

УДК 331.45

О.М. СНИЦАРЕНКО

ПОНЯТТЯ УМОВ ПРАЦІ ТА ЇХ ПОКРАЩЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Досліджується сутність поняття «умови праці», а також фактори, що формують умови праці. Проводиться аналіз впливу несприятливих, шкідливих та небезпечних чинників виробничого середовища на працівників. Розглядаються способи та шляхи покращення умов та охорони праці на підприємствах, в тому числі економічне стимулювання безпечних умов праці на виробництві. Вивчаються завдання атестації робочих місць за умовами праці та її роль у забезпеченні охорони праці.

Ключові слова: умови праці; шкідливі умови праці; безпечні умови праці; охорона праці; покращення умов праці.

Исследуется сущность понятия «условия труда», а также факторы, формирующие условия труда. Проводится анализ влияния вредных и опасных факторов производственной среды на работников. Рассматриваются способы и пути улучшения условий и охраны труда на предприятиях, в том числе экономическое стимулирование безопасных условий труда на производстве. Изучаются задачи аттестации рабочих мест по условиям труда и ее роль в обеспечении охраны труда.

Ключевые слова: условия труда; вредные условия труда; безопасные условия труда; охрана труда; улучшение условий труда.

The essence of the concept of "working conditions" and the factors that form the working conditions, are explored. The analysis of the influence of harmful and dangerous factors of the working environment on the health and efficiency of workers is carried out. The concept of "harmful and dangerous working conditions" and their classification are defined. The ways and methods of improving the working conditions and labor protection in enterprises, including the economic measures to encourage creating and maintaining healthy and safe working conditions, are considered. The tasks of attestation of working places and its role in ensuring labor protection are being studied.

Keywords: working conditions; harmful working conditions; safe working conditions; labor safety; improvement working conditions.

Постановка проблеми. Людина значну частину свого життя проводить на роботі, де підпадає під дію багатьох факторів зовнішнього виробничого середовища. Вони чинять вплив на стан її здоров'я, рівень працездатності, результати та якість роботи, ставлення до праці. Тому для нормальної життєдіяльності працівників необхідно створити комфортні і безпечні умови, які дали б їм змогу ефективно працювати, не перевтомлюючись та не піддавати ризику своє здоров'я.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання умов праці, охорони праці, а також їх покращення розглядали в своїх дослідженнях такі науковці як В.Г. Ротань, М.І. Іншин, Д.П. Богиня, К.Ю. Мельник, В.С. Венедіктов, Н.Б. Болотіна, О.А. Грішнова та інші. Однак, незважаючи на те, що ця тема становить постійний інтерес наукової спільноти, вона залишається недостатньо вивченою, про що свідчать показники виробничих захворювань та виробничого травматизму.

Мета дослідження. Зважаючи на те, що умови праці є одним з найважливіших факторів ефективності роботи працівників, а, отже, і всього підприємства, вважаємо необхідним дослідження поняття умов праці і шляхів їх покращення.

Виклад матеріалу. Згідно Методичних рекомендацій для проведення атестації робочих місць за умовами праці, затверджених постановою Міністерства праці України від 1 вересня 1992 р. №41 [1], умови праці — сукупність факторів виробничого середовища, що впливають на здоров'я і працездатність людини у процесі праці. Таке ж визначення надають О.А. Грішнова [2] та багато інших науковців. На формування умов праці впливає

велика кількість чинників, які можна поділити на три групи: соціально-економічні, технічно-організаційні та природні.

Соціально-економічні чинники обумовлюють характер умов праці на підприємстві [3]. До них входить група нормативно-правових чинників (закони, нормативні акти, державні норми і стандарти, а також контроль за їх виконанням), економічних (матеріальне та нематеріальне стимулювання різні види заохочень, пільги та компенсації за шкідливі та небезпечні умови праці тощо), соціально-психологічні (психологічний клімат в колективі, ставлення працівників до праці) та суспільно-політичні (тобто форми руху працівників за покращення умов праці).

Техніко-організаційні чинники впливають на формування умов праці безпосередньо на підприємстві — на робочих місцях, в цехах, дільницях і підрозділах. Вони включають в себе предмети праці (сировина, матеріали, готові вироби тощо), технологічні процеси, засоби праці, організацію виробництва, праці та управління підприємством.

Природні чинники формування умов праці обумовлюються особливостями природного середовища, а тому висувають додаткові вимоги до організації виробництва та праці, технології, обладнання.

До природних чинників входять такі групи: географічні (тобто кліматичні зони), біологічні (наприклад, особливості рослинного та тваринного світу у сільському господарстві) та геологічні

© О.М. Сніцаренко, 2017

(наприклад, характер добування корисних копалин в гірничій промисловості).

Крім чинників, що впливають на формування умов праці, виділяють елементи умов праці, які безпосередньо визначають ці умови на робочих місцях [3]:

- санітарно-гігієнічні, які характеризують виробниче середовище під впливом предметів та засобів праці, а також технологічних процесів (промисловий шум, вібрація, промисловий пил, випромінювання, токсичні речовини тощо);

- психофізіологічні, що обумовлені процесом праці (фізичне навантаження, нервово-психічна напруга, робоча поза та ін.);

- естетичні, які сприяють формуванню позитивних емоцій у працівника (художньо-конструктивне рішення робочого місця, освітлення, функціональна музика тощо);

- соціально-психологічні, які характеризують взаємовідносини в трудовому колективі (соціальний клімат);

- технічні (рівень механізації праці).

Згідно з рекомендаціями Міжнародної організації праці виділяють десять основних груп факторів виробничого середовища, що впливають на працездатність людини і викликають у неї втому [2]:

- фізичне зусилля (пересування або підтримання вантажів, зусилля натиску на предмет праці тощо). Розрізняють чотири рівні фізичного зусилля: незначне, середнє, важке і дуже важке;

- нервова напруга (складність розрахунків, висока відповідальність, інтелектуальне навантаження, особливі вимоги до якості або точності, небезпека для життя і здоров'я тощо). Виділяють три рівні нервової напруги: незначна, середня, підвищена;

- темп роботи (кількість трудових рухів за од. часу). Розрізняють три рівні: помірний, середній, високий;

- робоче положення (положення тіла людини щодо засобів виробництва). Розрізняють чотири види робочого положення: обмежене, незручне, незручно-обмежене і дуже незручне;

- монотонність роботи (багаторазовість повторення одноманітних короткочасних операцій, дій.). Розрізняють три рівні: незначна, середня, підвищена;

- температура, вологість, теплове випромінювання в робочій зоні. Розрізняють п'ять стадій впливу зазначених факторів: незначний, підвищений (знижений), середній, високий, дуже високий;

- забрудненість повітря (вміст домішок в 1 куб. м або 1 літрі повітря і шкідливість їх для людини). Розрізняють п'ять ступенів забрудненості повітря: незначна, середня, підвищена, сильна, дуже сильна;

- виробничий шум (частота шуму вимірюється в герцах, сила шуму в децибелах). Розрізняють помірний, підвищений і сильний шум;

- вібрація, обертання, поштовхи на робочому місці. Розрізняють три рівні значень цих факторів:

підвищені, сильні, дуже сильні;

- освітленість у робочій зоні (в люксах). Розрізняють два рівні значень цього фактора: недостатня і погана або осліплююча.

Оцінка конкретних умов праці необхідна для прийняття рішень щодо запобігання або обмеження впливу на працівників несприятливих факторів виробництва [4]. Така оцінка здійснюється на підставі Державних санітарних норм та правил «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу». Згідно Гігієнічної кваліфікації умови праці поділяються на чотири класи [5]:

- 1 клас (оптимальні умови праці) - умови, за яких зберігається не лише здоров'я працівників, а й створюються передумови для підтримання високого рівня працездатності.

- 2 клас (допустимі умови праці) - умови, що характеризуються такими рівнями факторів виробничого середовища і трудового процесу, які не перевищують встановлених гігієнічних нормативів (а можливі зміни функціонального стану організму відновлюються за час регламентованого відпочинку або до початку наступної зміни) та не повинні чинити несприятливого впливу на стан здоров'я працівників та їх нащадків в найближчому і віддаленому періодах.

- 3 клас (шкідливі умови праці) - умови, що характеризуються такими рівнями шкідливих виробничих факторів, які перевищують гігієнічні нормативи та здатні чинити несприятливий вплив на організм працівника та/або його нащадків.

- 4 клас (небезпечні умови праці) - умови, що характеризуються такими рівнями шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, вплив яких протягом робочої зміни (або її частини) створює загрозу для життя, високий ризик виникнення гострих професійних уражень, у тому числі й важких форм.

Наявність на виробництві шкідливих та небезпечних умов праці суттєво впливає на здоров'я працівників, може спричинити виникнення як професійних, так і загальних захворювань, а найголовніше стати причиною втрати не лише професійної працездатності людини в період її трудової діяльності, а й загальної в цілому [6]. Тому створення належних умов праці є одним із головних завдань керівництва підприємств. П.О. Ізуїта безпечними та здоровими умовами праці вважає такі умови на підприємстві, в установі та організації, за яких вплив на працівника небезпечних і шкідливих чинників не перевищує гранично допустимих значень [7].

Для створення безпечних і здорових умов праці необхідно, перш за все, забезпечити працівника зручним робочим місцем відповідно до його антропометричних особливостей та характеру виконуваної роботи. Робоче місце має бути нормально освітленим, та забезпеченим чистим повітрям. Якщо процес виробництва передбачає дію шкідливих речовин, шуму, вібрації, травмонебезпечного устаткування, то працівник

повинен бути захищений робочим одягом, засобами безпеки, засобами індивідуального захисту.

Кодекс законів про працю України визначає, що власник підприємства не вправі вимагати від працівника виконувати роботу в умовах, що небезпечні для життя. Крім того, згідно статті 153 власник або уповноважений ним орган повинен впроваджувати сучасні засоби техніки безпеки, які запобігають виробничому травматизмові, і забезпечувати санітарно-гігієнічні умови, що запобігають виникненню професійних захворювань працівників [8]. Щодо всіх нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, що відбулись на виробництві, необхідно вести облік та проводити розслідування відповідно до порядку, встановленого Кабінетом Міністрів України (стаття 171 КЗпП), а шкода, заподіяна працівникам каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків, відшкодовується у встановленому законодавством порядку [8].

Для покращення умов праці підприємство повинне здійснювати управління ними. Система управління умовами праці — це безперервний процес реалізування технічних, економічних, соціальних та інших заходів, які направлені на обмеження впливу несприятливих, шкідливих та небезпечних чинників на організм людини, збереження здоров'я працівників підприємства. Важливою функцією такого управління є планування заходів з покращення умов праці в межах підприємства, яке виконується у вигляді довгострокових програм і поточних планів на основі результатів атестації робочих місць за умовами праці, матеріалів розслідування нещасних випадків, аварій та професійних захворювань, стандартів гігієни праці та виробничої санітарії тощо.

Покращення умов праці на підприємстві можна здійснювати за такими напрямками:

- вдосконалення технологічних процесів, прийомів і методів праці шляхом впровадження прогресивних технологій, досягнень науки і техніки;
- механізація та автоматизація трудомістких виробничих процесів, впровадження дистанційного управління виробничими процесами, тобто виведення працівника із зони шкідливих умов праці;
- комп'ютеризація аналітичних і обчислювальних робіт, широке застосування персональних комп'ютерів у процесі управління виробництвом;
- раціональне планування виробничих процесів з урахуванням вимог ергономіки, позитивного досвіду з охорони праці, а також міжнародного досвіду;
- оптимізація режимів праці та відпочинку працівників;
- чергування робіт різної складності й інтенсивності, ритмізація праці;
- модернізація обладнання або заміна застарілого обладнання новим;
- удосконалення організації та обслуговування робочих місць;
- усунення запиленості та загазованості повітря у виробничих приміщеннях шляхом влаштування або удосконалення систем вентиляції;

- зниження інтенсивності шуму, вібрації, випромінювань тощо, доведення до норми рівня температурного режиму.

Стаття 158 КЗпП України визначає обов'язок власника підприємства або уповноваженого ним органу вживати заходів щодо полегшення і оздоровлення умов праці працівників. Однак роботодавець і сам має бути зацікавлений у тому, щоб персонал працював у прийнятних умовах. Роботодавці мають усвідомити, що рентабельніше вкладати кошти у забезпечення нешкідливих умов праці, ніж спричиняти чималі матеріальні затрати у вигляді штрафів, допомоги сім'ям потерпілих, відновленні зруйнованих приміщень, ремонту пошкодженої техніки та обладнання [9].

Заходи з покращення умов праці призводять до позитивних результатів, як економічних, так і соціальних. Економічна ефективність таких заходів проявляється у підвищенні продуктивності праці за рахунок кращого використання робочого часу завдяки зниженню цілоденних втрат через тимчасову непрацездатність та виробничий травматизм; раціональне використання основних виробничих фондів; підвищенні якості продукції та послуг, скороченні витрат робочого часу, що сприяє зменшенню собівартості продукції; скороченні плинності кадрів. До позитивних соціальних результатів можна віднести сприятливий вплив процесу праці в нормальних умовах на здоров'я працівника та розвиток його особистості, задоволення умовами праці, підвищення творчої активності.

Одним із важливих засобів покращення умов праці є атестація робочих місць за умовами праці — комплексна оцінка всіх факторів виробничого середовища і трудового процесу, супутніх соціально-економічних факторів, що впливають на здоров'я і працездатність працівників у процесі трудової діяльності [4].

Необхідність атестації робочих місць зумовлюється тим, що її результати впливають на можливість призначення працівнику пенсії за віком на пільгових умовах, надання пільг і компенсацій, передбачених чинним законодавством. Її проведення підвищує рівень відповідальності як самого керівника підприємства, так і керівників структурних підрозділів останнього. Під час проведення атестації виявляються робочі місця з несприятливими умовами праці, на яких необхідно здійснити першочергові заходи щодо поліпшення ситуації [10].

Окрім правових підстав оформити надання на підприємстві передбачених законом гарантій і компенсацій для працівників зі шкідливими й небезпечними умовами праці, проведення атестації дає змогу:

- установити фактори та причини виникнення несприятливих умов праці;
- здійснити санітарно-гігієнічне дослідження факторів виробничого середовища, важкості й напруженості трудового процесу на робочому місці;
- комплексно оцінити чинники виробничого середовища й характеру праці на відповідність їх характеристик стандартам безпеки праці, будівельним

та санітарним нормам і правилам;

- установити ступінь шкідливості й небезпечності праці та її характеру за гігієнічною класифікацією;

- обґрунтувати віднесення робочого місця до категорії зі шкідливими (особливо шкідливими), важкими (особливо важкими) умовами праці;

- визначити (підтвердити) права працівників на пільгове пенсійне забезпечення за роботу в несприятливих умовах;

- скласти перелік робочих місць, виробництв, професій і посад із пільговим пенсійним забезпеченням працівників;

- проаналізувати реалізацію технічних і організаційних заходів, спрямованих на оптимізацію рівня гігієни, характеру й безпеки праці [11].

Таким чином, завдяки атестації робочих місць за умовами праці адміністрація підприємства може критично оцінити стан умов праці, виявити слабкі місця та розробити подальших план дій з підвищення рівня охорони праці.

Висновки. Умови праці як сукупність факторів виробничого середовища, що впливають на здоров'я і працездатність людини в процесі праці, мають важливе значення у забезпеченні ефективності діяльності підприємства. На формування умов праці впливають багато факторів, такі як технологічні процеси, засоби і предмети праці, організація виробництва, праці та управління підприємством, різноманітні природні та соціальні чинники. Гігієнічна класифікація праці розділяє чотири класи умов праці: оптимальні, допустимі, шкідливі та небезпечні умови праці.

Кодекс законів про працю України покладає на роботодавця обов'язок щодо забезпечення здорових і безпечних умов праці, а також їх покращення. Водночас роботодавець має бути сам зацікавлений у покращенні умов праці, адже це веде до позитивних соціально-економічних результатів, перш за все до скорочення витрат часу, підвищення продуктивності та якості продукції. Шляхи покращення умов праці можуть включати в себе удосконалення технології виробництва, механізацію, автоматизацію та комп'ютеризацію робіт, оптимізацію режимів праці та відпочинку тощо. Одним із засобів покращення умов праці є атестація робочих місць за умовами праці.

Напрямок подальших досліджень може бути розробка нових, більш ефективних заходів з покращення умов праці на підприємстві.

Список літератури

1. Методичні рекомендації для проведення атестації робочих місць за умовами праці : затв. постановою Міністерства праці України від 01.09.1992 № 41 // Укр. Інвест. Газ. – 2008. – № 28
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : Підручник. — К. : Знання, 2004. — 535 с.
3. Керб Л.П. Основи охорони праці: Навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. — К. : КНЕУ, 2001. — 252 с.

4. Жидецький В.Ц. Основи охорони праці: Підручник. — 4-те вид., перероб. і доп. - К.: Знання, 2010. - 375 с.
5. Про затвердження Державних санітарних норм та правил «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу»: наказ МОЗ від 08.04.2014 № 248.
6. Обушенко О.М. Шкідливі і небезпечні умови праці та їх вплив на працівників [Електронний ресурс] / О.М. Обушенко // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. - 2014. - № 1. — С. 111-118. — Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvdduvs_2014_1_16
7. Ізуйта П.О. Поняття належних та безпечних умов праці / П.О. Ізуйта // Форум права. - 2007. - № 2. - С. 70-74.
8. Кодекс законів про працю України: Чинне законодавство зі змінами та допов. станом на 1 верес. 2017 р. — К.: Паливода А. В. —2017. — 120 с.
9. Цогла О.О. Економічне стимулювання безпечних умов праці на виробництві [Електронний ресурс] / О.О. Цогла // Актуальні проблеми економіки. — 2014. — № 7. — С. 393—396. - Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/ape_2014_7_48
10. Івчук Ю.Ю. Атестація робочих місць за умовами праці – важлива умова забезпечення охорони праці [Електронний ресурс] / Ю.Ю. Івчук // Право та державне управління. — 2013. — № 1. — С. 36-39. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ptd_u_2013_1_10
11. Мастюгіна Г. Навіщо атестувати робоче місце / Г. Мастюгіна // Пенсійний кур'єр. — 2011. — № 15.

References (transliterated)

1. Metodichni rekomendatsiyi dlya provedennya atestatsiyi robochyykh mist' za umovamy pratsi : zatv. postanovoyu Ministerstva pratsi Ukrainy vid 01.09.1992 # 41 // Ukr. Invest. Haz. – 2008. – # 28
2. Hrishnova O.A. Ekonomika pratsi ta sotsial'no-trudovi vidnosyny : Pidruchnyk. — K. : Znannya, 2004. — 535 s.
3. Kerb L.P. Osnovy okhorony pratsi: Navch.-metod. posibnyk dlya samost. vyyvch. dys. — K. : KNEU, 2001. — 252 s.
4. Zhydets'kyi V. Ts. Osnovy okhorony pratsi: Pidruchnyk. — 4 te vyd., pererob. i dop. - K.: Znannya, 2010. - 375 s.
5. Pro zatverdzhennya Derzhavnykh sanitarnykh norm ta pravyl «Hihiyenichna klasyfikatsiya pratsi za pokaznykamy shkidlyvosti ta nebezpechnosti faktoriv vyrobnychoho seredovyscha, vazhkosti ta napruzhenosti trudovoho protsesu»: nakaz MOZ vid 08.04.2014 # 248.
6. Obushenko O.M. Shkidlyvi i nebezpechni umovy pratsi ta yikh vplyv na pratsivnykiv [Elektronnyy resurs] / O.M. Obushenko // Naukovyy visnyk Dnipropetrovs'koho derzhavnogo universytetu vnutrishnikh sprav. - 2014. - # 1. — S. 111-118. — Rezhym dostupu : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvdduvs_2014_1_16
7. Izuyita P.O. Ponyattya nalezhnykh ta bezpechnykh umov pratsi / P.O. Izuyita // Forum prava. - 2007. - # 2. - S. 70-74.
8. Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrainy: Chynne zakonodavstvo zi zminyamy ta dopov. stanom na 1 veres. 2017 r. — K.: A.V. Palyvoda—2017. — 120 s.
9. Tsohla O.O. Ekonomichne stymulyuvannya bezpechnykh umov pratsi na vyrobnytstvi [Elektronnyy resurs] / O.O. Tsohla // Aktual'ni problemy ekonomiky. — 2014. — # 7. — S. 393—396. - Rezhym dostupu : http://nbuv.gov.ua/UJRN/ape_2014_7_48
10. Ivchuk Yu. Yu. Atestatsiya robochyykh mist' za umovamy pratsi – vazhlyva umova zabezpechennya okhorony pratsi [Elektronnyy resurs] / Yu. Yu. Ivchuk // Pravo ta derzhavne upravlinnya. — 2013. — # 1. — S. 36-39. - Rezhym dostupu: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ptd_u_2013_1_10
11. Mastyuhina H. Navishcho atestuvaty roboche mistse / H. Mastyuhina // Pensiynny kur"yer. — 2011. — # 15.

Надійшла (received) 21.12.2017

Бібліографічні описи / Библиографические описания / Bibliographic descriptions

Поняття умов праці та їх покращення на підприємстві / О.М. Сніцаренко // Електронна збірка наукових праць «Е-КОНОМІКА». – Х.: НТУ «ХПІ». – 2017. - №1(1). – С. 9-13

Понятие условий труда и их улучшение на предприятии / О.М. Сницаренко // Электронный сборник научных работ «Е-КОНОМІКА». – Х.: НТУ «ХПИ». – 2017. - №1(1). – С. 9-13

Concept of working conditions and their improvement at the enterprise / O.M. Snitsarenko // Electronic collection of scientific papers «E-CONOMICS». – Kharkiv.: NTU «KhPI». – 2017. - №1(1). – P. 9-13

Відомості про авторів / Сведения об авторах / About the Authors

Сницаренко О.М. – магістрант, м. Чернігів, Чернігівський національний технологічний університет

Сницаренко О.М. – магістрант, г. Чернигов, Черниговский национальный технологический университет

Snitsarenko O.M. – magístrant, g. Chernigov, Chernigivsky National Technical University

Посилання на статтю / Reference a Journal Article:

ПОНЯТТЯ УМОВ ПРАЦІ ТА ЇХ ПОКРАЩЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ [Електронний ресурс] / О.М. СНИЦАРЕНКО // «Е-КОНОМІКА». Електронна збірка наукових праць. – 2017. – № 1 (1). – С. 9-13. – Режим доступу до журн.: <http://e-economics.hpi.kh.ua/index.php/e-economics/issue/view/3/showToc>