**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**ЗАХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**Кафедра менеджменту, публічного управління та персоналу**

**ПОЛЯНСЬКИЙ ВІТАЛІЙ ЮРІЙОВИЧ**

**УМОВИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ: АНАЛІЗ І ШЛЯХИ ПОЛІПШЕННЯ**

спеціальність 073 - Менеджмент

освітня програма – «Менеджмент»

Кваліфікаційна робота за ступенем вищої освіти «магістр»

Виконав студент групи МЕНзм- 21

Полянський віталій Юрійович

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

підпис

Науковий керівник:

к.е.н., доцент

Коцур А. С.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 підпис

ТЕРНОПІЛЬ-2021

ЗМІСТ

|  |  |
| --- | --- |
| ВСТУП | 3 |
| РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ УМОВ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ |  |
| 1.1 Поняття умов праці, їх значення для підприємства та класифікація | 6 |
| 1.2 Методологія оцінки умов праці на підприємстві  | 15 |
| Висновки до розділу 1 | 21 |
| РОЗДІЛ ІІ. АНАЛІЗ УМОВ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ |  |
| 2.1 Характеристика підприємства | 23 |
| 2.2 Аналіз умов праці на підприємстві  | 30 |
| Оцінка системи охорони праці на підприємстві  | 41 |
| Висновки до розділу 2 | 46 |
| РОЗДІЛ ІІІ НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УМОВ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ |  |
| 3.1. Використання зарубіжного досвіду охорони праці на підприємствах України  | 47 |
| 3.2 Шляхи поліпшення умов праці на підприємстві  | 61 |
| Висновки до розділу 3 | 69 |
| ВИСНОВКИ | 70 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ | 73 |

**ВСТУП**

Сучасна економіка потребує сучасних підходів до вирішення проблем та конкретних завдань. Одним із найважливіших завдань усіх підприємств є збільшення продуктивності праці, це можна зробити багатьма методами, проте, чи не найефективнішим методом є створення комфортних умов праці, які дозволяють не тільки підтримувати працездатність робітників на високому рівні, а й підвищити її.

В умовах економіки знань кожного дня з’являються нові вимоги до створення комфортних умов праці на підприємстві. Умови праці впливають на ефективність функціонування підприємства, випуск продукції і в результаті на отримання прибутку. Під час праці робітник взаємодіє з предметами праці, знаряддями праці та іншими працівниками. Крім цього, на робітника також впливають інші фактори виробничого середовища такі як шум, температура повітря, вологість, запиленість, освітленість та багато інших параметрів які не відповідають зазначеним нормам, шум понад міру створює дискомфорт під час роботи, наслідком чого може виникнути головний біль, а відповідно й зменшення продуктивності, наявність вібрації, та шкідливих викидів можуть спричинити інші хвороби які впливають на здоров’я працівника. Усі ці чинники є негативним аспектом у роботі працівника, їх наявність напряму впливає на функціонування підприємства.

Тому можна зробити висновок, що тема кваліфікаційної роботи є та буде актуальною завжди, тому що повністю замінити працю робітників механізованою технікою не можливо, а на роботу працівників впливає дуже багато чинників, одним із яких є умови праці на робочому місці.

Значення умов праці не применшувати, тому що вони в основному є тим фактором який впливає на робочий процес. Вони також впливають на рівень працездатності людини, на результати роботи, стан здоров'я та ставлення до праці.

Вивченням питань регламентації трудової діяльності щодо організації робочих місць займалися такі вітчизняні вчені як: Авраменко Н. Л., Александров С. М., Атаманчук П. С., Березянко Т. В., Браїловський В. В., Бутенко І. А., Варивода К. С., Венгер О. О., Вікович І. А., Водолажська Т. О., Гетьман О. О., Горденко С. І., Гусейнова І. М., Дмитриченко М. Ф., Загородня Н. П., Залюбінська Л. М., Застрожнікова І. В., Заюков І. В., Зушман І. М., Євтушенко О. В., Кобилянський О. В., Климчук А. О., Ковальчук К. Ф., Криворучко О. М., Курепін В. М., Кучеренко Д. Г., Малєєв В. О., Міщенко О. В., Мовмига Н. Є., Оришака О. В., Пищикова О. В., Плясун А. В., Пугач С. С., Русин В. Б.,Сагайдак І. С., Сірик А. О., Скорик М. Л., Тропіна А. О., Худик М. В., Шрамко О. В., Яковлєв О. А., Янова Л. О., Яремко З. М.

Метою даної випускної кваліфікаційної роботи є – вивчення умов праці на підприємстві та факторів їх формування, аналіз умов праці на підприємстві, та визначення напрямів вдосконалення умов праці в межах даного підприємства.

Для досягнення поставленої мети є ряд завдань які необхідно виконати:

1) з’ясувати значення поняття умови праці та важливість їх покращення на підприємстві;

2) вивчити класифікацію умов праці;

3) розглянути основні методи оцінки умов праці на виробництві;

4) провести діагностику умов праці на підприємстві;

5) окреслити основні напрями поліпшення умов праці ;

6) вивчити зарубіжний досвід умов праці та можливість впровадження режимів праці та відпочинку на підприємстві;

Об’єктом даного дослідження є умови праці на ПрАТ «Тернопільський кар’єр».

Предметом дослідження – стан умов праці на підприємстві, проблеми створення умов праці та заходи щодо їх покращення.

Основні методи дослідження: теоретичний аналіз та узагальнення літературних джерел, нормативних документів у сфері управління умовами праці на підприємстві, аналіз праць зарубіжних та вітчизняних авторів з досліджуваної проблеми, порівняльний аналіз вітчизняної та зарубіжної практики формування сприятливих умов праці, порівняння, узагальнення, проектування, моделювання, інтерпретація отриманої інформації. Теоретичною основою дослідження стали наукові статті, дисертації, монографії, матеріали науково-практичних конференцій, підручники та посібники.

Наукова новизна дослідження полягає в наступному:

* окреслено значення поняття умови праці та важливість їх покращення на підприємстві;
* вивчено класифікацію умов праці;
* розглянуто основні методи оцінки умов праці на виробництві;
* проведено діагностику умов праці на підприємстві;
* окреслено основні напрями поліпшення умов праці ;
* вивчено зарубіжний досвід умов праці та можливість впровадження режимів праці та відпочинку на підприємстві;

Практичне значення дослідження полягає в тому, що сформульовані результати дослідження можуть бути використанні в діяльності досліджуваного підприємства з метою поліпшення умов праці.

Публікації. Основні положення та результати дослідження обговорювалися і отримали позитивну оцінку, а також були опубліковані у збірнику наукових тез кафедри менеджменту публічного управління та персоналу.

Обсяг та структура роботи. Випускна кваліфікаційна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків та списку використаних джерел. Повний обсяг випускної кваліфікаційної роботи становить 77 сторінок. Робота містить 3 таблиці і 5 рисунків.

**РОЗДІЛ І**

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ УМОВ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

**1.1. Поняття умов праці, їх значення для підприємства та класифікація**

Умови праці – це комплекс факторів які належать до виробничого середовища та можуть впливати на функціональний стан організму працівників, стан їх здоров'я та працездатність у процесі праці. Сукупність цих факторів зумовлена обладнанням яке застосовується в процесі праці, технологією, предметами та продуктами праці, наявністю системи особистого захисту робітників, також на наявність цих факторів впливає стан виробничих приміщень, котрі створюють мікроклімат. Таким чином, виходячи з характеру виконуваних робіт, умови праці специфічні як для кожного виробництва, цехи і ділянки, так і для кожного робочого місця. [25, с 29].

Умови праці повинні відповідати потребам працівників, тобто кожне робоче місце має бути оформлене під працівника, обладнане необхідними приладами. Робочі місця працівників офісу доцільно щоб були забезпечені технікою, комп’ютерами, принтерами та іншим обладнанням необхідним для нормального функціонування підприємства.

Умови праці – є складним об’єктивним явищем, яке формується під впливом певних взаємопов'язаних чинників, які мають соціально-економічний, техніко-організаційний та природний характер. Ці фактори мають вплив на здоров'я працівника, працездатність, та ставлення працівників до праці. Також вони впливають на ефективність праці та ступінь задоволеності працею і в подальшому можуть впливати на прибуток підприємства, на його економічну діяльність, на розвиток людини як складової суспільства та рівень життя працівників.

Це визначення дає цілісну характеристику умов праці: допомагає зрозуміти на що саме можуть впливати умови праці, який вплив вони мають на кінцевий результат діяльності підприємства, також дає зрозуміти які механізми формування та основні напрямки впливу на працюючу людину мають умови праці, їх вплив на ефективність, та соціальний розвиток.

Дане визначення дає більш конкретну характеристику термінам «виробниче середовище» та «умови праці».

До складу елементів умов праці входять: температура повітря, загазованість, шум, вібрація т. д., тобто всі чинники, які мають безпосередній вплив на працівника, його здоров'я, працездатність та соціальний розвиток.

Існують наступні види умов праці:

* оптимальні – при оптимальних умовах праці здоров’я людини перебуває на постійному рівні та створюються умови для забезпечення високого рівня працездатності;
* припустимі – до них належать такі фактори умов праці які не перевищують норми;
* шкідливі – такі умови праці, при яких здоров’я та працездатність працівника може знижуватися.

З позиції безпеки праці встановлено припустимий рівень цих факторів, він встановлюється за спеціальними нормами.

Організація праці ставить собі за мету знизити ступінь небезпечного впливу на організм працівника та створити зручні і комфортні умови для підвищення його працездатності. Досягти цієї мети можна шляхом встановлення контролю за дотриманням норм які регулюють умови праці, також одним із варіантів вирішення є розробка та реалізація мір захисту від шкідливого та несприятливого впливу факторів зовнішнього середовища. [20. c 28]

Фактори, які вливають на здоров’я працівників:

* соціально-економічні – фактори які включають законодавчу і нормативно-правову базу, яка встановлює певний регламент умов праці;
* психофізіологічні фактори – визначають конкретний зміст діяльності працівників та визначають характер праці (фізичне навантаження, нервово-психічне навантаження, монотонність праці, її темп і ритм);
* санітарно-гігієнічні умови – визначають середовище у якому безпосередньо працюють працівники (температура повітря, шум, вібрація, освітлення тощо);
* естетичні – формують позитивні емоції працівників підприємства (архітектура, оздоблення, естетичні кольори, спецодяг та інше);
* соціально-психологічні – відносини між працівниками у колективі, ставлення одне до одного, культура спілкування;

Фактори які впливають на працездатність:

* фізичне навантаження котре передбачає переміщення або підйом вантажу, зусилля які витрачаються під час натиску на предмет. Розрізняють чотири рівні такого навантаження: незначне, середнє, важке і дуже важке; Фізичне навантаження працівників офісу переважно не значне, а працівників робітників - середнє, а деколи важке.
* темп праці – встановлює певну кількість рухів за відрізок часу. Швидкість темпу може бути помірною, середньою та високою;
* нервова напруга – характеризується відповідальністю, складністю підрахунків, та розумовим навантаженням, тобто розумовою працею, та потребою в достовірності і точності інформації; Розрізняють незначну, середню та підвищену нервову напругу. В межах підприємства нервова напруга найбільш характерна керівним посадам, та бухгалтерам, тому що для їхньої діяльності характерна достовірність і точність інформації, та складні розрахунки.
* положення тіла під час роботи – визначається розміщенням тіла працівника по відношенню до засобів виробництва. Робоче положення поділяють на: обмежене, незручне, зручне, незручно-обмежене та дуже незручне;
* монотонність виконуваної роботи – багаторазове повторення одноманітних дій. Монотонність поділяється на: незначну, середню та підвищену;
* температура повітря, вологість. Вологість поділяється на: незначну, підвищену та знижену, а температура в свою чергу має поділ на: низьку, середню, високу і дуже високу;
* забрудненість повітря у виробничій зоні, визначається кількістю домішок пилу у повітрі та його вплив на організм працівника. Забрудненість повітря поділяється на п’ять ступенів: незначна забрудненість, середня, підвищена, висока, та дуже висока. Для того, щоб забезпечити належну чистоту повітря, на підприємстві встановлена вентиляційна система, яка провітрює приміщення, на кондиціонерах встановленні фільтри для очистки повітря.
* виробничий шум. Частота шуму поділяється на помірну, підвищену та сильну.
* вібрація на робочому місці – вібрацію класифікують на підвищену, сильну та дуже сильну.
* освітленість на робочому місці є дворівневою: недостатня і погана або добра.

Перераховані чинники виробничої діяльності мають безпосередній вплив на працездатність та стан здоров’я працівника.

Для покращення умов праці потрібно зробити наступні кроки:

* встановлення на робочих місцях нової техніки, яка не впливає на здоров’я людини і допоможе його зберегти;
* застосувати нові технології, для того, щоб відмежувати працівника від шкідливих робочих зон;
* використовувати сучасні засоби з техніки безпеки для попередження або запобігання травматизму;
* проведення заходів щодо оздоровлення працівників, надання працівникам поїздки в санаторії для відновлення здоров’я, забезпечення належних санітарно-гігієнічних умов праці які можуть запобігти або попередити професійні захворювання;
* створення естетичних умов праці, впровадження художніх елементів в оздоблення робочого місця, оформлення робочого місця в заспокійливі тони які будуть позитивно впливати на настрій працівника, його самопочуття, та підвищення результатів його праці;

Гігієнічну класифікацію використовуються для того щоб оцінити конкретні умови праці та характер праці на робочих місцях. Результатом такої оцінки є рішення, котрі спрямовуються на те щоб запобігти впливу не сприятливих факторів або максимально обмежити вплив несприятливих виробничих чинників. [3. c 76]

Відповідно до принципів Гігієнічної класифікації, умови праці поділяють на наступні 4 класи:

До 1 класу належать – оптимальні умови праці – при таких умовах зберігається здоров'я працівників та створюють я передумови для того щоб продуктивність праці робітників була на високому рівні.

Для налагодження мікроклімату та факторів трудового процесу встановлюються оптимальні Гігієнічні нормативи. Щодо всіх інших факторів, то оптимальні умови праці приймаються за такі, при яких несприятливі умови праці не перевищують допустимих, встановлених порогів які є безпечними для працівників.

До 2 класу умов праці належать – допустимі умови – вони характеризуються конкретними рівнями чинників та факторів які впливають на виробниче середовище і трудовий процес, ці фактори не повинні перевищувати встановлений рівень гігієнічних норм а зміни які зазнає організм працівника відновлюються підчас регламентованого відпочинку або до початку наступного робочого дня. Такі фактори не мають шкідливого впливу на здоров'я робітників та їх майбутнє потомство.

3 клас має назву – шкідливі умови праці – він характеризується наступними рінями виробничих факторів:

* фактори які перевищують гігієнічні нормативи;
* фактори які можуть нанести шкоду організму людини, та чинити несприятливий вплив на його організм та на можливе майбутнє потомство.

 Шкідливі умови праці можна поділити на чотири ступені, поділ відбувається за ступенем перевищення гігієнічних норм та вираженості змін організму працівника які можуть впливати на його діяльність.

1 ступінь – до нього належать такі умови праці під час діяльності в яких можуть виникнути функціональні зміни в організмі працівника які виходять за допустимі межі фізіологічних коливань, відновлення після такої праці займає більше часу ніж до початку наступного робочого дня, праця в таких умовах збільшує ризик погіршення стану здоров’я;

2 ступінь – праця в таких умовах характеризується такими факторами виробничого середовища і трудової діяльності, які можуть спричинити важкі функціональні порушення в організмі працівника, що в результаті призводить до збільшення кількості виробничих захворювань у працівників, можливе виникнення ознак форм професійних патологій, без втрати працездатності;

3 ступінь – умови у яких працює робітник характеризуються рівнями шкідливих факторів трудового процесу які крім зростання виробничої захворюваності можуть призвести до появи та розвитку професійних хвороб, легкого та середнього ступеня з втратою працездатності

4 ступінь – виробнича діяльність в таких умовах призводить до виникнення хронічних патологій у працівників, збільшує розвиток професійних захворювань і як результат, призводить до втрати загальної працездатності;

Фактори 4 класу мають назву – небезпечні (екстремальні) – умови праці, рівень шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища є дуже високим, праця в таких умовах створює загрозу життю та здоров’ю працівника під час робочої зміни або навіть її частини, існує ризик виникнення та розвитку важких професійних захворювань, які можуть призвести до повної втрати працездатності або до втрати життя.

Також існує й інша класифікація умов праці за видами, отож умови праці поділяються на такі види:

* санітарно гігієнічні умови праці;
* психофізіологічні умови праці;
* естетичні умови праці;

Санітарно-гігієнічні умови формування цих умов проходить під впливом на працівника навколишнього середовища, тобто фактори які впливають на працівника в процесі його трудової діяльності, прикладом може бути шум, запиленість повітря, вібрація на робочому місці, праця з шкідливими хімічними речовинами, ультразвук, освітленість робочого місця попадання ультрафіолетових променів, електромагнітне поле, мікроклімат у колективі та багато інших чинників. Як ми можемо побачити на працівника впливає зовнішнє середовище, тобто його умови праці, якщо ж дотримуватися усіх сучасних норм діяльності то можна не тільки зберегти продуктивність праці робітника а й підвищити її рівень. Зрозуміло що для створення усіх необхідних норм підприємство витрачає значні кошти, проте капіталовкладення в умови праці може повернутися в результаті збільшення продуктивності праці робітників що в свою чергу збільшить прибутковість підприємства [39].

Сприятливі санітарно-гігієнічні умови праці допомагають зберегти здоров’я працівників. Для того щоб вдосконалити умови праці в першу чергу необхідно вдосконалити техніку на підприємстві, технологію виготовлення продуктів, а також потрібно вдосконалювати виробничі процеси враховуючи санітарні норми, стандарти та вимоги. До складу поняття мікроклімат входять наступні чинники: температура повітря, рівень вологості, рух повітря та барометричний тиск. Якщо вказані показники будуть або вище або нижче зазначених норм то витрати енергії працівника збільшаться, що в результаті спричинить зниження продуктивності праці. А не регульоване підняття та опущення температури можуть спричинити появу різних захворювань. Виробництво або підприємство вважається холодним якщо теплота яка виділяється від предметів робочого місця, працівників та сонячних променів є нижчою за 20 ккал на один метр кубічний в годину. За низької температури зменшується рухливість м’язів, розсіюється увага, організм працівника втрачає енергію для підтримки нормальної температури. За наявності високої температури у працівників збільшується частота дихання, пересихає у горлі, Збільшується потовиділення та підіймається температура тіла. Для того щоб створити сприятливий мікроклімат в робочій зоні та у виробничих приміщеннях потрібно провести герметизацію устаткування та ізолювати поверхню випаровування рідини.

Психофізіологічні умови – до них належать: фізичні, динамічні та статистичні навантаження, також на навантаження під час праці впливає положення тіла під час роботи, темп та монотонність праці, напруженість уваги, напруженість зорових та слухових аналізаторів, нервово-емоційна напруга та естетичне оформлення робочих місць та виробничих приміщень. Для зниження стомлюваності під час праці на підприємствах стараються оптимально зіставити фізичну і розумову працю. Психофізіологічні умови мають іншу назву, в підручниках можна зустріти таке поняття як трудові умови, тому що вони обумовленні змістом праці.

Таким умовам праці характерне фізичне навантаження, котре спричинене динамічною та статичною роботою, також таким умовам праці характерні і інші типи напруження, такі як: нервово-психічне навантаження яке виникає при роботі котра потребує напруження зорових аналізаторів; нервово-емоційне напруження і інтелектуальне навантаження (кількість інформації яка переробляється та аналізується в процесі праці, таке напруження характерне для бухгалтерів, діловодів які займаються розрахунками. Елементи які відносяться до вищеназваних груп не мають затверджених нормативів, чим роботодавці часто користуються. Сьогодні, в умовах економіки знань існує кілька підходів до визначення інтегральної оцінки умов праці. Професіографічний метод, метою його є розбір змісту трудового процесу, вивчення всіх його складових, аналіз результату праці, підхід ґрунтується на по елементній оцінці умов праці в сукупності. Наступний підхід базується на класифікації умов праці, класифікує умови за ступенем важкості і напруженості беручи за основу фізіологічні та психологічні показники, динаміку працездатності та динаміку стомлення, які відображають результат впливу тих чи інших навантажень котрі впливають на умови праці.

До складу естетичних умов праці належать наступні чинники: колір оформлення виробничих приміщень та робочих місць, облаштування приміщень, наявність зелених насаджень в самому виробничому приміщенні або ж прилеглих до нього територій. Всі ці фактори впливають на робітника, його задоволеність роботою та продуктивність праці шляхом створення певних емоційних настроїв іншими словами емоційного фону. Працівнику краще працюється якщо круг нього створенні всі умови праці, які відповідають його вимогам, це наявність сучасного устаткування, дотримання чистоти робочих приміщень. Для підтримання такого емоційного фону на підприємствах запроваджують спецодяг який приємно носити. Також важливим фактором який впливає на працівника є оформлення виробничого приміщення архітектурними або художніми витворами мистецтва. [33. c 15]

Для створення позитивного виробничого інтер’єру потрібно:

* чітка композиція внутрішнього простору та раціональне планування робочих місць;
* систематизоване розміщення виробничих технологій, робочого устаткування, створення санітарно-технічних та технологічних комунікацій;
* наявність оптимальної системи освітлення робочих приміщень та робочих місць, дотримання колірного клімату;
* впорядкування приміщень, створення зон відпочинку;

Перш ніж створювати виробничий інтер’єр потрібно врахувати для чого саме це приміщення буде використовуватися, його площу та об’єм.

Оформлення виробничого приміщення певним кольором також потребує певних знань, є кольори які заспокоюють працівника, є кольори які збуджують працівника до роботи і також є кольори які дратують і праця в таких тонах ніколи не буде продуктивною. Тому при створенні виробничого приміщення потрібно добре проаналізувати яким саме кольором потрібно обробити виробниче приміщення. Також кольоровою гамою обробляють вказівники, обладнання та застереження.

Кожен колір відповідає певному призначені: (червоний – забороняє, жовтий – застерігає, зелений – приписує, дозволяє, синій – вказує) також на певних підприємствах встановлюються відповідні знаки. Для того щоб застерегти працівника від травмонебезпечних засобів стандартами рекомендується застосовувати жовтий та оранжевий колір. Найбільш небезпечні ділянки виробництва рекомендується оформлювати в жовтий або оранжевий колір із чорними смугами.

Також хотілося б іще раз згадати про важливість зелених насаджень на підприємстві, озеленення сприяє оздоровленню повітря, також має вплив на температуру повітря, зменшує кількість шуму у виробничих приміщеннях, збирає на себе пил і просто прикрашає робоче місце.

Активно використовується озеленення території, в офісі фірми досить багато зелених насаджень, вазонів та квітів, на території офісу дуже багато плодових та хвойних дерев, чагарнику , так як підприємство знаходиться поблизу дороги, густолисті дерева та чагарники зменшують шум в приміщенні, також збирають на собі пил тим самим зменшуючи забрудненість повітря.

**1.2 Методологія оцінки умов праці на підприємстві**

Аналіз і оцінка умов та безпеки праці – є обов’язковою складовою роботи керівництва підприємства. Керівники фірми зацікавленні в тому щоб умови праці були на належному рівні, тому що умови праці впливають на працездатність та продуктивність праці робітників і в кінцевому результаті на діяльність підприємства в цілому. [13. c. 203]

Аналіз стану умов праці та їх оцінка здійснюється за:

- рівнем виробничого травматизму;

- рівнем професійних захворювань котрі пов’язані з умовами праці;

- кількістю робітників котрі здійснюють свою діяльність в неналежних умовах які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам;

- кількістю обладнання, технологій котрі суперечать вимогам нормативних актів щодо охорони праці;

- кількістю виробничих процесів, які суперечать необхідним вимогам нормативно-правових актів відносно охорони праці;

- кількістю будівель, які за своїм технічним станом не відповідають будівельним нормам та правилам;

- забезпеченістю робітників спецодягом та засобами індивідуального захисту;

- забезпеченістю працівників приміщеннями санітарно-побутового характеру;

- витратами що спрямовані на покращення стану безпеки працівників, гігієни праці та робочого місця;

- витратами які створенні для відшкодування нанесених збитків потерпілим які стали жертвами нещасних випадків та захворювань професійного характеру, які були спричинені неналежними умовами праці;

- витратами котрі спрямованні на визначення причин нещасних випадків, ліквідацію наслідків аварій, та професійних захворювань.

Для того щоб ефективно вирішувати питання, пов’язані з підрахунком нещасних випадків, аналізом та оцінкою стану умов та безпеки праці, на підприємстві була запроваджена єдина державна статистична звітність щодо обліку та аналізу безпеки праці та стану умов праці.

Щоб забезпечити об’єктивну оцінку умов праці на підприємстві в обов’язковому порядку проводиться паспортизація виробничих відділів та атестація робочих місць. Атестацію проводять не частіше як один раз в чотири роки. Атестація робочих місць за умовами праці проводиться з метою встановлення в подальшому пільг та компенсацій за роботу в шкідливих або небезпечних умовах праці, основною метою проведення атестацій є врегулювання відносин між керівником та працівниками з питань організації оптимальних умов праці.[25. с. 42]

Паспортизація відповідності місць санітарно-технічним умовам, здійснюється відповідно до чинної нормативно-правової бази та паспорту санітарно-технічного стану умов праці, вона проводиться за рекомендаціями спеціально уповноважених органів виконавчої влади, по нагляду за охороною праці.

Основним завданням паспортизації є перевірити чи відповідають умови праці на робочих місцях чинним санітарним нормам та вимогам безпеки охорони праці, і дослідити наявність шкідливих та небезпечних факторів середовища діяльності працівників.

Метою здійснення паспортизації робочих місць і охорони праці в цілому є оцінка стану умов праці у відповідності до гігієнічних норм та дослідження характеру виконуваної діяльності на робочих місцях, кінцевим результатом проведення паспортизації є отримання й аналіз достовірної інформації яка є необхідною для прийняття рішень в подальшому, та для розробки і проведення необхідних заходів, котрі спрямовані на покращення умов праці та оздоровлення працівників в межах підприємства.[28. c 497]

При проведенні паспортизації санітарно-технічного стану умов праці було визначено:

- види умов праці, вони поділяються в залежності від займаної посади (працівники офісу – оптимальні умови праці, прості робітники, шофери – допустимі умови праці, працівники трактористи та шофери які працюють в карєрі – шкідливі умови праці);

- присутні робочі місця які не відповідають санітарним нормам, та суперечать вимогам безпеки умов праці за рівнями небезпечних виробничих чинників;

- наявна чисельність робітників котрі зайняті на важких фізичних роботах, та роботах які приносять шкоду їхньому здоров’ю;

- присутні ділянки праця на яких є небезпечною;

- застаріле та небезпечне виробниче обладнання яке суперечить вимогам з безпеки праці;

- відсутність засобів які гарантують індивідуальний захист;

- присутні випадки виробничого травматизму, та професійних захворювань які можуть призвести до втрати працездатності в подальшому;

Відповідальність за проведення паспортизації та прийняття рішень щодо розробки необхідних заходів пов’язаних з охороною праці на підприємстві є керівник підприємства, проте на підприємстві є окрема посада інженер з техніки безпеки який відповідає за умови праці та безпеку умов праці на підприємстві.

Паспортизація проводиться на підставі наказу, який видається підприємству. В наказі зазначені необхідні терміни для проведення паспортизації, об’єкти на які буде спрямоване дослідження тобто ті які підлягають паспортизації, також вказується порядок збору інформації та необхідних даних і ще вказуються особи які проводять паспортизацію. Для проведення паспортизації залучають працівників з служби охорони або інспекторів з безпеки праці, після проведення необхідних дій заповняють паспорт санітарно-технічних умов праці. Служба що займається охороною праці при необхідності може надавати методичну допомогу для правильного проведення паспортизації.

Паспорт санітарно-технічних норм умов та безпеки праці у підприємстві заповняють на основі паспортів санітарно-технічного стану структурних підрозділів, які містять в собі результати попередніх перевірок робочих місць, приміщень в яких здійснюється трудова діяльність, будівель та споруд. При оформленні паспорта використовують матеріали атестаційних комісій які проводили атестації робочих місць та результати атестацій які проводилися в попередні роки, також використовують вимірювання на робочих місцях але за умови, якщо умови праці не зазнали змін. [30. c 96]

Паспортизація на підприємстві проводиться кожного року, під наглядом керівників служби охорони праці та сумісно з керівниками виробничих підрозділів або керівниками відділів.

Безумовно головним завданням кожного підприємства в будь-якій галузі – підвищення продуктивності праці працівників, а тим самим збільшення прибутків підприємства. В той же час продуктивність працівників зумовлена здатністю виконувати поставленні перед ними завдання, їх можливість фізично, фізіологічно і психофізіологічно виконувати свої функції, зрозуміло що продуктивність праці тісно пов’язана з умовами праці.

Дивним є те що в межах підприємства у простих робітників відсутні вихідні дні, продуктивність праці таких працівників зменшується, тому що вони фізіологічно не встигають відновитися тому що не мають часу на відпочинок. Працівники офісу фірми працюють в оптимальних умовах праці, мають п’ятиденний робочий тиждень та працюють 40 годин на тиждень, а робітники можуть працювати 7 днів на тиждень, години їх праці не нормовані.

Охорона праці на підприємстві відіграє подвійну роль, з однієї сторони вони в деяких випадках ігнорують принципи охорони праці, при цьому погіршуються умови праці робітників і як наслідок негативний вплив на здоров’я працівника та на функціонування підприємства в цілому, а з іншої сторони охорона праці є важливим чинником функціонування підприємства, тому що повна її відсутність могла б призвести до зменшення продуктивності праці, погіршення умов праці, як результат відтік працівників та зменшення прибутковості підприємства.

На підприємстві повинні бути наявні принципи соціальної справедливості, тобто більшість працівників які працюють в допустимих та шкідливих умовах праці забезпеченні пільгами та компенсаціями, розмір пільг та компенсацій варіюється в залежності від ступеня шкідливості умов праці.

Для того щоб об’єктивно оцінити умови праці на виробництві та встановити ступінь шкідливості здійснюють атестацію робочих місць. Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України №442 від 01.09.1992 р атестацію робочих місць проводять на тих підприємствах на котрих сировина, обладнання чи матеріали можуть нашкодити здоров’ю та працездатності робітника. Для того щоб провести атестацію робочих місць та встановити певні пріоритети щодо проведення оздоровчих дій використовують «Гігієнічну класифікацію умов праці за показниками нанесення шкоди та наявності небезпечних факторів робочого процесу, складності та напруженості виробничої діяльності», яка була утверджена МОЗ України від 27.12.2001 р. № 528. [41]

Щоб оцінити важкість трудового процесу, визначають динамічне навантаження працівника, масу вантажу який працівник підіймає, або переміщує та загальне число монотонних рухів які здійснює працівник, також аналізують величину статичного навантаження, положення людини під час роботи (робоча поза), ступінь нахилу корпусу, та переміщення тіла у просторі.

Оцінку напруження трудового процесу на підприємствах визначають на підставі наступних факторів:

* інтелектуальні навантаження;
* сенсорні навантаження;
* емоційні навантаження;
* ступінь монотонності праці;
* режим роботи;

Таблиця 1.1

**Класифікація важкості робіт**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Характер роботи** | **Категорія роботи** | **Загальні енерговитрати організму Вт(ккал/год)** | **Характеристика робіт** |
| **Легкі роботи** | Іа | 105-140 (90-120) | Роботи які виконуються сидячи не потребуючи фізичного навантаження.  |
| Іб | 141-175(121-150) | Роботи які виконуються сидячи, стоячи, або пов’язанні з переміщенням та супроводжуються невеликим фізичним навантаженням. |
| **Роботи середньої важкості** | ІІа | 176-232(151-200) | Роботи пов’язанні з ходінням, переміщенням малих виробів до 1 кг, або предметів в положенні стоячи або сидячи і потребують певного фізичного напруження |
| ІІб | 232-290(201-250) | Роботи які виконуються стоячи, пов’язані з ходінням переміщенням не великих до 10 кг предметів та супроводжуються середнім фізичним навантаженням |
| **Важкі роботи** | ІІІ | 291-349(251-300) | Роботи які характеризуються постійним рухом, переміщенням вантажів понад 10 кг, роботи які потребують великих фізичних зусиль |

Складено автором за даними [39].

Діяльність яка здійснюється в умовах перевищення гігієнічних нормативів (3 клас умов праці) дозволяється тільки у тому випадку якщо у працівника наявні всі засоби індивідуального або ж колективного захисту та за скорочених термінів праці в шкідливих умовах. Праця котра здійснюється за небезпечних (екстремальних) умов - заборонена, проте є винятки, дозволяється за умов ліквідації аварій, або виконання екстрених дій для того щоб запобігти цим аварійним ситуаціям. Така робота виконується працівниками лише у необхідних для цього засобах індивідуального захисту.

**Висновки до розділу І**

Підсумовуючи теоретико-методологічні аспекти умов праці на підприємстві можемо зазначити наступне:

1. Умови праці – це комплекс чинників, які належать до виробничого середовища та можуть впливати на функціональний стан організму працівників, стан їх здоров'я та працездатність у процесі праці.

2. Умови праці – є складним об’єктивним явищем, яке формується під впливом певних взаємопов'язаних чинників, які мають соціально-економічний, техніко-організаційний та природний характер.

3. Відповідно до принципів Гігієнічної класифікації, умови праці поділяють на наступні 4 класи: оптимальні допустимі шкідливі небезпечні (екстремальні). Також існує й інша класифікація умов праці за видами, отож умови праці поділяються на такі види: санітарно-гігієнічні; психофізіологічні.

4. Аналіз стану умов праці та їх оцінка здійснюється за: рівнем виробничого травматизму; рівнем професійних захворювань котрі пов’язані з умовами праці; кількістю робітників котрі здійснюють свою діяльність в неналежних умовах які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам; кількістю обладнання, технологій котрі суперечать вимогам нормативних актів щодо охорони праці; кількістю виробничих процесів, які суперечать необхідним вимогам нормативно-правових актів відносно охорони праці; кількістю будівель, які за своїм технічним станом не відповідають будівельним нормам та правилам; забезпеченістю робітників спецодягом та засобами індивідуального захисту; забезпеченістю працівників приміщеннями санітарно-побутового характеру; витратами що спрямовані на покращення стану безпеки працівників, гігієни праці та робочого місця; витратами які створенні для відшкодування нанесених збитків потерпілим, які стали жертвами нещасних випадків та захворювань професійного характеру, які були спричинені неналежними умовами праці; витратами котрі спрямованні на визначення причин нещасних випадків, ліквідацію наслідків аварій, та професійних захворювань.

**РОЗДІЛ 2**

**АНАЛІЗ УМОВ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

**2.1. Характеристика підприємства**

ПрАТ «Тернопільський кар'єр» належить до провідних компаній України на ринку вапняку, яка займається розробкою родовищ вапнякового каменю з подальшою переробкою його на будівельні та інші види матеріалів.

Організаційно-правовою формою підприємства є Приватне акціонерне товариство, адже дана компанія входить в групу компаній ГК «Монстера» і фінансується акціонерами.

Місією підприємства є співпраця з такими бюджетно-утворюючими галузями як металургія, цукрове виробництво, дорожнє будівництво для сприяння їхнього розвитку та задоволення їх потреб за допомогою продукції та знань підприємства. А для клієнтів, працівників та суспільства підприємство прагне якісно виконувати свою роботу, щоб бути надійним партнером в їхніх очах [32].

Статутний капітал підприємства становить 1 482 505,50 грн. (один мільйон чотириста вісімдесят дві тисячі п’ятсот п’ять грн. 50 коп.). Діяльність товариства фінансується за рахунок власних коштів та залучених кредитів. Товариство характеризується, як платоспроможне [32].

Стратегічними етапами розвитку ПрАТ «Тернопільський кар’єр» є:

1) збільшення виробничих потужностей;

2) оптимізація логістичної роботи;

3) модернізація техніки;

4) вихід компанії на міжнародний рівень.

В перелік основних завдань підприємства входить:

1) збільшення обсягу продукції по кар’єрах;

2) впровадження високотехнологічних методів видобутку та переробки вапнякового каменю;

3) оптимізація процесів складування, сортування, відвантаження.

Останні дослідження Української асоціації вапняної промисловості, активним учасником якої є ПрАТ «Тернопільський кар’єр», черговий раз показали продовження розвитку компанії за всіма показниками. Річні потужності видобутку до 2 млн. т продукції на рік.

Зокрема, аналіз виробництва вапнякового каменю у 2020 році зафіксував ПрАТ «Тернопільський кар’єр» на третій позиції серед усіх виробників з часткою 19%, що на дві позиції переважає минулорічний показник. Варто відзначити, що ПрАТ «Тернопільський кар’єр» став єдиною серед великих компаній, яка до попереднього року показала зростання виробництва в абсолютних величинах на 6%, інші компанії показали більший чи менший спад.

У складіспоживачів ПрАТ «Тернопільський кар’єр» сьогодні є провідні підприємства металургійної, вапняної, будівельної, цементної, цукрової та інших галузей, зокрема, такі стратегічно важливі підприємства України як: Арселор Міттал Кривий Ріг, Запоріжсталь, Полтавський гірничо-збагачувальний комбінат, Південний гірничо-збагачувальний комбінат, «Дніпровський завод будівельних матеріалів», група «Укрспецізвесть» та інші.

Конкуренцію товариству з виробництва щебеню, каменю бутового та карбонатних порід складають в регіоні ДП «Закупнянський кар’єр», ДП «Нігинський кар’єр», ДП «Городоцький кар’єр». На території області – кар’єр «Полупанівка», кар’єр «Новосілка», кар’єр «Гаї Ростоцькі», кар’єр «Підвисоке», кар’єр «Лопушне»[32].

Предметом діяльності є – відкрита розробка родовищ корисних копалин з подальшою переробкою на будівельні та інші види матеріалів.

ПрАТ «Тернопільський кар’єр» спеціалізується на виробництві будівельних матеріалів: щебеню, каменю бутового, піску природнього, карбонатних порід, мінерального порошку для асфальтобетонних сумішей.

Основними об’єктами діяльності підприємства є три кар’єри у Тернопільській області: Галущинецький кар’єр, Максимівський кар’єр, Старо-Збаразький кар’єр.

Галущинецький кар’єр є одним з основних виробничих підрозділів ПрАТ «Тернопільський кар’єр». Кар’єр спеціалізується на виробництві продукції для металургійної, будівельної, цукрової та інших галузей. Наприкінці 2015 року в Галущинецькому кар’єрі було відкрито новий завод з виробничою потужністю понад 2500 т/добу.

Максимівський кар’єр спеціалізується на виробництві продукції для металургійної, будівельної, цукрової та інших галузей. Серед останніх реалізованих проектів – встановлення нової лінії подвійної очистки для вироблення фракції 0-5 мм. Потужності кар’єру дозволяють виробляти понад 800 тис. тон готової продукції на рік.

Старо-Збаразький кар’єр спеціалізується на виробництві продукції для цукрової та будівельної галузей. Потужності кар’єру дозволяють виробляти понад 100 тис. тон готової продукції на рік [32].

Щодо наявних власних основних засобів, то на кiнець 2020 р. їх первісна вартість склала 60 591 тис. грн., знос – 14928 тис. грн. Ступінь зношення основних засобів – 24,64%. Надходження основних засобів (21 422 тис. грн.) в обліку відображено у вiдповiдностi iз стандартом. Амортизація основних засобiв нараховується за методами, передбаченими Податковим кодексом України, i за 2020 року складає 5028 тис. грн.

Процес виробництва відбувається за певною технологією:

а) розробка родовища проводиться згідно плану розвитку гірничих робіт;

б) гірничопідготовчі роботи проводяться бульдозерами з двигунами потужністю 160 – 300 к. с. та екскаваторами ЕКГ-5 протягом року;

в) кар’єри розташовані на віддалі 0,5-1,5 км від дробильно-сортувальних заводів;

г) буро-вибухові роботи ведуться за оперативним планом-графіком, який складається щомісяця за умови забезпечення двотижневого запасу якісної гірничої маси;

д) добування та навантаження гірничої маси в автотранспортні засоби проводиться гусеничними екскаваторами з електроприводом типу ЕКГ-4,6 та ЕКГ-5 з ємкістю ковша 4,5 – 5,2 м3;

е) гірнича маса автосамоскидами «БіЛАЗ-540» і «БіЛАЗ-548», вантажопідйомністю 27 і 40 т транспортується на дробильно-сортувальні заводи в приймальний бункер, днищем якого є живильник ТК-15;

є) живильник рівномірно подає сировину у дробарку. Продукт дроблення конвеєром № 1 транспортується на І-й грохот «ГІЛ-42», де відбувається розподіл на фракції 0 – 20 мм, 20 – 50 мм, 50 – 80 мм, 80 – 120 мм;

ж) щебінь зберігається на відкритих складах готової продукції. Переміщення готової продукції на складах здійснюється бульдозерами. Навантаження продукції проводяться дизельними гідравлічними екскаваторами і гідравлічними тракторними навантажувачами в автомобільний та залізничний транспорт [32].

Після видобування готову продукцію відвантажують для постачання замовнику дотримуючись конкретної процедури.

Відвантаження кам’янової продукції та мінерального порошку залізничним транспортом відбувається за наступними етапами [32]:

1. Начальник комерційного відділу узгоджує терміни відвантаження з клієнтом та отримує від нього заявку яку передає менеджеру з логістики.

2. Менеджер з логістики здійснює пошук експедитора для перевезення готової продукції згідно отриманої заявки, формує план в АС МЕСПЛАН та надає отриману інформацію начальнику комерційного відділу.

3. Майстер вантажної дільниці щоденно надає інформацію начальнику комерційного відділу та менеджеру з логістики про наявність вагонів на станції в розрізі експедиторів.

4. Начальник комерційного відділу розподіляє відвантаження по клієнтах та в телефонному режимі повідомляє про це менеджера з логістики та майстра вантажної дільниці.

5. Майстер вантажної дільниці проводить завантаження та зважування вагонів з готовою продукцією, формує залізничні накладні та звіт по відвантажених вагонах за зміну.

6. Лаборант виписує паспорти якості і надсилає клієнту оригінал паспорту.

7. Начальник відділу логістики надсилає оформлені залізничні накладні бухгалтеру, начальнику комерційного відділу, інженеру з якості.

8. Бухгалтер оформляє пакет документів і надсилає їх клієнту на протязі трьох днів.

Окрім відвантаження товару на підприємстві також здійснюється прийом продукції, який відбувається за такими кроками:

1. Інженер з комплектації устаткування на підставі договору купівлі-продажу отримує інформацію від постачальника про орієнтовну дату надходження товарно-матеріальних цінностей. Завчасно повідомляє цю дату завідуючому складом.

2. Старший комірник забезпечує готовність складу для прийому товарно-матеріальних цінностей. При прибутті на підприємство старший комірник здійснює перевірку відповідності товарно-матеріальних цінностей.

3. Інженер з комплектації устаткування у разі виявлення невідповідності по кількості, якості чи номенклатурі у поставленій партії зв’язується з представником постачальника.

4. Старший комірник організовує вивантаження та прийом товарно-матеріальних цінностей. Після вивантаження підписує товарно-транспортну накладну, прихідну накладну та передає первинні документи на протязі одного робочого дня в бухгалтерію для відображення в 1С.

5. Бухгалтер вносить інформацію з первинних бухгалтерських документів в 1С бухгалтерію.

Основнi засоби знаходяться в робочому станi безпосередньо на мiсцi розташування кар'єрiв. Ступiнь викорисання основних засобiв складає 100%.

Виробничi потужностi станом на 31.12.2020 року складають:

- карбонатно-щебнева продукція – 1039 тис. т в рік;

- камінь бутовий – 19 тис. т в рік;

- пісок – 60 т.м3 в рік;

- мінеральний порошок – 72 тис. т. в рік.

Забезпеченість запасами корисних копалин (затверджена Державною комісією по запасах корисних копалин ) становить :

- Галущинецький цех – 143 роки;

- Максимівський цех – 254 роки;

- Старо-Збаразький цех – 27 років [43].

За останні роки показники діяльності товариства в середньому зростали про що свідчать результати виробництва і збуту продукції в період 2018-2020 рр.

За поданою інформацією в таблицях 2.1 та 2.2 варто зазначити, що виробництво щебеню виявляє тенденцію до зростання, відповідно обсяги збуту також збільшувались.

Таблиця 2.1

**Фактичні обсяги виробництва продукції в натуральному виразі на ПрАТ «Тернопільський кар’єр» [32]**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Назва продукції | Один. вим. | 2018р. | 2019р. | 2020р. |
| Щебінь | тис. т | 587,5 | 1274,3 | 1631,2 |
| Камінь бутовий | тис. т | 19,2 | 54,4 | 16,4 |
| Пісок природний | тис. м3 | 4,5 | 2,8 | 9,8 |
| Відсів | тис. т | 60,5 | 182,2 | 98,6 |
| Мінеральний порошок | тис. т | 23,9 | 32,6 | 66,1 |
| Товарна продукція в діючих оптових цінах | тис. грн. | 95321,5 | 161665,0 | 280634,6 |

Складено автором за даними [43].

Показники видобутку бутового каменю показують значний перепад, найбільша його кількість була вироблена у 2019 р., то ж обсяги збуту також були найвищими у 2019 р. Виробництво та збут природного піску зросли у 2019 р. проте даний показник був нижчим у 2019 р. порівняно з 2018 р., У виробництві та збуті відсіву також прослідковується нестабільність показників. Виробництво і збут мінерального порошку показує ріст показників, що свідчить про збільшення його обсягів.

Таблиця 2.2

**Обсяг збуту продукції підприємства [43]**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Назва продукції | Один. вим. | 2018р. | 2019р. | 2020р. |
| Щебінь | тис. т | 814,4 | 1305,2 | 1583,1 |
| Камінь бутовий | тис. т | 9,0 | 10,0 | 5,2 |
| Пісок природний | тис. м3 | 4,4 | 2,8 | 9,8 |
| Відсів | тис. т | 104,8 | 358,4 | 98,6 |
| Мінеральний порошок | тис. т | 24,3 | 31,6 | 67,0 |
| Обсяг реалізованої продукції у відпусних цінах без ПДВ | тис. грн. | 118316,9 | 190217,1 | 265356,5 |

Щодо реалізації продукції, то найбільше доходу у 2020 р. приніс видобуток щебеню – 84,7 % від загального обсягу, кількість коштів, яка надійшла від реалізації даної продукції становила 224764,8 тис. грн. Співвідношення доходу від реалізації різних видів продукції відображено на рисунку 2.1.

Найменший дохід приніс камінь бутовий, у грошовій формі дохід від його реалізації становив 909,7 тис. грн. Дохід від природного піску становив 1034,3 тис. грн., від відсіву – 2279,2 тис. грн., мінеральний порошок приніс дохід в сумі 36368,5 тис. грн.

Загальний обсяг доходу від реалізованої продукції у 2020 р. становив 265356,5 тис. грн.

Виробництво є ефективним, так як основні підприємства з видобутку вапняку, що сконцентровані на Донбасі не функціонують через ситуацію, яка склалась в країні на сьогоднішній час, тому попит на продукцію ПрАТ «Тернопільський кар’єр» значно виріс. Підприємство входить в п’ятірку лідерів у видобутку вапняку.

**Рис. 2.1. Обсяг реалізованої продукції** [43]

**2.2. Аналіз умов праці на підприємстві**

Людина значну частину свого життя витрачає на працю і тому від умов праці, рівня її безпеки залежить працездатність і продуктивність праці, якість роботи, стан здоров’я. Тому створення сприятливих умов праці є одним із головних завдань підприємства [63].

Важливе значення на ПрАТ «Тернопільський кар’єр» має оцінювання умов праці й визначення ступеня шкідливості та небезпечності умов праці.

Працівники підрозділяються на:

а) виробничо-обслуговуючий персонал;

б) персонал управління.

Оцінювання умов та характеру праці на робочих місцях здійснюється на основі гігієнічної класифікації праці для:

* контролю умов праці на відповідність санітарним правилам і нормам;
* атестації робочих місць за умовами праці;
* санітарно-гігієнічної паспортизації стану виробничих підприємств;
* складання санітарно-гігієнічної характеристики умов праці;
* розслідування випадків професійних захворювань;
* розроблення рекомендацій щодо поліпшення умов праці тощо [63].

Санітарні норми широко застосовуються під час аналізу й оцінки стану умов праці та запровадженні заходів щодо їхнього поліпшення.

Умови праці на досліджуваному нами підприємстві є сприятливими для роботи.

Робочі кабінети адміністративного персоналу оснащенні всім необхідним:

* стіл;
* крісло;
* персональний комп’ютер;
* телефон
* шафа для документів;
* шафа для одягу.

Температура в кабінетах є прийнятною для роботи і відповідає всім вимогах. Також на підприємстві є кухня, оснащена всім необхідним для прийому їжі працівників.

Важливе значення на ПрАТ «Тернопільський кар’єр» має оцінювання умов праці й визначення ступеня шкідливості та небезпечності умов праці.

Працівники на виробництві працюють в три зміни (рис. 2.2).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Зміна №1 (год) | Змінна №2 | Змінна №3 |
| Початок роботи | 9 00 | 18 00  | 02 00  |
| Перерва на обід | 13 00 – 14 00 | 22 00 – 23 00 | – |
| Кінець робочого дня | 18 00 | 02 00 | 09 00 |

**Рис. 2.2. Режим роботи виробництва**

Складено автором самостійно

На роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також на роботах, пов'язаних із забрудненням або здійснюваних у несприятливих температурних умовах, працівникам видається безкоштовно за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту, а також миючі та знешкоджуючі засоби.

Перед початком роботи усі працівники проходять інструктаж, який проводить інженер з охорони праці.

Всі прийняті вперше, а також переведені на іншу роботу, робітники після проходження попереднього навчання по техніці безпеки перед допуском до роботи повинні одержати вступний інструктаж та первинний інструктаж у майстра, або іншого ІТР по техніці безпеки на робочому місці, згідно розроблених та затверджених інструкцій з ОП по видах робіт. Всі, хто поступив на роботу або переведені на іншу роботу робітники перед допуском до самостійного виконання робіт повинні пройти навчання і стажування по професії шляхом прикріплення їх до досвідчених робітників в строки і в об'ємах, передбачених програмами навчання. До самостійного обслуговування і керування гірничими, транспортними, дробильними, сортувальними та іншими машинами і агрегатами допускаються особи не молодше 18 років, які пройшли спеціальне навчання, здали екзамени і одержали відповідне посвідчення по професії. Робітники по обслуговуванню і ремонту електроустановок допускаються до роботи після проходження навчання, здачі екзаменів на відповідну кваліфікаційну групу електробезпеки і проходження стажування (дублювання) виконуючого обов'язки по робочому місці тривалістю три тижні. Робітники, зайняті на роботі, де організація праці передбачає сумісництво виробничих професій, повинні пройти навчання по всіх видах робіт, передбачених організацією праці [38].

Кожен робітник повинен з'явитися для змінного технічного огляду для одержання усного/письмового завдання на виконувану роботу і інструктажу на робочому місці з охорони праці, а також визначення можливості виконання дорученої йому роботи. Після одержання усного/письмового наряду на виконувану роботу і інструктажу на робочому місці по охороні праці робітники, не затримуючись, відправляються до місця роботи. Пересування робітників до місця роботи і назад дозволяється тільки по пішохідних доріжках, а у випадку їх відсутності по лівій стороні дороги, перехід через залізничні колії і автодороги – у місцях, позначених вказівниками. Перехід через стрічкові конвеєри і обладнання дозволяється тільки по перехідних містках, огороджених перилами, прохід під ними дозволяється в місцях, де є суцільна оббивка нижньої вітки, яка виключає можливість падіння транспортованого матеріалу. Прибувши на робоче місце, кожен робітник повинен прийняти зміну від попередньої зміни, якщо робота проводиться позмінно, і уважно прочитати записи в журналі прийому і здачі змін, впевнитися в безпечному стані робочого місця, а саме чи не загромаджене сторонніми предметами, чи немає нависів, козирків, перевірити справність механізму чи обладнання, стан огорож, блокуючи, заземлюючих і запобіжних пристроїв, інструменту і протипожежних індивідуальних і загальних засобів захисту, освітлення і сигналізації. Виявивши недоліки, які робітник сам не може ліквідувати, він, не приступаючи до роботи, повинен повідомити про них особі змінного технічного нагляду. Огляд обладнання і механізмів, чистка, змащування, виконання ремонтів, заміна агрегатів і деталей, регулювання їх повинно проводитися при повній зупинці обладнання і механізмів. Пуск обладнання після монтажу і ремонту повинен проводитись під наглядом майстра або другої особи технічного нагляду, які виконували ремонтні чи монтажні роботи, при обов'язковій участі механіка дільниці або майстра по ремонту обладнання, або осіб яка їх заміняє. При пускові обладнання і механізмів в роботу повинна бути забезпечена повна безпека обслуговуючого персоналу і осіб, які знаходяться поблизу [39].

Під час роботи обслуговувати робітникам обладнання і механізми або виконувати окрему роботу дозволяється тільки в призначеному для цього складі, у відведений час і тільки згідно одержаного наряду. Всі робітники повинні уважно відноситися до виконання призначеної їм роботи, слідкувати і строго дотримуватися вказівок, попереджувальних знаків, сигналів і повідомлень, котрі мають відношення, як до їх безпосередньої роботи, так і до тих, що встановлені і використовуються на території цеху або підприємства для попередження про можливу небезпеку, відволікатися від роботи сторонніми розмовами, особисто слідкувати за безпечним виконанням своєї роботи, бути уважним і зосередженим.

Працівникам, які зайняті на роботах із шкідливими умовами праці, надається додаткова відпустка і встановлюється скорочений робочий день згідно зі списком виробництв, цехів, професій і посад з шкідливими умовами праці, робота на яких дає право на додаткову відпустку і скорочений робочий день:

* додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці (стаття 7) тривалістю до 35 календарних днів.
* додаткова відпустка за особливий характер праці (стаття 8) надається окремим категоріям працівників, робота яких пов’язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним характером (до 35 календарних днів).

Доплати за несприятливі умови праці можуть здійснюватись шляхом підвищення тарифних ставок та посадових окладів, надбавок до ставок і окладів з врахуванням дійсного стану умов праці при їх встановлені[53].

Компенсаційні доплати за умови праці на ПрАТ «Тернопільський кар’єр» що відхиляються від нормальних, включають наступний перелік доплат (рис. 2.3.):

**Рис. 2.3. Компенсаційні доплати за умови праці на ПрАТ «Тернопільський кар’єр»**

Складено автором самостійно

Конкретні розміри доплат за умови праці визначаються на основі атестації робочих місць і оцінки фактичних умов праці на цих місцях.

На ПрАТ «Тернопільський кар’єр» установлюються розміри доплат: від 4% до 24% тарифної ставки (посадового окладу).

Робота в нічний час оплачується в підвищеному розмірі, але не нижче тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи в нічний час.

Однією з найважливіших завдань охорони праці на підприємстві є зниження рівня професійних травм, професійних захворювань та нещасних випадків. Основними причинами цих негативних явищ є виявлення працівників небезпечними та шкідливими факторами виробництва. Ці проблеми надзвичайно важливі для підприємств видобувної промисловості, оскільки значна кількість людей працює у складних та небезпечних умовах.

На здоров'я працівників, крім біологічних, сімейно-побутових, медичних та профілактичних чинників, істотно впливають виробничі та професійні умови.

Державна політика в галузі гігієни та охорони праці базується на принципах пріоритету життя та здоров'я працівників та відповідальності власника за створення безпечних та нешкідливих умов праці, соціального захисту працівників та компенсації за втрати, заподіяну особам, які мають постраждали від нещасних випадків, професійних захворювань.

Трудова діяльність визначається законами «Про охорону праці» та «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення».

Встановлення об'єктивної залежності захворюваності працівників від санітарно-гігієнічних умов праці є важливою передумовою для розробки та реалізації запобіжних заходів, спрямованих на поліпшення стану здоров'я та підвищення продуктивності праці працівників.

На виробництві працює значна кількість працівників, які мають право на пільги та компенсації за шкідливі та складні умови праці. Право на привілейовану пенсію для несприятливих умов праці в має електричний газовий зварник, за умови підтвердження цього права за результатами сертифікації робочих місць.

Сертифікація здійснюється відповідно до вимог Закону України «Про охорону праці» (стаття 7, 13) у порядку, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 1 серпня 922 р. № 442 та відповідно до Методичних рекомендацій щодо проведення сертифікації робочих місць у умовах праці, затвердженого постановою Міністерства праці України та головного санітарного лікаря України від 1 вересня 1992 року № 41.

Основною метою атестації є регулювання відносин між роботодавцем та працівниками щодо реалізації їхніх прав на охорону здоров'я та безпечних умов праці, пільг та компенсацій за роботу у несприятливих умовах.

У 2018 році була проведена оцінка роботи у умовах праці відповідно до вимог Порядку, затвердженого Кабінетом Міністрів України від 08.08.1992 р. № 442, Методичні рекомендації, затверджені Постановою Міністерства праці України та Міністерства охорони здоров'я України від 01.09.1992 р. № 41 та Інструкція щодо заповнення карти умов праці [39].

Таким чином, згідно з результатами вивчення стану охорони праці та безпеки промислового виробництва було встановлено, що підприємство відповідає вимогам законодавства про охорону праці та промислової безпеки під час експлуатації обладнання підвищеної небезпеки в забезпечення - належні умови для роботи.

Результати атестації є основою для вирішення питань надання пенсій на виплат на пільгових умовах відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення», інших пільг та компенсацій (наприклад, – річна додаткове відпустка, додаткова оплата працівникам на рівні робота, скорочення робочого тижня, доставка молока та інші еквівалентні продукти), а також розробка та реалізація організаційних, технічних, економічних та соціальних заходів для поліпшення умов праці.

Результати досліджень складаються з протоколів, які визначають гігієнічну оцінку умов праці шляхом порівняння фактичних встановлених показників з нормативними, а також визначають рівень шкідливості та небезпеки кожного фактору виробничого середовища та процесу відповідно до критерії, визначені Гігієнічною класифікацією праці на показники шкідливості та факторів ризику виробничого середовища, тяжкість та інтенсивність трудового процесу, затверджена Міністерством охорони здоров'я України від 27 грудня 2001 р. № 528.

На підставі цих дослідницьких протоколів заповнюється один із базових атестаційних документів – «Карта умов праці».

Працюючим з шкідливими умовами праці необхідно дорахувати надбавку 10% до заробітної плати.

Згідно гігієнічної оцінки умови і характер праці даного робочого місця відносяться до третього класу – шкідливі. Згідно оцінки технічного та організаційного рівня вони не відповідають нормам безпеки та охорони праці. Узагальнюючи дану карту умов праці на даному робочому місці присутні різні фактори виробничого середовища, наприклад, постійне напруження зору та уваги, також робота в цеху з шумом. За показниками факторів виробничого середовища і трудового процесу робоче місце слід вважати з шкідливі умови праці.

Карта умов роботи підписується всіма членами сертифікаційного комітету, а її зміст знайомий з працівниками, зайнятими на робочому місці.

Деякі категорії працівників також мають право платити за шкідливі та складні умови праці, якщо перевищуються максимально допустимі рівні шуму, вібрації, температури, що також встановлюється атестацією робочих місць.

Відповідальність за своєчасне та якісне проведення атестації покладається на керівника підприємства. В Україні функціонує раніше створена система пільг та компенсацій за роботу у несприятливих умовах. Головний недолік системи полягає в тому, що це не стимулює компанію до поліпшення умов праці та спотворює ставлення людей до роботи та її умов у свідомості людей.

Отже, при збереженні несприятливих умов праці зацікавлені не лише роботодавці, а й виконавці робіт, які отримують різні види компенсації у вигляді пільгової пенсії, додаткового відпустки, скорочення робочого дня, доплат та інших пільг. Тим часом адміністрація звільняється від необхідності поліпшити умови праці. Крім того, він використовує цей недолік для залучення та збереження персоналу.

Терапевтична та профілактична їжа надається безкоштовно і є засобом підвищення стійкості організму людини до впливу шкідливих виробничих факторів, зменшення захворюваності та запобігання передчасній втоми людини. Ця пільга надається працівникам, зайнятим на роботі з особливо складними умовами праці.

Доплата до заробітної плати визначається специфічними умовами роботи на робочому місці і складає 4-24% від тарифної ставки. Він використовується для зміцнення тіла працівника та підвищення його стійкості до шкідливих виробничих факторів шляхом покращення харчування та умов життя.

Результати атестації (як вперше, так і на наступний) застосовуються протягом 5 років після їх затвердження до дати видачі замовлення на підприємстві про результати проведення іншої сертифікації.

Атестація проводиться в строки, передбачені колективним договором, але принаймні раз на 5 років. Сертифікаційні матеріали розглядаються як документи суворої звітності і повинні зберігатися протягом 50 років. Продовження терміну атестації робочих місць в умовах праці на більш тривалий термін чинним законодавством не передбачено.

Гарантійні норми надання працівникам засобів індивідуального захисту передбачені ст. 136 Трудового кодексу України та ст. 8 Закону України «Про охорону праці», які були визначені в «Положенні про порядок надання працівникам спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів особистого захисту», затверджених наказом Державного комітету України з питань охорони праці Нагляд за охороною праці від 29 жовтня 1996 р. № 170.

Право на вихід на пенсію на пільгових умовах підтверджується наявністю умов і характеру роботи на робочих місцях шкідливих та небезпечних промислових факторів III класу.

Список № 1: не менше двох факторів III ступеня відхилення від норм;

або один фактор третього ступеня та три фактори ступеня I або II відхилення від норм;

або чотири фактори ступеня II відхилення від норм;

або наявність в повітрі робочої зони хімічних речовин гострої спрямованої дії класу 1 або 2 небезпеки.

Список № 2:

один фактор ступеня III відхилення від норм;

або три фактори I, II ступеня відхилення від норм;

або чотири фактори ступеня I відхилення від норм.

Роботодавець може за свій власний рахунок встановити інші додаткові пільги та компенсації за роботу у шкідливих та складних умовах праці, передбачаючи умови для надання таких послуг у колективних або трудових договорах або місцевих нормативних актах.

«Гігієнічна класифікація праці», затверджена наказом Міністерства охорони здоров'я України від 27 грудня 2001 р. № 528, сприятиме відновленню системи привілеїв для роботи у несприятливих умовах.

Гігієнічна класифікація праці на показники шкідливості та факторів небезпеки виробничого середовища, тяжкість та інтенсивність трудового процесу призначена для гігієнічної оцінки умов та характеру роботи на робочому місці з метою:

* контроль за умовами роботи працівника (працівників) за дотриманням діючих санітарних правил та норм, гігієнічних норм та видачі відповідних гігієнічних висновків;
* сертифікація робочих місць у робочих умовах;
* визначення пріоритетів медичних заходів;

Створення банку даних про умови праці на підприємстві, районі, місті, регіоні, країні рівні;

* розробка рекомендацій щодо професійного поділу, професійної придатності;
* санітарно-гігієнічна експертиза виробничих приміщень;
* санітарно-гігієнічна сертифікація стану виробничих підприємств;
* застосування адміністративних заходів у виявленні санітарних правопорушень, а також притягнення виконавців до дисциплінарної та кримінальної відповідальності;
* вивчення зв'язку здоров'я працівника з умовами його роботи (при проведенні епідеміологічних досліджень здоров'я, періодичних медичних оглядів);
* підготовка санітарно-гігієнічних характеристик умов праці;
* дослідження професійних захворювань та отруєнь;
* встановлення рівнів професійного ризику для розробки превентивних заходів та обґрунтування заходів соціального захисту працівників.

Гігієнічна класифікація ґрунтується на принципі диференціації умов праці залежно від фактичних рівнів факторів виробничого середовища та трудового процесу у порівнянні з санітарними нормами, правилами, гігієнічними нормами, а також можливими вплив їх на здоров'я працівників.

Робота з патогенами інфекційних хвороб, з речовинами, для яких необхідно виключити вдихання та вплив шкіри, дає право призначати умови роботи певному класу за шкоду та потенційну небезпеку.

Робота в умовах перевищення гігієнічних норм можлива з застосуванням колективного та індивідуального захисту та скорочення часу шкідливих факторів виробництва.

**2.3. Оцінка системи охорони праці на підприємстві**

Одним з основних завдань управління охороною праці є оцінка стану охорони праці та ефективність заходів щодо її підвищення. Всі види господарської діяльності так чи інакше впливають на рівень безпеки праці, збільшуючи чи зменшуючи його.

Служба охорони праці на ПрАТ «Тернопільський кар’єр» є структурним підрозділом і безпосередньо відповідає керівнику підприємства. Служба організовує впровадження правових, організаційних та технічних, санітарно-гігієнічних заходів, спрямованих на запобігання нещасним випадкам, професійним захворюванням та аваріям у трудовому процесі. ПрАТ «Тернопільський кар’єр» забезпечує дотримання встановлених законодавством правил і норм охорони праці, техніки безпеки, вимог виробничої санітарії.

На рис. 2.4 показано загальну схему управління охороною праці на ПрАТ «Тернопільський кар’єр» з функціями й завданнями в справі охорони праці.

**Рис. 2.4. Схема управління охороною праці на ПрАТ «Тернопільський кар’єр»** [43]

Служба охорони праці на підприємстві вирішує такі основні завдання:

* професійної підготовки та підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці;
* забезпечення безпеки виробничих процесів, устаткування, будівель та споруд;
* забезпечення працівників засобами індивідуального та колективного захисту;
* вибору оптимальних режимів праці і відпочинку працюючих;
* професійного добору виконавців для визначених видів робіт.

На ПрАТ «Тернопільський кар’єр» інженер по охороні праці підпорядковується безпосередньо керівнику підприємства. Служба охорони праці підприємства виконує такі основні функції:

* розробляє ефективну систему управління охорони праці, сприяє удосконаленню діяльності в цьому напрямку кожного структурного підрозділу і кожної посадової особи;
* складає разом і структурними підрозділами господарства комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці, а також розділ «Охорона праці у колективній угоді»;
* проводить для працівників підприємства ввідний інструктаж з питань охорони праці;
* організовує:

а) забезпечення для працівників правилами, стандартами, нормами, положеннями, інструкціями, інструкціями та іншими нормативними актами з охорони праці;

б) паспортизацію робочих місць щодо відповідності їх вимогам охорони праці;

в) аналіз нещасних випадків, профзахворювань.

г) плани роботи господарства, щодо створення безпечних та нешкідливих умов праці.

Служба охорони праці задіяна:

а) при розслідуванні нещасних випадків та нещасних випадків;

б) формування фонду охорони праці в економіці та розподілу коштів;

в) робота комісії з введення в експлуатацію різних об'єктів, завершених будівництвом;

г) розробка положень керівних принципів та правил туберкульозу;

д) робота постійної комісії та сертифікація робочих місць відповідно до умов праці.

Розглядає листи, скарги, заяви з питань охорони праці. Надає допомогу керівникам підрозділів у розробленні заходів з охорони праці.

Готує проекти рішень з питань охорони праці. Служба охорони праці в на ПрАТ «Тернопільський кар’єр» контролює:

* дотримання чинного законодавства, міжгалузевих, галузевих та інших нормативних актів, виконання посадових інструкцій співробітниками з питань охорони праці;
* відповідальність за нормативні акти щодо охорони праці машин, механізмів, устаткування, транспортних засобів проти надзвичайних ситуацій, колективного та індивідуального захисту працівників, наявності технологічної документації на робочих місцях;
* своєчасне проведення навчання та інструктажу працівників, атестацію та пересертифікацію з питань безпеки посадових осіб та осіб, що виконують роботу з підвищеним ризиком, а також дотримання вимог безпеки при виконанні цих робіт;
* працевлаштування неповнолітніх та інвалідів відповідно до чинного законодавства;
* проходження попереднього, при найму на роботу та періодичне, під час роботи, медичні огляди працівників, які займаються важкою роботою і працюють з шкідливими умовами праці;
* виконання наказів, розпоряджень з питань охорони праці, а також заходів та усунення причин нещасних випадків та нещасних випадків, зазначених у актах слідства;
* спілкується з медичними закладами, науковими та іншими організаціями з питань охорони праці;
* виконання вимог органів державного нагляду;
* своєчасне навчання на робочому місці;
* забезпечення працівникам виділяти спецодяг, спеціальну взуття.

Служба охорони праці має право:

а) відвідувати виробничі приміщення в будь-який час;

б) зупинити роботу виробництва, механізми, обладнання у разі порушень, які створюють загрозу для життя або здоров'я працівників;

в) перевірити стан безпеки, охорону праці;

г) отримувати від керівників відділів матеріали з питань охорони праці, вимагати письмових пояснень від осіб, які порушили правила, норми та інструкції з охорони праці.

ПрАТ «Тернопільський кар’єр» безкоштовно надає робітникам комбінезони, спеціальну взуття та інші засоби відповідно до прийнятих норм [38].

За рахунок підприємства попередні та періодичні медичні огляди працівників, які займаються важкою роботою, працюють із шкідливими або небезпечними умовами праці, або там, де існує потреба в професійному відборі, а також щорічне медичне обстеження осіб молодшого віку 21 рік, проводяться.

ПрАТ «Тернопільський кар’єр» несе відповідальність за шкоду працівникам підприємства, завдану їм здоров'ю, а також тим, хто працює за трудовим договором або контрактом, який відбувся у зв'язку з виконанням ними своїх обов'язків, відповідно до закону.

Підприємство гарантує працівникам належні умови праці, забезпечує регульований робочий тиждень, дні відпочинку та святкові дні. Працівники мають право на мінімальну заробітну плату, умови та розмір соціального страхування, пенсій, захисту материнства, соціального захисту одиноких та осіб похилого віку.

**Висновки до розділу 2**

Проведений аналіз умов праці на підприємстві, дає можливість окреслити наступні висновки:

1. ПрАТ «Тернопільський кар'єр» належить до провідних компаній України на ринку вапняку, яка займається розробкою родовищ вапнякового каменю з подальшою переробкою його на будівельні та інші види матеріалів. У складіспоживачів ПрАТ «Тернопільський кар’єр» сьогодні є провідні підприємства металургійної, вапняної, будівельної, цементної, цукрової та інших галузей, зокрема, такі стратегічно важливі підприємства України як: Арселор Міттал Кривий Ріг, Запоріжсталь, Полтавський гірничо-збагачувальний комбінат, Південний гірничо-збагачувальний комбінат, «Дніпровський завод будівельних матеріалів», група «Укрспецізвесть» та інші. За останні роки показники діяльності товариства в середньому зростали про що свідчать результати виробництва і збуту продукції в період 2018-2020 рр.

2. Важливе значення на ПрАТ «Тернопільський кар’єр» має оцінювання умов праці й визначення ступеня шкідливості та небезпечності умов праці. На роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також на роботах, пов'язаних із забрудненням або здійснюваних у несприятливих температурних умовах, працівникам видається безкоштовно за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту, а також миючі та знешкоджуючі засоби.

3. Перед початком роботи усі працівники проходять інструктаж, який проводить інженер з охорони праці. Працівникам, які зайняті на роботах із шкідливими умовами праці, надається додаткова відпустка і встановлюється скорочений робочий день згідно зі списком виробництв, цехів, професій і посад з шкідливими умовами праці, робота на яких дає право на додаткову відпустку і скорочений робочий день.

**РОЗДІЛ ІІІ**

**НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УМОВ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

**3.1. Використання зарубіжного досвіду охорони праці на підприємствах України**

Країни-члени ЄС, в рамках реалізації соціальної політики звертають особливу увагу на безпеку та здоров'я працівників та здійснення практичних заходів для їх вирішення. Тому доцільно використовувати досвід країн ЄС із вдосконалення умов праці.

«Директива про запровадження заходів щодо сприяння поліпшенню безпеки та гігієни праці» була укладена в 1989 році. Ця директива встановлює загальні підходи та принципи безпеки праці в ЄС. Вона містить мінімальний рівень вимог до безпеки та охорони здоров'я. ЇЇ мета – сприяти рівному захисту всіх працівників держав-членів ЄС у сфері охорони праці, що у свою чергу вимагає максимально можливого усунення розбіжностей у національному законодавстві [52, 56].

Отже, була створена загальна правова база для вдосконалення та розширення національного законодавства щодо загальних принципів. Основні «окремі директиви», прийняті ЄС, варто посилатися на [2]:

«Про мінімальні вимоги до безпеки та гігієни праці» (89/654 / EEC);

«Про мінімальні вимоги до безпеки та гігієни праці щодо використання робочого обладнання» (89/654 / EEC);

«Про мінімальні вимоги до техніки безпеки при ручному навантаженні» (90/270 / EEC);

«Про виконання мінімальних вимог безпеки та охорони здоров'я на тимчасових або мобільних будівельних майданчиках» (92/57 / ЄЕС);

«Про мінімальні вимоги щодо підвищення безпеки працівників у сферах видобутку корисних копалин відкритим способом і на підставі підземних робіт» (92/104 / ЄЕС).

Європейська директива не є законом в точному значенні цього слова. Держави-члени несуть відповідальність за впровадження та виконання своїх національних законодавчих актів. У той же час, при розробці національних законів, норми та вимоги Директив ЄС в значній мірі враховуються. Відсоток прийнятих директив у різних державах-членах коливається в межах від 85% до 95% [8].

Країни-члени ЄС накопичили певний досвід управління охороною праці, організацією роботи з його підтримання на всіх рівнях. Слід зазначити, що в цій роботі важливим зв'язком є державний нагляд та контроль за дотриманням законодавства, як правило, який поєднує централізовані принципи управління з автономією місцевої влади.

У різних країнах ЄС система управління охороною праці формується по-різному. Таким чином, у Німеччині юридично встановлено, що держава повинна забезпечити дотримання правил громадської безпеки та санітарних норм. Тому компетентні органи повинні контролювати та забезпечувати виконання цих положень. На рівні землі, крім органів влади та промислової інспекції, є служба технічної інспекції профспілок.

Окрім державної системи, існує ще одна система захисту працівників, яку керують Страхові асоціації роботодавців, організована на галузевому рівні та має одну з основних цілей – запобігання професійним нещастям та професійним захворюванням. У Німеччині існує 35 професійних товариств соціального страхування. У їх розпорядженні 9 клінік швидкої допомоги на 4 тис. місць. 940 традиційних лікарень приймаються професійними асоціаціями для лікування пацієнтів, які їх відправляють. Щорічно в професійних товариствах навчається 400 000 працівників служби охорони праці, підприємців та керівників компаній. Тільки для організаційної та адміністративно-господарської діяльності в галузі охорони праці в 2019 році професійні товариства витратили 190,2 млн. Євро.

З метою розробки та вдосконалення законодавства у сфері охорони праці у Великобританії на національному рівні було створено Комітет з охорони праці та його робочий орган – Виконавчий комітет з питань безпеки праці. Їх завданням є вдосконалення та своєчасне надання правової та нормативної бази для організації роботи з охорони праці в країні.

Основною системи охорони праці Великобританії є місцева влада, яка також вимагає виконання закону про охорону праці в сфері послуг.

Положення Закону про охорону праці в країні поширюються на всіх працівників, за винятком побутових послуг та військовослужбовців, які виконують свої обов'язки [40]. Функція інспекторів, як Виконавчого комітету, так і місцевих органів влади полягає в тому, щоб контролювати та, у разі необхідності, здійснювати примусове виконання в галузях промисловості, за які вони несуть відповідальність. Для того, щоб забезпечити контроль за виконанням стандартів на робочих місцях, вони також повинні виявити небезпеку, пов'язану з виробництвом продуктів або продуктів, які постачаються для використання у цій продукції, а також пов'язані з доставкою та транспортуванням шкідливих речовин.

Інспектори зобов'язані стежити за дотриманням відповідних законодавчих актів у промисловості, будівництві, центральному та місцевому органах влади.

Інспекція Виконавчого комітету проводить розслідування нещасних випадків, перевірки незадовільних умов праці на робочому місці. Щороку Виконавча рада виділяє 37 мільйонів фунтів стерлінгів [51].

Французька інспекція праці є міжгалузевим органом, спільним для міністерств: праці, сільського господарства та транспорту. Основна відповідальність за роботу інспекції лежить на Міністерстві праці. На додаток до міжсекторальної інспекції праці існують інші органи, які відіграють значну роль у системі охорони праці Франції. До них відносяться [11]:

Вища рада з профілактики професійних ризиків є національним органом під головуванням Міністерства праці. Він складається з представників уряду, роботодавців та працівників.

Національне агентство з поліпшення умов праці було створено та профінансовано Міністерством праці.

Національний фонд (та регіональні фонди) страхування від хвороб. Регіональні фонди мають спеціальну технічну службу, що складається з інженерно-консультантів та контролерів, що налічує 800 співробітників. Він має широкі повноваження для забезпечення контролю за охороною праці.

В Італії Інспекція праці подає до Міністерства праці та соціального захисту. З утворенням спеціальної державної служби охорони здоров'я в 1987 році під егідою Міністерства охорони здоров'я було повністю покладено відповідальність за стан справ. Інспекція займається розслідуванням нещасних випадків на виробництві на прохання прокуратури, проводить випробування та перевірку підйомно-транспортного обладнання.

Принципи управління охороною праці в США можуть стати дуже цікавим та корисним для України досвідом. Аварії на роботі поділяються на три категорії:

* перша категорія включає менш серйозні випадки, які не пов'язані ні з втратою робочих днів, а з втратою нормальної робочої діяльності;
* друга – випадки обмеження звичайної працездатності;
* третя категорія – більш серйозні випадки, які призводять до втрати працездатності на один робочий день або більше.

За даними американського та канадського інституту в 2019 році, загальна кількість випадків, зареєстрованих Бюро статистики праці Міністерства праці США, становила 5,7 мільйона, з яких 3 мільйони були першою категорією, 1 мільйон другий і 1,7 мільйона, третій категорія [11, с. 307].

Правовою основою для сучасної системи охорони здоров'я на робочому місці в США є Закон про безпеку праці. Закон заснував незалежне федеральне агентство «Професійна безпека та управління охороною здоров'я» (LBW), яке стало головним виконавчим органом, який виконував закон у всьому Сполучених Штатах. Крім того, кожна держава має свої закони та створює виконавчі органи у сфері охорони праці.

Обов'язкові заходи щодо забезпечення охорони праці, запропоновані федеральними та місцевими законами, в першу чергу передбачають, що кожен бізнесмен зобов'язаний використовувати безпечні технології та обладнання, використовувати спеціальний одяг та взуття, забезпечити безпечні умови праці працівників і робити все можливе в цілому «захистити життя, здоров'я, безпеку та добробут працівників».

Американські бізнесмени зобов'язані інформувати працівників про існуючу небезпеку виробничих процесів та навчити їх дотримуватися технології безпеки. Крім того, вони зобов'язані реєструвати будь-які навіть невеликі випадки професійних травм та втрати робочого часу внаслідок нещасних випадків на виробництві.

Кожен працівник має право звернутися до агенства з питань існуючих проблем професійної охорони на певному робочому місці. Ця інформація є основою для прийняття рішень щодо вибору компаній та окремих галузей для перевірок. Якщо на фабриці відбулося фатальне нещастя, він зобов'язаний брати участь у розслідуванні цієї справи.

Десятки тисяч інспекцій проводяться щорічно і накладаються на підприємців десятками мільйонів доларів штрафів. До 1990 року в США штрафи за порушення вимог щодо охорони праці були низькими: в більшості випадків максимум до 1 тисячі доларів. Це призвело до того, що ряд підприємців було оштрафовано, але вони не виконували ніяких заходів по усуненню причин штрафів [1].

З 1991 року максимальний штраф – 7000 доларів США за: перше порушення; за порушення управління та звітності; кожен день не усунення порушення. Кілька навмисних порушень закону про охорону праці було введено штрафи у розмірі від 5 до 70 тисяч доларів.

Управлінню вдалося знайти спосіб накладання штрафних санкцій на декілька мільйонів до найбільш злісних порушників. Агентство почало фіксувати масові порушення з відповідним стягненням штрафів (понад 1 млн. Доларів США), в металургійній, м'ясопереробній, будівельній промисловості та ін. Взагалі, агентство за допомогою Конгресу США та судової системи, через яке, в кінцевому підсумку, реалізуються принципові рішення, вдалося зламати опір найбільш відданих підприємців, які ігнорували закон.

На думку експертів, в цілому адміністративний та правовий механізм у сфері охорони праці на американському ринку в останні десятиліття призвів до серйозних зрушень у кращому стані та підвищив безпеку роботи до прийнятного рівня.

На сьогодні в інших країнах існують такі форми соціального партнерства у сфері охорони праці (Рис 3.1.) [47]:

1. Державне тристороннє та двостороннє співробітництво:

а) консультації з питань політики та стандартизації;

Наприклад, у Сполучених Штатах на національному рівні постійно діє Національний комітет із охорони праці та охорони праці [49]. Цей комітет складається з представників адміністрації, працівників, фахівців у галузі охорони здоров'я та безпеки та громадських організацій. Комітет розробляє рекомендації Міністерству праці та Міністерству охорони здоров'я та соціальних питань.

Міністерство праці може створити спеціальні консультативні комітети для сприяння розробці нормативних документів. Він складається з представників, призначених урядом, призначеними урядом. У роботі можуть брати участь працівники, а також технічні фахівці профспілок.

б) впровадження політики;

***Форми соціального партнерства***

***в області охорони праці***

**Форми участі працюючих**

Ради підприємств і подібні структури

Об’єднані проектні групи

Кружки якості й управління загальною якістю

Пряма участь працюючих

Подання робітників у наглядацьких радах; пакет акцій працівників

**Переговори між підприємцями та профспілками про умови праці, безпеки і здоров'я працівників**

**Державне тристороннє та двостороннє співробітництво**

Консультації з питань вироблення політики та затвердження стандартів

Здійснення політики участі робітників

Процес переговорів між підприємцями і профспілками про умови праці

Юридичні основи для переговорів

Контракт і забезпечення виконання законодавства про працю

**Рис. 3.1. Існуючі форми соціального партнерства в області охорони праці в інших країнах** [47]

У ряді країн існують двосторонні, три або багато організацій, що зацікавлені, які також беруть активну участь у реалізації політики. Такі спільні організації, як правило, є публічними. У своїй роботі як у формулюванні політики, так і в її реалізації беруть участь представники підприємців та працівників, а в деяких випадках й інші зацікавлені особи та партії. Такі організації мають повноваження здійснювати політику на державному рівні, часто мають більше бюджетних коштів та більші штати.

2. Переговори між роботодавцями та профспілками про умови праці, безпеку та здоров'я:

а) процес переговорів між роботодавцями та профспілками про умови праці;

Переговори між підприємцями та працівниками в більшості країн розглядаються як безперервний процес вирішення проблем у їх появі. Як правило, цей тип переговорів між роботодавцями та профспілками про умови праці відбувається, коли: організатор профспілки зустрічається з інспектором для вирішення спору чи конфлікту; Комітет з безпеки та гігієни праці збирається обговорити питання в компанії; Об'єднана профспілкова команда керівництва розглядає нову програму компанії.

У той же час переговори між підприємцями та профспілками розглядаються як офіційний процес, що відбувається з регулярними інтервалами та призводить до письмової угоди між сторонами (укладення колективного договору в практиці країн СНД).

б) юридичні основи;

Правова основа для переговорів між роботодавцями та профспілками про умови праці, рівень, на якому відбуваються ці переговори, і навіть переговорний процес залежить від країни. Законодавство найбільш розвинених промислових країн включає в себе систему регулювання переговорів між роботодавцями та профспілками про умови праці. Навіть у межах Європи ступінь регулювання значно відрізняється – від мінімуму в Німеччині, до розвиненої – у Франції [35].

Правовий результат колективного договору також різниться. У більшості країн угоду може бути дотримано судом. У Великобританії, однак, договори вважаються неофіційними і повинні застосовуватися на основі чесних намірів сторін, підтримуваних загрозою припинення роботи.

Рівень переговорів також відрізняється. Сполучені Штати, Японія та більшість країн Латинської Америки проводять переговори на рівні окремих підприємств, хоча профспілки часто намагаються домовитися про «структурну» угоду з усіма основними підприємцями, що працюють у цьому секторі. У Австрії, Бельгії та скандинавських країнах спостерігається тенденція до централізованих переговорів. Галузеві угоди, що охоплюють окремі галузі або професій, є загальними для Німеччини та Франції.

в) Договір та виконання трудового законодавства; У багатьох країнах трудові угоди містять правила, які фактично забороняють страйки у зв'язку з місцем, на думку працівника, порушень їхньої діяльності підприємець протягом усього терміну дії. У той же час підприємці можуть брати участь у блокуванні, відмовляючись наймати працівників до вирішення конфлікту.

Загальний механізм примусу розвинутих країн – система арбітражу – розгляд спірного питання безсторонніми партіями. У деяких випадках спори можна вирішити за допомогою правової системи як у звичайних судах, так і в спеціальних судах, що займаються трудовими спорами [44].

3. Форми участі працівників:

а) пряма участь; Самі робітники можуть брати участь у процесі прийняття рішень через своїх представників - профспілок або представників обраних працівників. Пряма участь може бути на індивідуальній основі. Це також може бути групове.

б) ради підприємств та подібних структур;

У Бельгії, Данії, Франції, Німеччині та Нідерландах для бізнесу іноді називають комітети працівників, комітети з питань співробітництва тощо. Діяльність цих структур визначена Директивою 94/45 / ЄС про Європейські ділові ради. Рада підприємства повинна дотримуватися принципів співпраці з підприємцем та мирного зобов'язання; вона повинна співпрацювати з присутніми профспілками та відповідною організацією підприємців. Члени ділових рад, як правило, мають право на інформацію, консультації.

в) представництво працівників наглядових рад; запас робітників;

Як вираження участі працівників у ряді країн (Німеччини, скандинавських країн) розглядається їх подання на раду директорів компанії. Інше вираження участі працівників - як акціонерів у товариствах з обмеженою відповідальністю або корпораціями.

г) команди з управління якістю та якістю;

Ця форма участі працівників має дві мети: підвищення якості та продуктивності праці; виховання у почуттях працівників участі у вирішенні виробничих питань, що призводить до збільшення задоволеності роботою.

д) спільні конструкторські групи. Традиційною рисою трудових відносин у Швеції, Німеччині та Японії є практика створення об'єднаних груп проектів для вивчення найкращих способів впровадження технологічних або організаційних змін через спільні зусилля менеджерів та працівників.

Застосування закордонних принципів соціального партнерства у сфері охорони праці є необхідною умовою інтеграції України до світової спільноти. На сьогоднішній день багато з вищезазначених принципів можуть бути застосовані в Україні. Наприклад, система моніторингу стану охорони праці на державному рівні, як у Сполучених Штатах. Крім того, наступне може вплинути на стан охорони здоров'я в Україні:

* зміцнення співпраці держави та керівників підприємств з профспілками;
* збільшення рівня надання безкоштовних консультаційних послуг на державному рівні;
* підвищення ролі та участі працівників у вирішенні питань охорони праці та створення безпечних умов праці;
* створення рад підприємств або аналогічних структур, що займаються питаннями охорони праці;
* більш частий залучення іноземних фахівців з охорони праці з метою обміну досвідом;
* стажування вітчизняних фахівців з охорони праці за кордоном;
* активна нормативна діяльність на основі вивчення та аналізу іноземних нормативних актів з охорони праці;
* впровадження іноземних інновацій та економічних методів управління умовами та охороною праці;
* перегляд правил, що регулюють ступінь відповідальності за порушення правил охорони праці.

Законодавство про охорону праці в ЄС спирається на наступні принципи [11]:

* більш поширені стандарти безпеки праці розроблені, щоб допомогти посилити конкуренцію;

Законодавство про охорону праці може забезпечити очікувані результати лише за умови його належного впровадження;

* поява нових ризиків може вимагати розробки нового законодавства;

Соціальний діалог залишається основним інструментом побудови соціальної політики. Успіх заходів з безпеки та гігієни праці залежить від зусиль соціальних партнерів.

З великою різноманітністю закордонних програм, що становлять економічну зацікавленість підприємців у поліпшенні самопочуття, вони все виходять з того, що аварії є результатом неефективної організації охорони праці. Співпраця працівників, підприємців та уряду з питань охорони праці є загальноприйнятою практикою для європейських країн. Ця співпраця здійснюється в різних формах як на національному рівні, так і на регіональному, галузевому рівні, на підприємствах.

**Для покращення умов праці на підприємствах, у світі використовують адаптацію трудових процесів відповідно можливостям працівника, враховуючи його стан здоров’я та психологічний стан. Цей принцип передусім реалізується через створення робочих місць для інвалідів та людей з обмеженими можливостями, створення для них усіх зручних умов праці, які будуть забезпечувати їх комфорт під час трудової діяльності в цьому проявляється цивілізованість суспільства.** На жаль, в Україні цей принцип або взагалі не використовується або використовується дуже рідко, хоча люди з обмеженими можливостями по розумі і по працездатності можуть бути на багато ефективніші ніж деякі здорові робітники, Таким особам більше підійде офісна робота, робота з комп’ютерами, ведення документообігу, ніж робота на виробництві. Взірцем створення таких умов праці можуть бути країни Європейського Союзу. Бажання України стати членом ЄС було одним із мотивів котрі спонукали включити цей принцип в законодавство України хоча на даний момент створення таких умов праці залишається лише на папері.

Ключовим питанням умов та охорони праці на світовому рівні є питання підвищення рівня безпеки. Це питання є найбільш пріоритетним тому що згідно статистичним даним на підприємствах з неналежними умовами праці, робітники дуже часто травмуються або навіть повністю втрачають працездатність. На світових ринках праці порядок створення робочого місця потребує, щоб вже на перші стадії його створення місце було забезпечене усіма необхідними умовами праці які б унеможливлювали небезпеку, якщо всі фактори відповідають вимогам то таке робоче місце буде створено. Коли виявлену небезпеку неможливо повністю виключити з робочого місця то роботодавці стараються знизити рівень небезпечності забезпеченням ще кращих умов праці, якщо виробництво підприємства пов’язане з великою запиленістю або з значним рівнем шуму, то роботодавці створюють такі умов праці які б дозволили зменшити рівень впливу цих факторів шляхом встановлення витяжок або систем вентиляції у випадку з запиленістю, а у випадку з шумом зробити шумоізоляцію приміщення, використання тих самих вищезгаданих густолистих насаджень які зменшать рівень шуму. Також щоб досягти мети зниження ризику небезпечності використовують ризикозорієнтований підхід, мета якого полягає у встановленні ступеню ризику в різних рішеннях та виборі оптимального рішення. Участь держав у фінансуванні таких заходів є високою, тому що і держава і люди зацікавленні у зниженні отримання виробничих травм, чим вищий рівень прибутку підприємства тим більший податок йде в бюджет держави.

Прикладом позитивного досвіду розбудови систем підготовки та навчання працівників фахівців у сфері створення умов та охорони праці є Німеччина. Фахівці котрі працюють у сфері умов та охорони праці, маючи базові знанняповинні кожного року проходити відповідні курси підвищення квіліфікації які мають на меті узагальнити їхні знання, повідомити щось нове. Тривалість таких курсів складає щонайменше 10 днів.

Умови праці є важливою складовою функціонування підприємства, їх неналежне дотримання призводить до значних втрат коштів, так наприклад у світі втрачається близько 1250 млрд. доларів США через відсутність працівника на робочому місці у зв’язку з хворобою, що дорівнює 4% ВВП всього світу. Кожного дня у світі складається така ситуація, що близько 5% працівників відсутні на робочих місцях внаслідок хвороби або тимчасової втрати працездатності спричиненої недотриманням умов праці.

Значна кількість уваги приділяється охороні праці та здоров’ю працівників на підприємстві у Європейському Союзі та країнах які є членами Європейського Союзу. До структури Європейського Союзу входить спеціальний орган який займається вивченням проблем трудового життя. У число тем які вивчає цей орган входить зокрема тема умов праці на виробництві. Вищезгадане агентство ЄС, визначило проблему умов праці на підприємстві як процес який виникає через байдужість керівництва до підлеглих, а за головну мету ставиться досягання швидкого прибутку. До складу «класичних» факторів котрі впливають на умови праці відносяться: шум, вібрація, та монотонність праці. За даними цього органу було визначено що приблизно 40 мільйонів працівників страждають на захворювання спричинені шкідливими умовами праці. Наслідком цього є 25% робочих днів які пропущені через хворобу або втрату працездатності а витрати які спрямовуються на виплату лікарняних прирівнюються до 20 млн. євро на рік. В цілому втрати спричинені відсутністю працівників складають 150 млн. євро.

Комісія ЄС утвердила рішення впровадити Європейську стратегію яка займається вивченням трудових питань, проте вона діяла тільки до 2012 року. Європейська конфедерація профспілок прийняла рішення включити до складу Європейської стратегії заходи які спрямовувалися на дотримання безпеки праці на робочих місцях, шляхом вирішення цієї проблеми стало введення в країнах Європейського Союзу уповноважених осіб які б перевіряли стан умов праці на підприємствах, безпеку праці та приймали заходи щодо накладання санкцій на роботодавців котрі не дотримувалися певних зазначених норм.

Для того щоб використати світовий досвід у галузі умов та охорони праці в Україні потрібно врахувати всі переваги та недоліки, та детально дотримуватися певних положень:

1) дотримання рекомендацій, які стосуються покращення умов праці шляхом впровадження в дію програм міжнародного рівня щодо технічного співробітництва з умов та охорони праці;

2) впроваджувати досвід інших країн, наприклад Фінляндії щодо законодавчого регулювання умов праці, та одночасної відповідальності за їх недотриманні;

3) Використання досвіду Японії у впровадженні режиму праці та відпочинку (цікавим фактом є те що у Японії введено спеціальні регламентовані перерви для сну працівників, роботодавці вважають якщо працівник спить на робочому місці значить він багато працює і втомлюється).

Саме тому основною проблемою сьогоднішнього дня для України залишається правове забезпечення норм умов та охорони праці. На мій погляд вирішити цю проблему можна збільшивши соціальну відповідальність роботодавців, покращити взаємодію органів влади із керівництвом підприємства, збільшення відповідальності роботодавців за неналежне дотримання умов праці, а також використання останніх досягнень в сфері умов та охорони праці. Впровадження режимів праці та відпочинку в межах підприємства.

**3.2 Шляхи поліпшення умов праці на підприємстві**

**Режим праці та відпочинку –** це регламентований час роботи та перерв, саме наявність таких перерв між роботою підтримує високу працездатність робітників, зберігаючи їх здоров’я. Режим праці та відпочинку передбачає чергування між часом роботи та часом перерв з використанням мікропауз або ж перерв на відпочинок з врахуванням структури підприємства, важкості виконуваної роботи або здійснюваних функцій.

Мікропауза – короткий проміжок часу між роботою, який робітники використовують для швидкого відновлення після не важкої праці. В межах ПрАТ «Тернопільський кар’єр» мікропаузи характерні для працівників офісу, їх робота в більшості випадків полягає у створенні документів, проведені розрахунків, робота з цифровою та комп’ютерною технікою, працівники використовують мікропаузи для того, щоб дати відпочити організмові, наприклад втома очей при роботі з комп’ютером.

Працездатність робітника є зміною протягом робочого дня. Відповідно найбільші показники працездатності робітників спостерігаються зранку з 8 по 12 годину, та у денний час з 14 по 17 годину. Це пояснюється тим, що працівник добре відпочивши за ніч сповнений енергії та готовий до праці, під час праці з 8 по 12 годину починає накопичуватися втома, проте за час обідньої перерви організм частково відпочиває та працездатність відновлюється тому з 14 по 17 годину робітник працює ефективно. У ночі працездатність робітника досягає мінімуму тому відповідно до цього керівники підприємств розраховують тривалість змін якщо робочий процес є безперервний, або ж тривалість робочого дня якщо робота виконується не по змінах. Звертаючи увагу на це керівники підприємств також встановлюють регламентовані перерви в роботі, розуміючи, що якщо працівник не буде втомлюватись то працездатність його буде вищою. Основною перервою на відпочинок працівників є обідня перерва, тривалість таких перерв зазвичай на підприємствах встановлюється по різному проте нормальна тривалість обідньої перерви складає 40-60хв.

За статистикою, на початку робочого дня або робочої зміни темп роботи поступово зростає, таке зростання називають періодом входження в роботу, зазвичай фаза входження триває від 20 хвилин до 1,5 години. Після періоду входження показники продуктивності праці робітника деякий час залишаються стабільними, а ближче до перерви або закінчення робочого дня ці показники знижуються. Після обідньої перерви працездатність робітника відновлюється , проте цей показник уже не досягає найвищої точки.

Не можна не згадати режими праці та відпочинку які наявні на Японських підприємствах, робітники які працюють в офісах мають регламентовану перерву на сон, такі перерви використовуються для того щоб працівник зміг відпочити, набратися сил і працювати ефективніше, тривалість таких перерв складає 30хв.

На ПрАТ «Тернопільський кар’єр» запровадженні режими праці і відпочинку, працівники під час виконання роботи можуть декілька хвилин відпочити використовуючи мікропаузи в роботі, також регламентована обідня перерва з 13:00 по 14:00 , на підприємстві запровадженні регламентовані перерви на особисті потреби або перерва на каву, проте термін таких перерв не може перевищувати 10 хв.

Для визначення часу необхідного на відпочинок протягом зміни на ПрАТ «Тернопільський кар’єр» враховують наступні чинники:

* фізичні зусилля – навантаження працівника на м’язи, фізична робота пов’язана з підняттям, перенесенням, або утримуванням вантажів;
* розумові зусилля – робота пов’язана з підрахунками або використанням розумових здібностей працівника;
* нервове напруження під час виконання виробничих завдань, темп роботи, положення тіла під час виконання роботи, та монотонність праці;
* наявність психологічного мікроклімату у колективі;
* умови праці (шум, вібрація, температура повітря, загазованість, запиленість, освітлення тощо);
* відповідальність за виконану працю, та можливі наслідки допущених помилок під час виконання праці.

Відпочинок на підприємстві може бути пасивним та активним*.*

Пасивнимназивається відпочинокякий здійснюється в сидячому або лежачому положенні, використовується при важких фізичних роботах або роботах які пов’язані з постійним переміщенням робітника, також такий відпочинок використовують після роботи з несприятливими умовами праці, зазвичай після роботи в шумних приміщеннях або робочих місцях на яких присутня вібрація. Під час виконання роботи у сприятливих умовах слід використовувати активний відпочинок, наприклад проведення виробничої гімнастики, організації змагань між відділами або ж використання аутогенних тренувань.

Аутотренінг – це метод який використовують для самотренування нервової системи, володіння таким методом покращує емоційний стан робітника, підвищує його психічний тонус, шляхом набуття та розвитку навичок які дозволяють свідомо управляти деякими фізіологічними процесами в організмі. Навіть існують підприємства котрі обладнані кімнатами психологічного розвантаження, для врівноваження психологічного стану працівника в цій кімнаті використовують кольоровий та світловий інтер’єр, тобто використовується така кольорова гама яка спричиняє заспокійливий вплив на робітника. Переважно основними кольорами в таких кімнатах є сині, блакитні та зелені кольори, та для підсилення заспокійливого ефекту застосовується класична музика, час сеансу в таких кімнатах триває 18-20 хв, при цьому тричі змінюється гучність та темп музики, яскравість освітлення та. поза відпочиваючих. Такі сеанси допомагають покращити ритм дихання, та емоційний стан, для цього також застосовуються зображення лісу, гір, моря.

Крім добового режиму праці та відпочинку існують також тижневий та місячний режими. Тижневим режимом праці і відпочинку називають кількість робочих та неробочих днів на тиждень, відповідно місячний режим праці і відпочинку – це кількість робочих та неробочих днів за місяць, при їх розрахунку враховується також початок і закінчення роботи, кількість та порядок черговості змін, ці аспекти прописані в посадових обов’язках працівника та в правилах внутрішнього трудового розпорядку. Відповідно до цих даних складається графік виходів та невиходів на роботу і в подальшому за наявними даними розраховується заробітна плата.

На ПрАТ «Тернопільський кар’єр» наявні усі режими праці та відпочинку, встановлюються вони в залежності від посади, наприклад будівники отримують заробітну плату від відпрацьованих годин, їх робота не є постійною тому на такій посаді використовують добовий режим праці та відпочинку. Працівники офісу працюють 5 днів на тиждень, мають 2 вихідних дні, тому для їхніх посад характерний тижневий режим праці та відпочинку.

Якщо ж процес роботи є безперервним, то режим роботи такого підприємства передбачає наявність декількох змін на добу, відповідно, встановлюється тривалість змін в годинах, тривалість робочого тижня та сукупний відпрацьований час підприємства протягом певного календарного періоду.

Розробляючи внутрішньо змінний режим роботи з врахуванням умов виробництва та особливості кожного з видів робіт, розраховують загальну величину часу необхідного працівникові для відпочинку, розподіл цього часу протягом робочої зміни, наявність та кількість перерв та їх тривалість. Перерви за своїм значенням також бувають різних видів: перерви на відпочинок і особисті потреби та регламентовані перерви.

При встановленні тривалості перерв протягом зміни на ПрАТ «Тернопільський кар’єр» враховують важкість умов праці, та умови у яких здійснюється виробнича діяльність робітника. Згідно з рекомендаціями НДІ для визначення тривалості перерв на відпочинок враховують наступні фактори: фізичні зусилля спричиненні важкою фізичною працею, наявність нервового напруження, темп та ритм виконуваної роботи, робоче поза в які здійснюється діяльність, Монотонність роботи, наявність мікроклімату у колективі, забрудненість повітря, гучність шуму та частота вібрацій на робочому місці. Враховуючи силу впливу цих факторів розраховується тривалість перерв.

Внутрішньо змінний режими праці та відпочинку має складатися з перерви на обід та короткочасних перерв на відпочинок. На думку працівників, відпочинок повинен бути встановлений регламентом, робітники вважають що такий відпочинок є більш ефективний ніч короткочасні нерегулярні перерви між роботою. Основною частиною відпочинку робітника є обідня перерва, вона пов’язана з природною необхідністю працівника у відпочинку після кількох годин ефективної та продуктивної роботи й потребою в прийомі їжі. Вона запобігає або зменшує можливість зниження працездатності через накопичення втоми. Ефективність обідньої перерви залежить від часу у який вона встановлюється, тривалості та змісту.

При встановленні часу на обідню перерву рекомендовано дотримуватися наступних кроків: встановлювати час обідньої перерви по середині робочої зміни для того щоб запобігти накопиченню втоми; встановити тривалість обідньої перерви у розмірі 40-60 хв., слідкуючи за тим, щоб працівник на прийом їжі використовував 25% відведеного часу на прийом їжі а іншу частину, тобто 75% обідньої перерви на відпочинок;

Зазвичай обідня перерва складається, з одного боку, з часу який необхідний для відновлення фізіологічних функцій, що в свою чергу забезпечує часткове зменшення втоми, а з іншого боку, з часу,який необхідний для нормального прийому їжі. Проте можливі й інші варіанти встановлення часу на обідню перерву: встановлення обідньої перерви незадовго після початку роботи, так би мовити на фазі впрацювання, така перерва не приносить ніякої користі організму працівника і навпаки може нашкодити, організм не встигає втомлюватись і такий відпочинок є безкорисним як для робітника так і для організації в цілому, також такий відпочинок перешкоджає нормальному формуванню робочої установки організму.

В межах досліджуваної мною організації час на обідню перерву встановлений в середині робочого дня з 13:00 до 14:00, саме до 13:00 організм працівника вже певним чином втомлений, тому що працівник розпочинає свою трудову діяльність з 8:00.Така перерва дає змогу відпочити відновивши свої сили та поїсти для відновлення енергії.

Короткочасні перерви у роботі встановлюються для зменшення розвитку втоми в процесі праці. Різницею між короткочасними перервами та обідньою перервою є те що короткочасні перерви є частиною робочого процесу і призначаються одночасно для усіх працівників конкретного відділу або цеху. При впровадженні даних перерв потрібно у кожному випадку аналізувати наступні запитання: встановлення загального часу на перерви, визначення тривалості однієї перерви; час у який призначається перерва та зміст відпочинку.

Частоту встановлення короткочасних перерв та їх кількість розраховують в залежності від характеру здійснюваної виробничої діяльності, зважаючи на ступінь інтенсивності та важкості праці. Основним орієнтиром для встановлення короткочасних перерв є моменти зниження працездатності. Для того щоб запобігти зниженню продуктивності працівника потрібно розміщувати перерви до початку настання втоми організму.

Аналізуючи подану інформацію, можна зрозуміти, що встановлення перерв на відпочинок є неможливим, без попереднього обстеження виробничої ділянки та характеру праці. Проте є загальне положення щодо встановлення перерв: чим важчий та напруженіший характер праці тим раніше розпочинається накопичення втоми тому й перерви потрібно впроваджувати частіше. У іншій половині дня враховуючи те що працівник уже стомлювався, кількість перерв на відпочинок повинна бути більшою ніж у першій. Науково доведено що оптимальна тривалість перерви від 5 до 10 хвилин. Саме за такий проміжок часу організм працівника відновлює свої фізіологічні функції, кількість накопиченої втоми зменшується і зберігається робоча установка. На робочих місцях які потребують великої напруги та уваги рекомендується встановлювати часті але короткі перерви до 7хв, на роботах які потребують важкої фізичної праці – менш часті проте довші перерви тривалістю до 10хв, а на роботах з особливо важкими умовами тривалість перерв і тривалість роботи має почергово змінюватися та має складати 15-20 хв.

За умови глибокого стомлення необхідно впроваджувати більш часті та більш тривалі перерви, проте перерви понад 20 хв. встановлювати не потрібно, тому що вони порушують вже встановлений стан впрацювання.

На ПрАТ «Тернопільський кар’єр» використовують усі види перерв, їх тривалість та частота встановлення залежить від характеру праці, нак наприклад для працівників офісу використовують короткочасні перерви тривалість 5-10 хвилин, а для працівників які задіяні в виробництвах із шкідливими умовами праці, наприклад працівники навантажувача які працюють в шумних та запилених приміщеннях мають перерви від 15 до 20 хвилин. У кожному конкретному випадку керівництво підприємства підбирають необхідний режим відпочинку за показниками втоми або ж за показниками продуктивності працівників та кількісної оцінки умов праці яка формується на основі оцінки окремих факторів умов праці.

Добовий режим праці та відпочинку на ПрАТ «Тернопільський кар’єр» встановлюють з врахуванням добового ритму фізіологічних процесів працівника. Такий режим передбачає встановлення змінності роботи, час початку та закінчення зміни, та тривалості робочих змін. Діяльність підприємства не є безперервною, тому по змінах працюють тільки охоронці, або робітники кар’єрів в період підвищеного попиту на продукцію.

Згідно з добовим циклом фізіологічних функцій організму,виявлено, що найефективніша робота та найвищий рівень працездатності проявляється в ранкові та денні години. Враховуючи ці дані найбільша ефективність роботи в першу зміну.

Підприємство функціонує на ринку видобувної промисловості десятки років, відповідно з кожним роком праця з персоналом на підприємстві покращується, запроваджуються нові підходи до організації роботи, створюються більш зручні умови праці. Загалом функціонування підприємства все більш спрямоване на працівників, керівництво розуміє, що чим комфортніше робітнику працювати, тим ефективніший результат вона досягне, що в подальшому вплине на розвиток організації.

Щодо зарубіжного досвіту та режимів праці та відпочинку можна зробити висновок, що підприємство дотримується усіх регламентованих правил, також менеджери по роботі з персоналом слідкують за тим щоб працівники не перевтомлювалися, вводяться короткочасні перерви для відпочинку працівника, тривалість даних перерв залежить від виду діяльності який здійснює працівник, впровадження зарубіжного досвіду на підприємстві частково використовується, проте для того щоб в повній мірі перейняти закордонний досвід створення умов праці потрібно невпинно працювати.

**Висновки до 3 розділу**

Управління створенням сприятливих умов праці дозволить забезпечити добробут та безпеку працівників. З погляду системного підходу до управління умовами праці необхідне створення високоефективного механізму реалізації соціально-економічних методів управління, які мають найбільш виразні мотиваційні характеристики.

З метою створення безпечних і нешкідливих умов праці на робочих місцях адміністрація підприємства розробляє й впроваджує комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів з охорони праці. Для цього на підприємстві розробляються програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

Нові напрямки мають внести великі зміни в сферу управління охороною праці. Це може бути досягнуто за рахунок: значного підвищення компенсаційних виплат при відшкодуванні шкоди за втрату здоров'я; запровадження спеціального оподаткування травматизму; стимулювання підприємців щодо підвищення ефективності працеохоронних заходів на основі пільгового оподаткування витрат, які використовуються на охорону праці.

В діяльності підприємства необхідно застосовувати зарубіжний досвід щодо безпечних умов праці на виробництві, принципів соціального партнерства в області охорони праці, які є необхідною умовою на шляху інтеграції України у світове співтовариство.

**ВИСНОВКИ**

Підсумовуючи наше дослідження можемо зробити наступні висновки:

Умови праці – є складним об’єктивним явищем, яке формується під впливом певних взаємопов'язаних чинників, які мають соціально-економічний, техніко-організаційний та природний характер.

Оцінку напруження трудового процесу на підприємствах визначають на підставі наступних чинників: інтелектуальні навантаження; сенсорні навантаження; емоційні навантаження; ступінь монотонності праці; режим роботи.

ПрАТ «Тернопільський кар'єр» належить до провідних компаній України на ринку вапняку, яка займається розробкою родовищ вапнякового каменю з подальшою переробкою його на будівельні та інші види матеріалів. У складіспоживачів ПрАТ «Тернопільський кар’єр» сьогодні є провідні підприємства металургійної, вапняної, будівельної, цементної, цукрової та інших галузей, зокрема, такі стратегічно важливі підприємства України як: Арселор Міттал Кривий Ріг, Запоріжсталь, Полтавський гірничо-збагачувальний комбінат, Південний гірничо-збагачувальний комбінат, «Дніпровський завод будівельних матеріалів», група «Укрспецізвесть» та інші. За останні роки показники діяльності товариства в середньому зростали про що свідчать результати виробництва і збуту продукції в період 2018-2020 рр.

На роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також на роботах, пов'язаних із забрудненням або здійснюваних у несприятливих температурних умовах, працівникам видається безкоштовно за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту, а також миючі та знешкоджуючі засоби. Перед початком роботи усі працівники проходять інструктаж, який проводить інженер з охорони праці.

Працівникам, які зайняті на роботах із шкідливими умовами праці, надається додаткова відпустка і встановлюється скорочений робочий день згідно зі списком виробництв, цехів, професій і посад з шкідливими умовами праці, робота на яких дає право на додаткову відпустку і скорочений робочий день.

Управління створенням сприятливих умов праці дозволить забезпечити добробут та безпеку працівників. З погляду системного підходу до управління умовами праці необхідне створення високоефективного механізму реалізації соціально-економічних методів управління, які мають найбільш виразні мотиваційні характеристики.

З метою створення безпечних і нешкідливих умов праці на робочих місцях адміністрація підприємства розробляє й впроваджує комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів з охорони праці. Для цього на підприємстві розробляються програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

Нові напрямки мають внести великі зміни в сферу управління охороною праці. Це може бути досягнуто за рахунок: значного підвищення компенсаційних виплат при відшкодуванні шкоди за втрату здоров'я; запровадження спеціального оподаткування травматизму; стимулювання підприємців щодо підвищення ефективності працеохоронних заходів на основі пільгового оподаткування витрат, які використовуються на охорону праці.

В діяльності підприємства необхідно застосовувати зарубіжний досвід щодо безпечних умов праці на виробництві, принципів соціального партнерства в області охорони праці, які є необхідною умовою на шляху інтеграції України у світове співтовариство.

**Для покращення умов праці на підприємствах, у світі використовують адаптацію трудових процесів відповідно можливостям працівника, враховуючи його стан здоров’я та психологічний стан. Цей принцип передусім реалізується через створення робочих місць для інвалідів та людей з обмеженими можливостями, створення для них усіх зручних умов праці, які будуть забезпечувати їх комфорт під час трудової діяльності в цьому проявляється цивілізованість суспільства.**

Прикладом позитивного досвіду розбудови систем підготовки та навчання працівників фахівців у сфері створення умов та охорони праці є Німеччина. Фахівці котрі працюють у сфері умов та охорони праці, маючи базові знанняповинні кожного року проходити відповідні курси підвищення квіліфікації які мають на меті узагальнити їхні знання, повідомити щось нове. Тривалість таких курсів складає щонайменше 10 днів.

Для того щоб використати світовий досвід у галузі умов та охорони праці в Україні потрібно врахувати всі переваги та недоліки, та детально дотримуватися певних положень:

1) дотримання рекомендацій, які стосуються покращення умов праці шляхом впровадження в дію програм міжнародного рівня щодо технічного співробітництва з умов та охорони праці;

2) впроваджувати досвід інших країн, наприклад Фінляндії щодо законодавчого регулювання умов праці, та одночасної відповідальності за їх недотриманні;

3) використання досвіду Японії у впровадженні режиму праці та відпочинку (цікавим фактом є те що у Японії введено спеціальні регламентовані перерви для сну працівників, роботодавці вважають якщо працівник спить на робочому місці значить він багато працює і втомлюється).

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Авраменко Н. Л., Сагайдак І. С. Охорона праці : навч. посіб. Ун-т держ. фіск. служби України. Ірпінь : УДФСУ, 2018. 263 с
2. Александров С. М. Охорона праці у вугільній промисловості : навч. посіб. для студентів гірничих спец. ВНЗ ; Держ. ВНЗ «Донец. нац. техн. ун-т». Покровськ : ДВНЗ «ДонНТУ», 2020. 334 с.
3. Атаманчук П. С. Безпека життєдіяльності та охорона праці : навч. посіб. ; Кам'янець-Поділ. нац. ун-т ім. Івана Огієнка. 2-ге вид., допов. Кам'янець-Подільський : Друкарня Рута, 2017. 161 с.
4. Безпека життєдіяльності та охорона праці : підруч. Харків : ХНУВС, 2021. 308 с.
5. Березянко Т. В. Економічні і соціально-трудові аспекти управління персоналом: теорія та практика : монографія. Нац. ун-т харч. технологій. Київ : Кафедра, 2017. 271 с.
6. Браїловський В. В., Зушман І. М., Русин В. Б. Охорона праці в телекомунікаціях та системах ТЗІ : навч. посіб.: Чернівец. нац. ун-т ім. Юрія Федьковича. Чернівці : Чернівец. нац. ун-т ім. Юрія Федьковича, 2020. 127 с.
7. Бутенко І. А. Теоретико-методичні засади управління персоналом промислового підприємства : монографія; НАН України, Ін-т проблем ринку та екон.-екол. дослідж. Одеса : ІПРЕЕД НАНУ, 2015. 238 с.
8. Варивода К. С., Горденко С. І. Охорона праці в галузі : підручник; ДВНЗ «Переяслав-Хмельниц. держ. пед. ун-т ім. Григорія Сковороди». Переяслав-Хмельницький : Домбровська Я. М., 2019. 445 с.
9. Вікович І. А., Дмитриченко М. Ф. Охорона праці на підприємствах автомобільного транспорту: підручник. Львів : Растр 7, 2020. 568 с.
10. Гетьман О. О., Плясун А. В. Розвиток персоналу в забезпеченні безпеки ринку праці, Економічні науки: Вісник Запорізького національного університету. 2016 № 1 (29). С. 97-105.
11. Гусейнова І. М. Охорона праці в Україні: проблеми, досвід, перспективи. Безпека життя і діяльності людини: теорія та практика : збірник наук. праць Полтава : ПНПУ імені В.Г. Короленка, 2020. С. 307-310.
12. Директива Ради від 12 червня 1989 року про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\_b23#Text
13. Дяків О. П., Островерхов В. М. Управління персоналом : навч.-метод. посіб. ; Тернопіл. нац. екон. ун-т. Тернопіль : ТНЕУ, 2018. 287 с.
14. Євтушенко О. В., Сірик А. О. Безпека праці в навчальних закладах України. Досягнення і проблеми сучасної науки : збірник наукових матеріалів Вінниця. Ч. 5. С. 47–50
15. Загородня Н. П., Кучеренко Д. Г. Управління персоналом: теорія і практика : навч. посіб. НДІ соц.-екон. розвитку. Київ : Центр учбової літератури, 2021. 269 с.
16. Залюбінська Л. М., Скорик М. Л. Управління персоналом : підруч. для студентів ВНЗ; Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, Ін-т математики, економіки та механіки. Одеса : ОНУ, 2016. 250 с.
17. Застрожнікова І. В. Кадровий потенціал аграрних підприємств в умовах діджиталізації: стратегії та механізми розвитку : монографія . Харків : Смугаста типографія, 2020. 374 с.
18. Заюков І. В., Кобилянський О. В., Пугач С. С. Охорона праці в галузі управління та адміністрування; Вінниц. нац. техн. ун-т. Вінниця : ВНТУ, 2019. 90 с.
19. Климчук А. О. Управління підприємством в системі оцінки, мотивації та стимулювання персоналу : монографія Хмельницький : ХНУ, 2018. 283 с.
20. Ковальчук К. Ф. Управління персоналом : навч. посіб. для студентів спец. 073 - менеджмент ; Нац. металург. акад. України. Дніпро : Акцент ПП, 2019.
21. Кодекс законів про працю України. Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
22. Креденцер О. Вплив організаційної культури на рівень задоволеності працею персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості. Організаційна психологія. економічна психологія. №2-3 (9-10), 2019. С. 77-85.
23. Криворучко О. М., Водолажська Т. О. Управління персоналом підприємства : навч. посіб. для студентів ВНЗ спец. "Менеджмент організацій і адміністрування". Харків. нац. автомоб.-дорож. ун-т.: ХНАДУ, 2016. 200 с.
24. Курепін В. М. Охорона праці в галузі та цивільний захист : навч. посіб. ; Миколаїв. нац. аграр. ун-т. Миколаїв : МНАУ, 2020. 275 с.
25. Лисенко О., Лебедев Д. Забезпечення охорони здоров'я та безпеки праці за ISO 45001:2018. Все про впровадження системи управління професійною безпекою і здоров'ям : практ. рек. Київ : ТЕХ МЕДІА ГРУП, 2020. 275 с.
26. Малєєв В. О., Венгер О. О., Міщенко О. В. Охорона праці в галузі: навч. посіб. Херсон : Вишемирский В. С. , 2020. 165 с.
27. Михайлова Л. І., Михайлов А. М. Управління персоналом : навч. посіб. Суми : Литовченко Є. Б., 2020. 284 с.
28. Мовмига Н. Є. Сучасні тенденції працеохоронного менеджменту: формування фахівця нового типу з охорони праці та промислової безпеки. Молодий вчений. 2019. № 2 (66). С. 497-502
29. Мокрицька Н. П.Право соціального забезпечення : навч. посіб. Львів. держ. ун-т внутр. справ. Львів : ЛьвДУВС, 2020. 536 с.
30. Оришака О. В. Охорона праці в галузі та цивільний захист: навч. посіб.; Центральноукр. нац. техн. ун-т. Кропивницький : Лисенко В. Ф. [вид.], 2019. 225 с.
31. Орлов В. М. Стратегія управління персоналом підприємства : монографія ; Одеса : Бондаренко М. О., 2015. 163 с.
32. Офіційний сайт ПрАТ «Тернопільський кар’єр» URL: <https://karyer.in.ua/>
33. Охорона праці в медичній газлузі : навч. посіб. Дніпро : Герда, 2019. 106 с.
34. Охорона праці. Національний стандарт. Видання офіційне. Міністерство еконорозвитку. Київ. 2015. 18 с.
35. Пищикова О. В., Янова Л. О., Худик М. В. Охорона праці рудодобувної галузі (в цифрах і поясненнях). Підземні та відкриті гірничі роботи : навч. посіб.. Кривий Ріг : Чернявський Д. О. 2018. 141 с.
36. Погорєлов М. І. Управління персоналом та економіка праці : навч. посіб. та ін. ; за ред. проф.; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". Харків : Щедра садиба плюс : НТУ "ХПІ", 2015. 521 с.
37. Поліщук І. І., Швед В. В. Управління персоналом : навч.-метод. посіб. (для здобувачів вищ. освіти екон. та упр. спец.). - 2-е вид., перероб. та допов. Вінниця : Твори, 2019. 283 с.
38. Положенні про порядок надання працівникам спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів особистого захисту. Наказ Міністерства соціальної політики. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0446-08#Text
39. Про затвердження Державних санітарних норм та правил «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу». Наказ Міністерство охорони здоровя України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0472-14#Text
40. Про охорону праці. Закону України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>
41. Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці. Постанова КМУ. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/442-92-%D0%BF#Text
42. Сєріков Я. О., Білецький І. В. Охорона праці в галузі електроенергетики. Серія: Спеціальні питання охорони праці в електроенергетичних установках : підручник. Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2021. 248 с.
43. Статистична звітність приватного підприємства ПрАТ «Тернопільський кар’єр».
44. Тарасевич О. В. Управління персоналом промислових підприємств: системно-орієнтований підхід : монографія; НАН України, Ін-т екон.-прав. дослідж. Вінниця : Нілан, 2017. 397 с.
45. Тропіна А. О. Охорона праці : навч.-метод. посіб. ; Відкрит. міжнар. ун-т розвитку людини «Україна», Інж.-технол. ін-т. Київ : Університет «Україна», 2019. 134 с.
46. Шрамко О. В. Право працівника на належні, безпечні та здорові умови праці : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2019. 20 с.
47. Шрамко О. Міжнародний аспект правового регулювання безпечних умов праці. Jurnalul juridic national: teorie şi practică. 2018, nr. 5(33), pp. 159-162.
48. Шубалий О. М. Управління персоналом : підручник Луц. нац. техн. ун-т. Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. 403 с.
49. Яковлєв О. А. Правові засади встановлення умов праці за трудовим законодавством України : дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2019. 460 с.
50. Яковлєв О. А. Фундаментальні проблеми правового регулювання умов праці і встановлення гарантій для працівників : монографія. Харків : Право, 2019. 456 с.
51. Яремко З. М. Охорона праці : навч. посіб.; Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка. Львів : ЛНУ ім Івана Франка, 2018. 430 с.
52. Social development & Security, Vol. 10, No. 2, 2020. P. 46-63.