів, які гарантують, що устаткування підприємства або організації відповідає роботі, яка має бути виконана, або належним чином адаптоване для цієї мети і може використовуватися працівниками без шкоди для їхньої безпеки або здоров'я [22].

Варто зазначити, що низка показників безпеки та гігієни праці, визначених у директивах Ради Європейського Союзу, вже наявні у вітчизняних нормативно-правових актах і локальній бібліотечній документації (положеннях з питань охорони праці, колективних договорах, угодах, інструкціях та ін.).

(Далі буде)

Надійшла до редакції 15 лютого 2017 року