

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ
І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ**

Гуманітарно-педагогічний факультет

УДК 658.3

ПОГОДЖЕНО

**Декан гуманітарно-педагогічного
факультету**

ДОПУСКАЄТЬСЯ ДО ЗАХИСТУ

**Завідувач кафедри
управління та освітніх технологій**

_____ **Інна САВИЦЬКА**
(підпис)

_____ **Сергій КУБЦЬКИЙ**
(підпис)

«___» _____ 2024 р.

«___» _____ 2024 р.

МАГІСТЕРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

«Формування сприятливих умов праці персоналу організації»

Спеціальність **073 «Менеджмент»**

Освітня програма **«Управління персоналом»**

Орієнтація освітньої програми **освітньо-професійна**

Гарант освітньої програми

кандидат педагогічних наук, професор _____ **Сергій КУБЦЬКИЙ**
(підпис)

Керівник магістерської кваліфікаційної роботи

кандидат педагогічних наук, доцент _____ **Людмила БІЛАН**
(підпис)

Виконав _____ **Володимир БЕРЕЗЮК**
(підпис)

КИЇВ – 2024

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ
І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ**

Гуманітарно-педагогічний факультет

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри управління та освітніх
технологій

к. пед. н., професор _____ **Сергій КУБІЦЬКИЙ**
(підпис)

« ____ » _____ 2024 року

ЗАВДАННЯ
ДО ВИКОНАННЯ МАГІСТЕРСЬКОЇ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТУ
Березюку Володимиру Олександровичу

Спеціальність **073 «Менеджмент»**

Освітня програма **«Управління персоналом»**

Орієнтація освітньої програми **освітньо-професійна**

Тема магістерської кваліфікаційної роботи: **«Формування сприятливих умов праці персоналу організації»** затверджена наказом ректора НУБіП України від «21» грудня 2023 р. № 1197 «З».

Термін подання завершеної роботи на кафедру _____ 05.11.2024 _____
(рік, місяць, число)

Вихідні дані до магістерської кваліфікаційної роботи: 1) нормативно-правові акти України; 2) вітчизняні та зарубіжні літературні джерела; 3) результати анкетувань та власних спостережень.

Перелік питань, що підлягають дослідженню:

1. Дослідити теоретичні основи управління умовами праці.
2. Проаналізувати чинні нормативно-правові акти України у сфері охорони праці.
3. Оцінити умови праці на прикладі ПрАТ «Текстиль».
4. Визначити напрями покращення існуючих умов праці на підприємстві.
5. Розробити рекомендації щодо впровадження нових форм управління умовами праці.

Дата видачі завдання «20» жовтня 2023 р.

Керівник магістерської кваліфікаційної роботи _____ **Людмила БІЛАН**
(підпис)

Завдання прийняла до виконання _____ **Володимир БЕРЕЗЮК**

РЕФЕРАТ
магістерської кваліфікаційної роботи
«Формування сприятливих умов праці персоналу організації»
здобувача другого (магістерського) рівня вищої освіти
гуманітарно-педагогічного факультету
спеціальності 073 «Менеджмент»
освітньо-професійної програми «Управління персоналом»
Національного університету біоресурсів і природокористування України
Березюка Володимира Олександровича

Магістерська кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел. Основний текст магістерської кваліфікаційної роботи викладено на 93 сторінках друкованого тексту, магістерська кваліфікаційна робота містить 7 таблиць і 13 рисунків. Список використаних джерел включає 95 найменувань.

У першому розділі «Теоретичні підходи до дослідження формування сприятливих умов праці на підприємстві» розкривається важливість законодавчої бази України як ключового інструменту в регулюванні умов праці та охорони праці. Він акцентує на обов'язках роботодавців щодо створення безпечних умов праці і на правах працівників на соціальний захист та компенсації. Також зазначено, що контроль за дотриманням цих вимог здійснюють держава та профспілки.

Крім того, наголошується на необхідності вивчення та впровадження зарубіжного досвіду, зокрема, практики країн ЄС та США, де централізований контроль, активна участь профспілок і держави в питаннях охорони праці довели свою ефективність. Управління умовами праці на підприємствах має враховувати соціально-економічні фактори, які впливають на здоров'я та працездатність працівників, включаючи не тільки технічні та організаційні заходи, але й соціальні аспекти, такі як морально-психологічний клімат на підприємстві.

Таким чином, створення належних умов праці вимагає злагодженої роботи держави, роботодавців, профспілок і самих працівників, де кожен з них має розуміти свою роль і відповідальність у забезпеченні безпеки та охорони праці.

У другому розділі «Основи аналізу та оцінки умов праці на ПРАТ «Текстиль» розкривається загальна характеристика ПРАТ «Текстиль», яке є стабільним підприємством з довготривалим досвідом на ринку, яке продовжує працювати навіть у складних економічних умовах, забезпечуючи робочі місця.

Структура підприємства добре організована, що сприяє ефективному управлінню виробничими процесами та дотриманню санітарно-гігієнічних норм на робочих місцях.

Підприємство проводить постійний моніторинг виробничого середовища і забезпечує відповідність умов праці встановленим нормативам, що дозволяє мінімізувати негативний

вплив на здоров'я працівників.

На підприємстві функціонує розроблена система управління охороною праці, що включає інструктажі, забезпечення спецодягом, засобами індивідуального захисту та організацію медичних оглядів. Наявність дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки свідчить про дотримання стандартів безпеки.

Підприємство забезпечує працівникам соціальні гарантії, включаючи оплату праці, відпустки та інші пільги, а також має систему стимулювання, що підвищує мотивацію та продуктивність праці демонструє високий рівень відповідальності щодо умов праці та охорони здоров'я, проте необхідне подальше вдосконалення існуючих практик.

У третьому розділі «Основні напрями створення сприятливих умов праці на підприємстві» для підвищення рівня безпеки та здоров'я працівників рекомендовано посилити контроль за санітарно-гігієнічними нормами, впроваджувати нові методи управління охороною праці, а також організувати регулярні тренінги з питань безпеки та профілактики професійних захворювань.

Удосконалення умов праці на підприємстві має важливий вплив на продуктивність праці, зниження рівня професійних захворювань та травматизму, що безпосередньо впливає на економічні показники підприємства і здоров'я працівників.

Сучасні інформаційні технології в управлінні охороною праці, що дозволять покращити контроль за виробничими процесами, оптимізувати витрати та підвищити ефективність управління.

Значну увагу рекомендовано приділити модернізації обладнання та оптимізації технологічних процесів, що включає реконструкцію вентиляційних систем, дистанційне управління процесами та механізацію важких операцій. Це дозволяє покращити умови праці та підвищити загальний рівень безпеки.

Покращення умов праці сприятиме зниженню рівня інвалідності та кількості працівників, що працюють у шкідливих умовах, що позитивно впливає на соціальну стабільність колективу.

Впроваджені заходи матимуть значний економічний ефект, зокрема, економія від зниження втрат через нещасні випадки і професійні захворювання може бути реінвестована в розвиток підприємства.

Ключові слова: умови праці, персонал організації, охорона праці.

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВИХ УМОВ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	11
1.1. Сучасна класифікація та характеристика умов праці в науковому дискурсі	11
1.2. Основи законодавства України щодо забезпечення охорони праці на підприємстві.....	22
1.3. Можливості використання зарубіжного досвіду охорони праці на підприємствах України.....	27
Висновки до першого розділу.....	37
РОЗДІЛ 2. ОСНОВИ АНАЛІЗУ ТА ОЦІНКИ УМОВ ПРАЦІ НА ПРАТ «ТЕКСТИЛЬ»	39
2.1. Господарська характеристика ПРАТ «Текстиль».....	39
2.2. Оцінка та вплив на здоров'я і працездатність працівників чинників виробничого середовища.....	49
2.3. Особливості умов праці на ПРАТ «Текстиль».....	58
Висновки до другого розділу	62
РОЗДІЛ 3. ОСНОВНІ НАПРЯМИ СТВОРЕННЯ СПРИЯТЛИВИХ УМОВ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	64
3.1. Основні шляхи поліпшення існуючих умов праці на підприємстві	64
3.2. Рекомендації щодо покращення умов праці на ПРАТ «Текстиль»	69
Висновки до третього розділу.....	77
ВИСНОВКИ.....	80
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	84

ВСТУП

Актуальність проблеми дослідження визначається зростаючою значимістю ефективного використання людських ресурсів організації. Але це питання зачіпає як кількісні і якісні характеристики персоналу, але й виробничий процес та організацію системи умов праці персоналу.

В сучасних умовах участь людини в економічній діяльності характеризується її потребами та можливостями їх задоволення. Оскільки працівник для підприємства виступає у ролі споживача економічних благ, вироблених організацією, а й у ролі володаря здібностей, знань і навиків, необхідних для організаціям щодо їхнього подальшого розвитку, то важливою функцією організації є підвищення якості трудового життя - рівня задоволення особистих потреб працівників через їх діяльність у організації.

Організація праці персоналу - складова частина економіки праці - це організація праці людей у процесі виробництва. Вона сприяє раціональному поєднанню техніки та персоналу, оптимізує ефективне використання живої праці, забезпечує збереження здоров'я працівників та підвищення задоволеності працею за рахунок зміни його змісту. Під організацією праці розуміють діяльність із запровадження рекомендацій науки з метою раціоналізації процесу праці.

Основним показником якості трудового життя в організації є умови праці. До цього часу основним інструментом визначення стану умов праці на підприємстві була атестація робочих місць за умовами праці. В даний час законодавство в галузі оцінки робочих місць за умовами праці зазнало суттєвих змін, згідно з якими на зміну атестації робочих місць прийшла спеціальна оцінка умов праці.

На підтримку системи умов праці витрачається приблизно чверть всіх запланованих витрат організації. Оптимізація умов праці для підприємства у сучасних умовах має велике практичного значення. Через покращення умов, можливо, змінити економічні показники діяльності підприємства: зросте

продуктивність праці, знизиться рівень захворюваності та травматизму працівників, що призведе до зниження витрат підприємства та зростання економічних показників.

Велике значення поліпшення умов праці пояснюється тим, що вони в основному є виробничим середовищем, в якому протікає життєдіяльність людини під час праці. Від їх стану у прямій залежності знаходиться рівень працездатності людини, результати її роботи, стан здоров'я, ставлення до праці.

Умови праці необхідно розуміти як результат дії множини взаємопов'язаних факторів виробничого та соціально-психологічного характеру. Тому, проводячи заходи щодо поліпшення умов праці на підприємстві, вищому керівництву та інженерним службам, треба враховувати всі фактори умов праці. Від цього залежить ефективність заходів, що проводяться.

Умови праці на підприємстві як умови життя працівників у процесі їх діяльності є одночасно елементом виробничої системи та об'єктом організації, планування та управління. Тому зміна умов праці неможлива без втручання у виробничий процес. Тобто необхідно поєднувати, з одного боку, умови праці, з іншого – технологію виробничих процесів.

Сьогоднішні реалії промислового виробництва вимагають від підприємств не лише високої продуктивності, але й забезпечення безпечних умов праці для своїх працівників. Сучасні умови праці, що включають у себе безпеку, комфорт і здоров'я працівників, є визначальними для досягнення високих економічних і соціальних результатів. Зважаючи на важливість цього питання, дослідження спрямоване на аналіз умов праці на підприємствах, зокрема на прикладі ПрАТ «Текстиль», з метою розробки рекомендацій щодо їх удосконалення.

Сучасне промислове виробництво вимагає не лише високої продуктивності, але й забезпечення безпечних умов праці для працівників. Відповідність умов праці сучасним стандартам є критичним фактором для досягнення високих економічних і соціальних результатів. Ця робота

спрямована на дослідження та аналіз умов праці на підприємствах, зокрема на прикладі ПрАТ «Текстиль», з метою розробки рекомендацій щодо їх удосконалення.

Актуальність дослідження обумовлена необхідністю створення умов праці, які сприяють збереженню здоров'я працівників, підвищенню їхньої мотивації та продуктивності. У сучасних умовах зростаючої конкуренції на ринку праці, підприємства повинні забезпечувати безпечні та комфортні умови для працівників, що позитивно впливає на їхню лояльність, зниження плинності кадрів та підвищення продуктивності.

Тема умов праці широко досліджувалася як у вітчизняній, так і в зарубіжній науковій літературі. Серед найбільш впливових науковців варто відзначити А.П. Бочковського [4], Г.Г. Гогіташвілі, Є.Т. Карчевські, В.М. Лапіна [9], С.І. Чеберячко, О.В. Дерюгіна, В.В. Гільперта [69]., В.А. Цопу [63], В.В. Березуцького, М.І. Адаменка [2], Джейс Самнер [12], Г.Г. Лесенко [28], О. Моїсеєнко [31], І.П. Пістун, Ю.В. Кіт [34], Г.О. Балла [45], М.І. Сергієнко, Є.А. Бахтіну [53], Ю.І. Шульгу, С.В. Сукача, М.А. Кобилянського, О.Л. Величко, О.В. Мозгового [73], які розглядали умови праці як комплекс об'єктивних і суб'єктивних факторів, що впливають на здоров'я працівників і ефективність виробництва. Вони підкреслюють важливість соціально-економічних, технічних та організаційних аспектів у формуванні безпечних умов праці. Також значна увага приділяється використанню зарубіжного досвіду в управлінні охороною праці, зокрема працям Archie V.C., Ann K.B. [74], Chauhan, A., A. Singh, S. Jharkharia [76], Coombs W.T. [77]., Dembe A.E., Erickson J.B., Delbos R.G., Banks S.M. [80], Hansen D. L., Derry H. A., Resnick P.J., Richardson C. R. [82] задля впровадження стандартів ЄС та США у практику українських підприємств.

Об'єктом дослідження є система управління умовами праці на підприємствах України.

Предметом дослідження виступають заходи та інструменти, що застосовуються для створення сприятливих умов праці на підприємствах.

Метою дослідження є аналіз чинних умов праці на підприємствах України, визначення основних проблем та розробка рекомендацій щодо їх покращення на прикладі ПрАТ «Текстиль». Особлива увага приділяється дослідженню впливу соціально-економічних та технічних факторів на здоров'я працівників і виробничу ефективність.

Завдання дослідження:

1. Дослідити теоретичні основи управління умовами праці.
2. Проаналізувати чинні нормативно-правові акти України у сфері охорони праці.
3. Оцінити умови праці на прикладі ПрАТ «Текстиль».
4. Визначити напрями покращення існуючих умов праці на підприємстві.
5. Розробити рекомендації щодо впровадження нових форм управління умовами праці.

Методи дослідження. У роботі використовувалися методи аналізу та синтезу, порівняння, статистичного аналізу, а також методи експертних оцінок. Було проведено аналіз нормативної документації, практики управління охороною праці на підприємствах та статистичних даних щодо виробничого травматизму. Теоретичні – аналізування, узагальнення, класифікація наукової, правової, економічної та методичної літератури, ознайомлення з нормативною документацією; емпіричні - аналіз кадрової документації у ПрАТ «Текстиль», анкетування, інтерв'ю, економіко-математичні розрахунки.

Теоретична значущість дослідження полягає в узагальненні та систематизації знань про управління умовами праці, а також в розробці нових підходів до забезпечення безпечних умов праці, що можуть бути використані для подальших наукових досліджень у цій галузі.

Практична значущість дослідження полягає в можливості використання його результатів у діяльності підприємств для покращення умов праці, підвищення ефективності роботи працівників та зниження рівня виробничого травматизму. Запропоновані рекомендації можуть бути впроваджені на підприємствах різних галузей економіки для створення безпечного робочого

середовища.

Структура і обсяг роботи. Робота складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел. Основний текст магістерської кваліфікаційної роботи викладено на 93 сторінках друкованого тексту, магістерська кваліфікаційна робота містить 7 таблиць і 13 рисунків. Список використаних джерел включає 95 найменувань.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВИХ УМОВ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1. Сучасна класифікація та характеристика умов праці в науковому дискурсі

У сучасних умовах, насамперед під впливом низки причин, позиція людини в НТП, суспільному виробництві та її функції набувають все більшого значення. З метою підвищення ефективності виробництва необхідно орієнтуватися насамперед на задоволення потреб людини - основного виробника і споживача матеріальних і духовних благ [17]. Задовольняючи духовні, матеріальні та соціальні потреби, людина завжди є метою суспільного виробництва, виконуючи його суб'єктну функцію і, як кінцевий результат, виступаючи неодмінним об'єктом управління соціально-економічною ефективністю.

Яскравим прикладом такого результату [48] є процес впровадження технічних рішень у виробництво, ігнорування заходів щодо поліпшення умов виробництва, безпеки та захисту працівників. Погіршення стану здоров'я неминуче призводить до скорочення робочої сили - основного фактора виробництва.

Соціально-економічна ефективність виробництва в задоволенні потреб людини, що є головною метою суспільства, залежить від багатьох факторів, але не в останню чергу від стану здоров'я, умов і безпеки праці працівників.

На сучасному етапі зусилля Уряду щодо вирішення питань охорони праці є успішними. Запровадження обов'язкової системи управління охороною праці на підприємствах дозволило знизити рівень виробничого травматизму, який є одним з основних показників стану охорони праці в країні [23].

Умови та охорона праці на підприємствах є комплексною категорією, яка

залежить від багатьох факторів, впливає на різні результати діяльності та є важливим об'єктом управління для керівників підприємств [24].

Основним завданням керівників підприємств є максимізація прибутку за рахунок мінімізації економічних витрат і зниження соціальної напруженості. Існує багато способів досягти цієї мети. Одним із них є створення належних та безпечних умов праці на підприємствах [39].

Стан умов і безпеки праці є одним з найважливіших об'єктів управління, оскільки він може мати значний вплив на технічні, економічні та соціальні результати.

Економісти, які досліджують сутність поняття «охорона праці», по-різному підходять до визначення цієї категорії. Однак ці відмінності проявляються лише у формулюванні самого поняття і принципово не впливають на його зміст. Практично в усіх літературних джерелах поняття «охорона праці» подається як система або комплекс заходів різного характеру, спрямованих на поліпшення або збереження здоров'я і працездатності працівників, оптимізацію умов праці та підвищення рівня безпеки праці.

Найбільш точно визначення сутності поняття «охорона праці» наведено в Законі України «Про охорону праці» [22], і саме на нього слід спиратися при подальшому дослідженні теоретико-методологічних засад охорони праці.

Відповідно до статті 1 Закону України [22], «охорона праці» - це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження здоров'я і працездатності людини у процесі праці.

У багатьох випадках визначення поняття «охорона праці» в науковій літературі враховує не лише правове значення, а й технічне та санітарно-гігієнічне. Технічна охорона праці [53] вивчає технічні небезпеки, пов'язані з умовами праці, розробляє правила безпеки та заходи щодо запобігання небезпечним ситуаціям, а також динаміку виробничого травматизму та заходи щодо його запобігання.

Вплив різних умов праці на організм людини вивчає гігієна праці [29, с.

16], яка аналізує та формулює гігієнічні норми, вивчає професійні захворювання та формулює заходи профілактики. На нашу думку, на відміну від «охорони праці», визначення поняття «умови праці» в нормативно-правовій базі подано в стислій формі і не повністю відображає сутність цієї категорії.

Так, згідно з ГОСТ 19605-74 «Організація праці», «основні поняття, терміни та визначення» відрізняються від визначення поняття «умови праці». «Основні поняття, терміни та визначення» [22], «умови праці - це сукупність факторів виробничого середовища, що впливають на здоров'я і працездатність людини в процесі праці».

Економісти переважно розглядають «умови праці» як у широкому сенсі ставлення до них суспільства, так і у вузькому сенсі, що характеризує безпосередні умови праці на робочому місці.

Зокрема, В. Трофімчук [55] насамперед виділяє соціально-економічні чинники формування умов праці, які безпосередньо зумовлені загальними виробничими відносинами і опосередковані рівнем розвитку продуктивних сил. Соціально-економічні фактори враховуються на рівні соціальної системи в цілому. Водночас на рівні виробничої системи ця сукупність факторів здебільшого визначається рівнем розвитку продуктивних сил суспільства.

Г. Гогіташвілі [8] розглядає умови праці як сукупність об'єктивних і суб'єктивних соціально-економічних, технічних, організаційних і природних факторів, які діють у безпосередньому і тісному взаємозв'язку в процесі праці та виробництва, соціально-економічної ефективності, здоров'я, професійного та психічного розвитку.

На нашу думку, найбільш точне визначення поняття «умови праці» пропонують науковці Інституту досліджень праці. Це складне об'єктивне соціальне явище, що формується в процесі виробничої діяльності під впливом взаємозалежних факторів соціально-економічного, технологічного, організаційного та природно-кліматичного характеру, що впливає не тільки на здоров'я, працездатність і ставлення людини до праці, продуктивність праці та інші економічні результати виробництва, а й на рівень життя та всебічний

розвиток людини. Впливає на рівень життя та всебічний людський розвиток [20, с. 8]. Це визначення передбачає наявність комплексу факторів, що формують умови праці: соціально-економічних, організаційних, технологічних, природно-кліматичних, соціально-психологічних, гігієнічних, естетичних та психофізіологічних.

У своїй класифікації Д. Селявін фактори умов праці поділяє на 2 групи (рис.1.1).

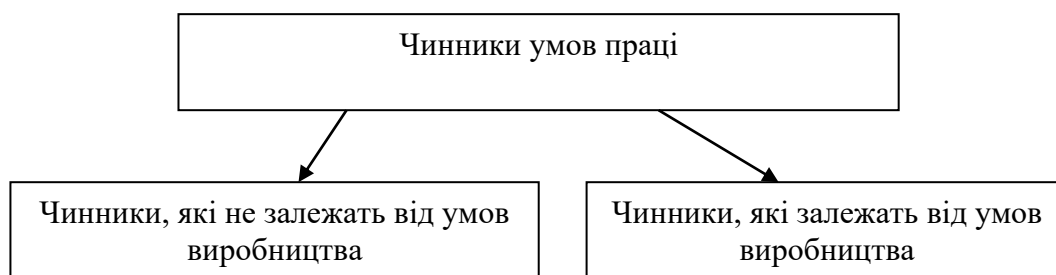


Рис. 1.1. Класифікація факторів умов праці за Д. Селявіним [52]

У першу групу входять природні (геологічні, біологічні, кліматичні) та соціально-економічні. У другу - виробничі (техніко-технологічні, організаційні, матеріальні, фактори небезпеки механічних пошкоджень, санітарно-гігієнічні, естетичні, господарсько-побутові, ергономічні) та соціально-психологічні. В узагальненому вигляді фактори формування умов праці представлені на рис. 1.2.

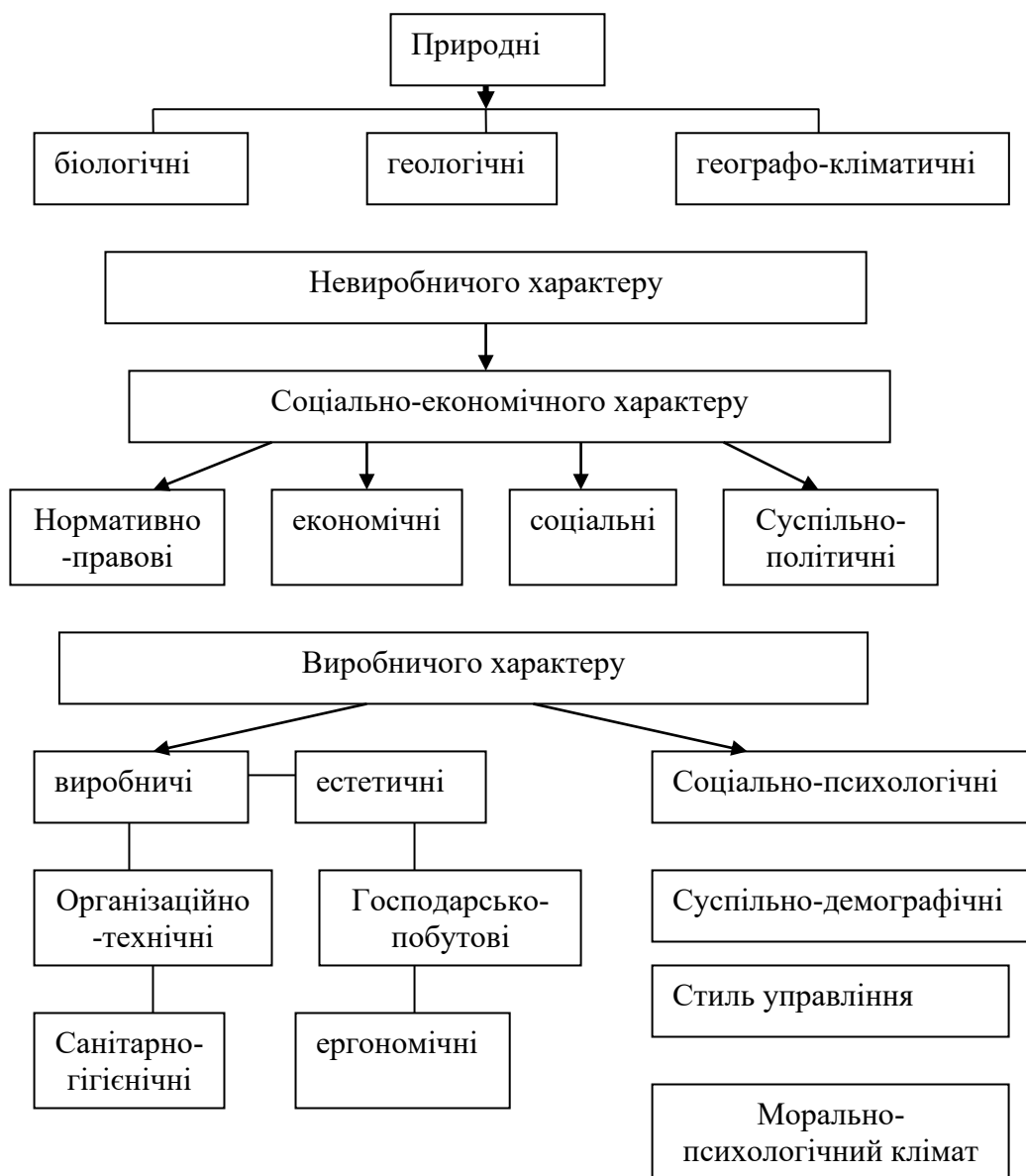


Рис. 1.2. Класифікація факторів, що визначають умови праці

Складено нами на основі джерела [17].

Таким чином, на умови праці впливають багато факторів різного характеру. Менеджерам як суб'єктам управління складно контролювати ці фактори, особливо якщо вони не пов'язані з виробничим процесом і формуються під впливом зовнішніх чинників. У такому випадку власники компаній можуть лише враховувати їх при розробці заходів та інструментів контролю за умовами праці [48]. У свою чергу, система заходів та інструментів, спрямованих на поліпшення умов праці, є частиною поняття «охорона праці». Іншими словами, процес управління умовами праці нерозривно пов'язаний із

системою охорони праці.

Дослідження практики управління умовами та охороною праці в Україні показують, що еволюція цього процесу відбувалася досить повільно і залежала від загальних цілей і завдань, які ставила перед собою держава та промисловість у певний період часу. Так тривало до тих пір, поки не настав переломний момент, який характеризується зміною мислення керівників підприємств та їх ставлення до проблеми створення сприятливих умов праці [35].

З метою створення безпечних умов праці на початку 1980-х років було створено нормативну базу з охорони праці у вигляді системи стандартів. Система стандартів встановлювала організаційно-методичні положення щодо структури самої системи, вимоги та норми щодо небезпечних і шкідливих виробничих факторів, стандарти безпеки засобів захисту, стандарти та вимоги безпеки виробничих будівель і споруд.

Міністерствами і відомствами [62, 14, 15, 16, 17, 18, 19] були розроблені сотні стандартів, практично повністю були розроблені стандарти на всі види виробничого обладнання, машин, механізмів і інструментів, а також технологічних процесів. Крім державних стандартів (ГОСТ), розроблені галузеві (ГСТ), республіканські (РСТ), а також стандарти підприємств (СТП ССБТ), в основному, по нульовій і четвертій групах.

Система стандартів безпеки праці (ССБП) створила нормативну базу управління умовами й охороною праці. Однак ССБП не могла досягнути всієї розмаїтості й специфіки умов праці на конкретних робочих місцях.

Важливим етапом у розвитку управління умовами та охороною праці стало впровадження оперативного контролю на підприємствах, що втілює досвід роботи з оперативного рішення поточних і перспективних питань охорони праці, техніки безпеки та виробничої санітарії. Характерною рисою оперативного контролю є аналіз умов безпеки, тобто визначення існуючих небезпечних і шкідливих факторів, розробка варіантів захисту працюючих від їхнього впливу на основі схеми регламентованих за часом перевірок і звітів

[44]. Однак до недоліків оперативного контролю варто віднести слабку розробленість функцій управління, що виявилось у відсутності гнучкості жорстко регламентованої системи.

Система оперативного контролю не містила оціночних показників, оперуючи тільки якісними характеристиками стану умов і безпеки праці, вона також не забезпечувала диференційований, залежно від умов праці на робочих місцях, розподіл засобів на їхнє поліпшення. Тому оперативний контроль можна характеризувати як систему, що здійснювала функцію контролю за станом умов та безпеці праці на робочих місцях, в основі якої лежали організаційно-адміністративні методи управління.

Оперативний контроль одержав свій розвиток в управлінні безпекою [39], а пізніше і охороною праці на підприємствах, які розробили систему управління охороною праці. Характерною рисою такої системи управління було використання методу централізованого планового управління охороною праці, як різновиду організаційних методів управління.

Характер управління в цій системі можна представити у вигляді сукупності взаємозалежних заходів поданих на рис. 1.3. Таким чином, за час розвитку процесу управління охороною праці підходи до організації управління змінювалися і удосконалювалися. Однак незмінним залишався факт, що з часом значимість управління охороною праці зростала й досягла високого рівня на сучасному етапі розвитку.

При розробці механізму соціально-економічного управління, важливо чітко визначити, хто або що є суб'єктом й об'єктом управління. Якщо на рівні підприємства власник - головний суб'єкт соціально-економічного управління, то умови й охорону праці, з огляду на їхній взаємозв'язок, варто розглядати, як невід'ємні частини об'єкта управління.

Міністерствами розроблено сотні стандартів [53, с. 8], майже повністю розроблені стандарти на всі види виробничого обладнання, машин, механізмів, інструментів і технологічних процесів. Крім національних стандартів (ДСТУ), розроблено галузеві стандарти (ГСТ), республіканські стандарти (РСТ) та

стандарти підприємств (СТП ССБТ), в основному для груп 0 та 4.

Система стандартів безпеки та гігієни праці (ССБП) створила нормативну базу для управління умовами та охороною праці. Однак ССБП не змогла охопити всю різноманітність і специфіку умов праці на конкретному робочому місці.

Важливим етапом у розвитку управління охороною праці стало запровадження робітничого менеджменту на підприємствах. Це втілило в собі досвід оперативного вирішення поточних і майбутніх проблем охорони праці. Особливістю операційного менеджменту є аналіз стану безпеки, тобто виявлення наявних небезпечних і шкідливих факторів, розробка варіантів захисту працівників від їх впливу на основі схеми перевірок і звітності за графіком [44]. Однак до недоліків операційного менеджменту можна віднести недостатній розвиток контрольних функцій, що проявляється у відсутності гнучкості жорстко регламентованої системи.

Система операційного менеджменту не мала оціночних показників, оперувала виключно якісними характеристиками умов праці та безпеки, а також не забезпечувала дискримінаційного розподілу коштів на поліпшення відповідно до умов праці на робочому місці. Таким чином, управління роботою можна охарактеризувати як систему, що виконує функцію контролю за станом умов і безпеки праці на робочому місці, засновану на організаційно-розпорядчих методах управління.

Управління роботою розвивалося в рамках управління безпекою праці [39], а пізніше - в рамках управління охороною праці на підприємствах, які розробили системи управління охороною праці. Характерною особливістю такої системи управління було використання методу централізованого планового управління охороною праці як різновиду організаційного методу управління.

Характер управління в цій системі можна представити як комплекс взаємозалежних заходів, показаних на рис. 1.3. Таким чином, у процесі розвитку процесів управління охороною праці підходи до організації

управління змінювалися та вдосконалювалися. Однак залишається фактом, що важливість управління охороною праці з часом зростала і на сучасному етапі розвитку досягла високого рівня.

При створенні системи соціально-економічного управління важливо чітко визначити суб'єкти та об'єкти управління. На рівні підприємства, якщо суб'єктом соціально-економічного управління є менеджмент, то умови та безпека праці повинні розглядатися як невід'ємна частина об'єкта управління, враховуючи їх взаємопов'язаність.



Рис. 1.3. Система управління охороною праці на підприємстві

Складено на основі джерела [29]

Структура соціально-економічного управління умовами та охороною праці є циклічною і складається з декількох послідовних етапів.

Найважливішим початковим етапом управління є розробка заходів і методів поліпшення умов та охорони праці. На цьому етапі аналізується ступінь впливу різних факторів на формування умов праці. На основі аналізу приймається рішення про те, які заходи необхідно вжити для поліпшення існуючих умов і охорони праці. На цьому етапі формується основа і напрямок подальшого управлінського впливу на об'єкт управління.

Наступний етап - реалізація заходів. Цей етап передбачає координацію та контроль за виконанням запланованих заходів, організацію роботи служб охорони праці підприємства в загальній системі управління умовами та

охороною праці, а також безпосереднє формування елементів, що формують умови праці (гігієнічних та санітарно-гігієнічних, психофізіологічних, естетичних та психологічних). На цьому етапі відбувається взаємодія між умовами праці та тими складовими охорони праці, які підлягають соціально-економічному регулюванню.

На наступному етапі умови праці безпосередньо формуються на робочому місці під впливом соціально-економічного управління. Цей етап характеризується тим, що вже видно перші результати, які свідчать про ступінь ефективності управління. Неефективна організація процесу управління призводить до виникнення небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які сприяють формуванню несприятливих умов праці. Якщо ж управлінські впливи є ефективними, то формуються сприятливі умови праці, що призводить до сприятливих результатів для підприємства.

Завершальним етапом [24] процесу соціально-економічного управління умовами та охороною праці є отримання позитивних або негативних результатів для суб'єкта. На цьому етапі формуються або сприятливі умови праці з позитивними результатами щодо якості продукції, підвищення продуктивності праці, поліпшення соціальної активності працівників, їх ставлення до праці та інших позитивних соціально-економічних результатів, або формуються несприятливі умови праці, які призводять до зниження продуктивності праці, втрати інтересу до роботи працівників та погіршення морально-психологічного клімату в колективі.

Всі етапи соціально-економічного управління мають циклічний характер. Тому керівництво підприємства може вносити корективи на початку кожного управлінського циклу і прагнути до досягнення головної мети - економічних і соціальних результатів діяльності підприємства. Цей процес в умовах ринкової економіки [43] є дуже актуальним і важливим для використання на підприємствах, які дбають не лише про зниження витрат, підвищення ефективності виробництва та якості продукції, а й про здоров'я та задоволеність працівників.

Отже, соціально-економічне управління умовами та охороною праці - це сукупність методів управління, організаційно-технічних і лікувально-профілактичних заходів з охорони праці з урахуванням факторів, що формують умови праці, елементів виробничого середовища та управлінських дій, спрямованих на досягнення позитивних соціально-економічних результатів.

Враховуючи чинну нормативно-правову базу, тенденції розвитку виробничих відносин та аналіз наукової літератури, можна виділити основні принципи системи, які наведені на рис. 1.4.

Ступінь дотримання цих принципів при створенні ефективної системи управління умовами та безпекою праці повністю залежить від конкретного виконавця. На підприємствах - це працівники служби охорони праці. Тому керівництво повинно взаємодіяти з цим сектором і керувати його роботою. Незважаючи на це, топ-менеджмент часто не звертає жодної уваги на діяльність служби охорони праці, а лише ретельно контролює фінансування цих структурних підрозділів. Такий підхід є вкрай негативним, оскільки охорона праці є важливим елементом загального плану соціально-економічного розвитку підприємства і заслуговує на не меншу увагу, ніж інші сфери його діяльності.

Для створення ефективної соціально-економічної системи управління охороною праці на підприємствах мають бути дотримані певні умови. Перш за все, це професіоналізм, старанність і високий рівень зацікавленості з боку всіх працівників, які беруть участь у побудові системи, від керівників до підлеглих. Іншою важливою умовою є виділення керівництвом ресурсів на реалізацію заходів з побудови ефективної системи управління. Крім того, керівництво і рядові працівники повинні мати належне розуміння потенційного негативного впливу травматизму, захворюваності, аварій і негативного соціального середовища на результати діяльності компанії [10]. Ці умови можуть значно прискорити процес формування ефективної системи управління охороною праці на підприємствах.

З огляду на складність управління охороною праці на підприємстві

необхідно чітко розподілити обов'язки між структурними підрозділами.

Збереження життя та здоров'я працівників шляхом створення безпечних і здорових умов праці повинно стати головним принципом соціального партнерства адміністрації, працівників підприємства, профспілок і страхових експертів Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань у рішенні питань охорони праці й формуванні системи управління охороною праці, використання не тільки економічних, але й соціальних форм і методів управління охороною праці, спрямованих на формування у працівника нового мислення, щодо безпеки праці.

Контроль за якісним виконанням означених функцій здійснюється співробітниками служби охорони праці в тісній взаємодії з профспілками керівництвом підприємства. Крім контролю за виконанням функцій системи соціально-економічного управління умовами та охороною праці, керівництво підприємства повинне стимулювати удосконалення даного процесу.

1.2. Основи законодавства України щодо забезпечення охорони праці на підприємстві

Остання редакція Закону складається з дев'яти розділів, що містять 44 статті.

Стаття 1 Закону України «Про охорону праці» визначає сферу застосування та перелік понять, термінів і нормативно-правових актів, а також основні засади державної політики в галузі охорони праці. Згідно зі статтею 4, до них належать такі принципи [40]:

- пріоритет життя і здоров'я працівників;
- соціальний захист працівників;
- адаптація до можливостей;
- інформація та навчання;
- економічні методи управління;

- комплексний підхід;
- координація;
- поточний технічний менеджмент;
- міжнародне співробітництво.

Частина II Закону передбачає гарантії прав працівників (статті 5-9), а також прав жінок (стаття 10), неповнолітніх (стаття 11) та інвалідів (стаття 12) на охорону праці. Права працівників та обов'язки роботодавців щодо забезпечення охорони праці відповідно до закону проілюстровано на рис. 1.5.

Позитивним аспектом Закону «Про охорону праці» є те, що він містить пункти, які регулюють управління охороною праці як на рівні підприємства, так і на державному рівні.

Стаття 13 Закону «Про охорону праці» - «Управління охороною праці та обов'язки роботодавця» зобов'язує власників створювати умови праці, що відповідають вимогам нормативно-правових актів з охорони праці. Щоб досягти цього результату, власники повинні розробити та впровадити низку заходів. Заходи з охорони праці поділяються на три основні напрями: правовий, технічний та гігієнічний [40].

Правове поле охорони праці на виробництві регулюється цим законом [40]:

Стаття 5: Право громадян на охорону праці, державне регулювання питань охорони праці в поєднанні з громадським управлінням;

- гарантія єдності основних принципів державної політики в галузі охорони праці, право громадян на охорону праці під час укладення трудового договору;

- право працівників на соціальне страхування від нещасного випадку та професійного захворювання.

Стаття 6: Гарантії права на охорону праці на підприємствах;

Стаття 7: Право працівників на пільги та компенсації за важкі та шкідливі умови праці;



Рис. 1.4. Забезпечення гарантій на охорону праці

Стаття 8: Передбачає право на забезпечення спецодягом, іншими засобами захисту, а також мийними та знешкоджувальними засобами;

Стаття 9: Передбачає право власників відшкодовувати працівникам шкоду, заподіяну їхньому здоров'ю;

Стаття 10: Гарантує охорону праці жінок, неповнолітніх (стаття 11) та інвалідів (стаття 12);

Стаття 17: Право на обов'язкові медичні огляди;

Стаття 18: Право на навчання з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності;

Стаття 20: Право на соціальні гарантії в колективному договорі;

Стаття 22: Право на розслідування та облік нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;

Стаття 23: Заходи щодо запобігання травматизму та професійним захворюванням.

Відповідно до статті 31 Закону України «Про охорону праці», державний контроль за охороною праці очолює Кабінет Міністрів України.

Новим органом державної виконавчої влади, який безпосередньо реалізує політику у сфері охорони праці, є Центральний орган виконавчої влади зі спеціальним статусом з нагляду за охороною праці (стаття 33), а Положення про цей орган було затверджено Указом Президента України [22].

До його функцій входить комплексне управління охороною праці на національному рівні, реалізація державної політики у сфері охорони праці, контроль за виконанням функцій державного управління охороною праці міністерствами та іншими органами виконавчої влади, контроль за розробкою та виконанням національних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, контроль за діяльністю міністерств, контроль за роботою об'єднань у сфері охорони праці, Координація роботи міністерств, місцевих адміністративних органів та об'єднань в галузі охорони праці, управління Національним фондом охорони праці, здійснення національної експертизи умов праці, управління нормальними санітарно-гігієнічними умовами з метою запобігання професійним захворюванням працівників тощо.

Діяльність адміністрації підприємства з охорони праці на робочому місці полягає у впровадженні сучасних заходів безпеки, усуненні причин виробничого травматизму та забезпеченні нормальних санітарно-гігієнічних умов для запобігання професійним захворюванням працівників [12]. Адміністрація також забезпечує всі робочі місця відповідним технічним оснащенням і створює умови, що відповідають вимогам охорони праці [23].

Завданням адміністрації є розробка заходів щодо поліпшення та оздоровлення умов праці шляхом механізації та автоматизації виробничих процесів, зменшення та усунення запиленості та загазованості, шуму, вібрації та інтенсивності випромінювання на робочих місцях.

Для забезпечення належних умов праці органи управління підприємства зобов'язані впроваджувати довгострокові та невідкладні плани поліпшення умов праці з урахуванням результатів наукового прогресу і передового досвіду, вести облік виконання запланованих заходів і виділяти кошти на запобігання нещасним випадкам на виробництві та професійним захворюванням. Закон вимагає наступне.

Для виконання безпосередніх завдань, пов'язаних з охороною праці, на підприємствах створюються служби охорони праці. Їх функції регулюються Типовим положенням про службу охорони праці, відповідно до статті 15 Закону України «Про охорону праці» [40]. Ці функції поділяються на три групи: організаційні, консультаційні та управлінські.

Основними завданнями служби охорони праці на підприємствах є вдосконалення організації роботи щодо створення нешкідливих і безпечних умов праці та виробничого побуту людей, реалізація єдиної та ефективної політики в галузі охорони життя і здоров'я працівників.

На підприємствах мають бути створені комітети з питань охорони праці. До складу комітету повинні входити керівництво, профспілкові комітети, представники працівників, експерти з охорони праці, представники виробничих служб та представники функціональних підрозділів підприємства. Основними напрямками підвищення безпеки праці на робочому місці є культура виробництва, змістовність праці та естетика виробництва.

На сьогодні в Україні діє 698 нормативно-правових актів, 344 міждержавні стандарти Системи стандартів безпеки праці (ГОСТ ССБТ), 39 національних стандартів України (ДСТУ), 200 правил і статутів, 327 інструкцій, 162 вказівки або настанови, вимоги, рекомендації, 15 технічних умов безпеки, 49 переліків, інших нормативних інших нормативних документів, у тому числі

понад 235 міжгалузевих та 2014 галузевих нормативно-правових актів.

1.3. Можливості використання зарубіжного досвіду охорони праці на підприємствах України

Як приклад зарубіжного досвіду варто навести досвід країн ЄС: з самого початку свого формування країни-члени ЄС та сам ЄС приділяли увагу питанню охорони праці та безпеки працівників і впровадженню практичних заходів щодо цього в рамках своєї соціальної політики.

У 1989 році була прийнята Директива про запровадження заходів, що сприяють поліпшенню професійного здоров'я та безпеки працівників. Ця Директива встановлює загальний підхід і принципи роботи у сфері охорони праці в ЄС. Директива містить вимоги до мінімального рівня охорони праці та безпеки на робочому місці. Її метою було сприяння рівному захисту всіх працівників у сфері охорони здоров'я та безпеки праці в державах-членах ЄС, а для цього необхідно було максимально усунути відмінності в національному законодавстві [13].

Таким чином, було створено спільну правову базу для вдосконалення та розширення національного законодавства на основі однакових принципів; до основних «індивідуальних директив», прийнятих ЄС, можна віднести наступні [12]:

- мінімальні вимоги до охорони здоров'я та безпеки праці (89/654/ЄЕС);
- мінімальні вимоги до охорони здоров'я та безпеки при використанні робочого обладнання (89/654/ЄЕС);
- мінімальні вимоги до охорони здоров'я та безпеки при ручному переміщенні вантажів (90/270/ЄЕС);
- мінімальні вимоги щодо охорони здоров'я та безпеки для виконання мінімальних вимог щодо охорони здоров'я та безпеки на тимчасових або мобільних будівельних майданчиках (92/57/ЄЕС);

– мінімальні вимоги щодо поліпшення охорони здоров'я та безпеки праці на відкритих і підземних гірничих роботах (92/104/ЄЕС).

Європейські директиви не є законами в строгому розумінні цього терміну. Держави-члени несуть відповідальність за імплементацію та забезпечення дотримання своїх національних законів. Однак норми та вимоги Директив ЄС значною мірою враховуються при розробці національного законодавства. Рівень транспозиції директив у кожній державі-члені коливається від 85% до 95% [42].

Країни-члени ЄС набули певного досвіду в управлінні охороною праці на всіх рівнях та в організації роботи з її забезпечення. Як правило, вони поєднують принципи централізованого управління з незалежністю місцевих органів влади.

У різних країнах ЄС існують різні системи управління охороною праці.

У Німеччині, наприклад, законодавчо закріплено, що держава повинна впроваджувати норми охорони праці відповідно до публічного права. Тому компетентні органи влади повинні забезпечити моніторинг і виконання цих положень. На регіональному (державному) рівні, окрім органів влади та органів промислової інспекції, існує також профспілкова служба технічної інспекції праці.

На додаток до загальнодержавної системи, існує також система захисту працівників, якою керують профспілки страхування відповідальності роботодавців, яка організована на галузевій основі і має однією з головних цілей запобігання нещасним випадкам на виробництві та професійним захворюванням. У Німеччині існує 35 спеціалізованих компаній соціального страхування. Ці компанії утримують дев'ять клінік невідкладної допомоги на 4 000 ліжок; 940 звичайних лікарень уповноважені лікувати пацієнтів, яких направляють професійні товариства. Щороку професійні об'єднання навчають 400 000 професіоналів, спеціалістів з охорони праці, підприємців та власників підприємств з питань охорони праці; у 2013 році професійні об'єднання витратили 190,2 мільйона євро лише на організаційну, адміністративну та

господарську діяльність у сфері охорони праці та промислової безпеки.

З метою розвитку та вдосконалення законодавства у сфері охорони праці у Великій Британії створено Національну комісію з охорони здоров'я та безпеки праці та її робочий орган - Агентство з охорони здоров'я та безпеки праці. Їх завданням є вдосконалення та своєчасне забезпечення нормативно-правової бази для організації роботи з охорони праці в країні.

Місцеві органи влади є основою системи охорони здоров'я та безпеки праці у Великобританії, вони також несуть відповідальність за впровадження законодавства про охорону здоров'я та безпеку праці у сфері послуг.

Положення законодавства країни про охорону праці поширюються на всіх працівників, за винятком домашньої прислуги та військовослужбовців, які виконують обов'язки у складі збройних сил [94]. Виконавча рада та інспектори місцевих органів влади відповідають за моніторинг та, за необхідності, забезпечення дотримання законодавства у промисловому секторі, за який вони відповідають. Для забезпечення дотримання стандартів на робочому місці інспекторам також доручено виявляти небезпеки, пов'язані з виробництвом продукції або продукції, що постачається для використання у виробництві, а також небезпеки, пов'язані з постачанням або транспортуванням небезпечних речовин.

Інспектори зобов'язані контролювати дотримання відповідного законодавства в промисловості, будівництві, будівлях центральних і місцевих органів влади, лікарнях, школах, університетах, ярмарках, комунальних службах (газ, вода, електроенергія), шахтах і кар'єрах, сільському господарстві, на ядерних об'єктах, при виробництві, транспортуванні та поводженні з вибуховими речовинами, на залізницях, а також при постачанні та використанні газу в житловому секторі.

Інспекційне бюро Виконавчої ради розслідує нещасні випадки та проводить перевірки незадовільних умов праці на робочих місцях. Виконавча рада щорічно виділяє 37 мільйонів фунтів стерлінгів [92].

Французька інспекція з охорони праці є міжвідомчим органом, спільним

для Міністерства праці, Міністерства сільського господарства та Міністерства транспорту. Міністерство праці несе основну відповідальність за роботу Інспекції. Окрім міжгалузевих інспекцій праці, існують й інші органи, які відіграють важливу роль у французькій системі охорони праці. Вони перелічені нижче [86]:

- Вища рада з питань запобігання професійним ризикам є національним органом під головуванням Міністерства праці. До її складу входять представники уряду, роботодавців та працівників.

- Національне агентство з питань поліпшення умов праці створено і фінансується Міністерством праці.

- Національний фонд медичного страхування (і регіональні фонди). Регіональний фонд має спеціальну технічну службу, що складається з техніків-консультантів і керівників з широкими повноваженнями щодо забезпечення безпеки та гігієни праці, чисельністю 800 осіб.

В Італії Інспекція праці підпорядковується Міністерству праці та соціального забезпечення, яке взяло на себе повну відповідальність у 1987 році зі створенням спеціальної Національної служби охорони здоров'я під егідою Міністерства охорони здоров'я. Інспекція розслідує нещасні випадки на виробництві, а також випробовує та перевіряє підйомно-транспортне обладнання на вимогу прокуратури [77].

Принципи управління охороною праці в США можуть бути цікавим і корисним досвідом для України. Потерпілі від нещасних випадків на виробництві поділяються на три категорії:

- До першої категорії відносяться менш серйозні випадки, які не призводять до втрати робочих днів або нормальної трудової діяльності;

- До другої категорії належать випадки з обмеженням нормальної працездатності;

- До третьої категорії відносяться більш серйозні випадки, які призводять до втрати працездатності більше, ніж на один робочий день.

За даними американського та канадського інститутів, загальна кількість

нешасних випадків, зареєстрованих Бюро статистики праці Міністерства праці США у 2010 році становила 5,7 млн., з них 3 млн. - першої категорії, 1 млн. - другої категорії та 1,7 млн. - третьої категорії [79].

Правовою основою сучасної національної системи охорони праці в США є Закон про охорону праці та здоров'я (Occupational Safety and Health Act). Відповідно до нього було створено незалежне федеральне агентство під назвою Адміністрація з охорони праці та здоров'я (OSHA), яке стало головним органом, що забезпечує виконання закону на всій території Сполучених Штатів. Крім того, штати прийняли власні закони і створили власні органи, що забезпечують дотримання законодавства у сфері охорони праці.

Обов'язкові заходи з охорони праці, викладені у федеральних і місцевих законах, насамперед вимагають від усіх підприємств використовувати безпечні технології та обладнання, носити спеціальний одяг і взуття, забезпечувати безпечні умови праці для своїх працівників і загалом робити все можливе для «захисту життя, здоров'я, безпеки та добробуту своїх працівників».

Американські компанії зобов'язані інформувати працівників про існуючі небезпеки у виробничих процесах та навчати їх дотриманню правил безпеки. Вони також зобов'язані реєструвати будь-які нещасні випадки на виробництві або втрачений час через нещасні випадки на виробництві, навіть якщо вони незначні.

Кожен працівник має право повідомити відділ охорони праці, якщо на конкретному робочому місці виникає проблема зі здоров'ям та безпекою. Ця інформація використовується для прийняття рішень при виборі компаній та конкретних виробничих об'єктів для перевірки. Якщо на виробництві стався нещасний випадок зі смертельним наслідком, компанія зобов'язана взяти участь у розслідуванні нещасного випадку.

Щорічно проводяться десятки тисяч перевірок, і підприємців штрафують на десятки мільйонів доларів. До 1990 року штрафи за порушення вимог охорони праці в США були низькими, в більшості випадків до 1000 доларів США. Тому багато підприємців могли уникнути штрафів, але не дотримувалися

правил [82].

З 1991 року максимальний штраф становив 7 000 доларів США за: одне порушення; порушення ведення обліку та звітності; і за кожен день прострочення після запланованої дати усунення порушення. Штрафи за повторні та умисні порушення Закону про охорону праці становлять від 5 000 до 70 000 доларів США.

Департамент успішно знаходить способи накладати багатомільйонні штрафи на найбільш злісних порушників. У сталеливарній, м'ясопереробній, будівельній та інших галузях промисловості воно почало розбивати великі порушення на низку окремих справ з відповідними штрафами (1 мільйон доларів США і більше). Загалом, за допомогою Конгресу США та судової системи, яка, зрештою, забезпечує виконання рішень ВПТЗ, ВПТЗ вдалося зламати опір найзатятіших підприємців, які ігнорують закон.

Управління з охорони праці та здоров'я постійно відстежує стан безпеки на робочих місцях у США. 2001 року OSHA опублікувало список з 14 000 робочих місць, де рівень нещасних випадків у 2,5 рази перевищував середній показник по галузі. Усім компаніям зі списку було рекомендовано найняти професійного консультанта з охорони праці, проконсультуватися зі своєю страховою компанією щодо цієї проблеми або звернутися до відповідного державного органу. Для малих і середніх підприємств зі списку агентство організувало безкоштовні консультаційні послуги в усіх штатах.

На думку експертів, в цілому адміністративно-правові механізми, запроваджені в США у сфері охорони праці, за останні десятиліття призвели до серйозних зрушень і підняли безпеку праці на прийнятний рівень.

На сьогоднішній день в інших країнах існують такі форми соціального партнерства у сфері охорони праці [25]:

1. тристороннє та двостороннє співробітництво з боку держави

- а) консультації щодо розробки політики та затвердження стандартів. У США, наприклад, на федеральному рівні створено постійно діючий Національний комітет з безпеки та гігієни праці [37]. Цей комітет складається з

представників адміністрації, робітників, експертів з охорони праці та НУО. Комісія формулює рекомендації для Міністерства праці та Міністерства охорони здоров'я і соціальних справ. Міністерство праці може створювати спеціальні дорадчі комітети для надання допомоги у розробці нормативно-правових актів. Комітет складається з представників державних органів, призначених Міністром праці. Також можуть залучатися фахівці з охорони праці та технічні експерти від профспілок.

б) Здійснення політики.

У багатьох країнах є дві, три або навіть кілька організацій зацікавлених сторін, які також беруть активну участь у впровадженні політики. Ці спільні організації зазвичай є громадськими. Вони залучають представників роботодавців і працівників, а іноді й інші зацікавлені сторони, як до розробки політики, так і до її реалізації. Такі організації уповноважені впроваджувати політику на національному рівні і часто мають більші бюджети та персонал.

2. переговори між роботодавцями та профспілками щодо умов праці, охорони здоров'я та безпеки.

а) Процес переговорів між роботодавцями та профспілками щодо умов праці.

У більшості країн переговори між роботодавцями та працівниками розглядаються як безперервний процес вирішення проблем по мірі їх виникнення. Як правило, такий тип переговорів між роботодавцями та працівниками відбувається, коли профспілкові організатори зустрічаються з інспекторами для вирішення суперечок і конфліктів, коли спільні комітети з охорони здоров'я та безпеки праці збираються для обговорення проблем компанії, коли спільні групи працівників та керівників переглядають нові програми компанії тощо.

Водночас, переговори між роботодавцями та профспілками вважаються формальним процесом (колективні переговори в практиці СНД), який відбувається регулярно і призводить до укладення письмової угоди між сторонами.

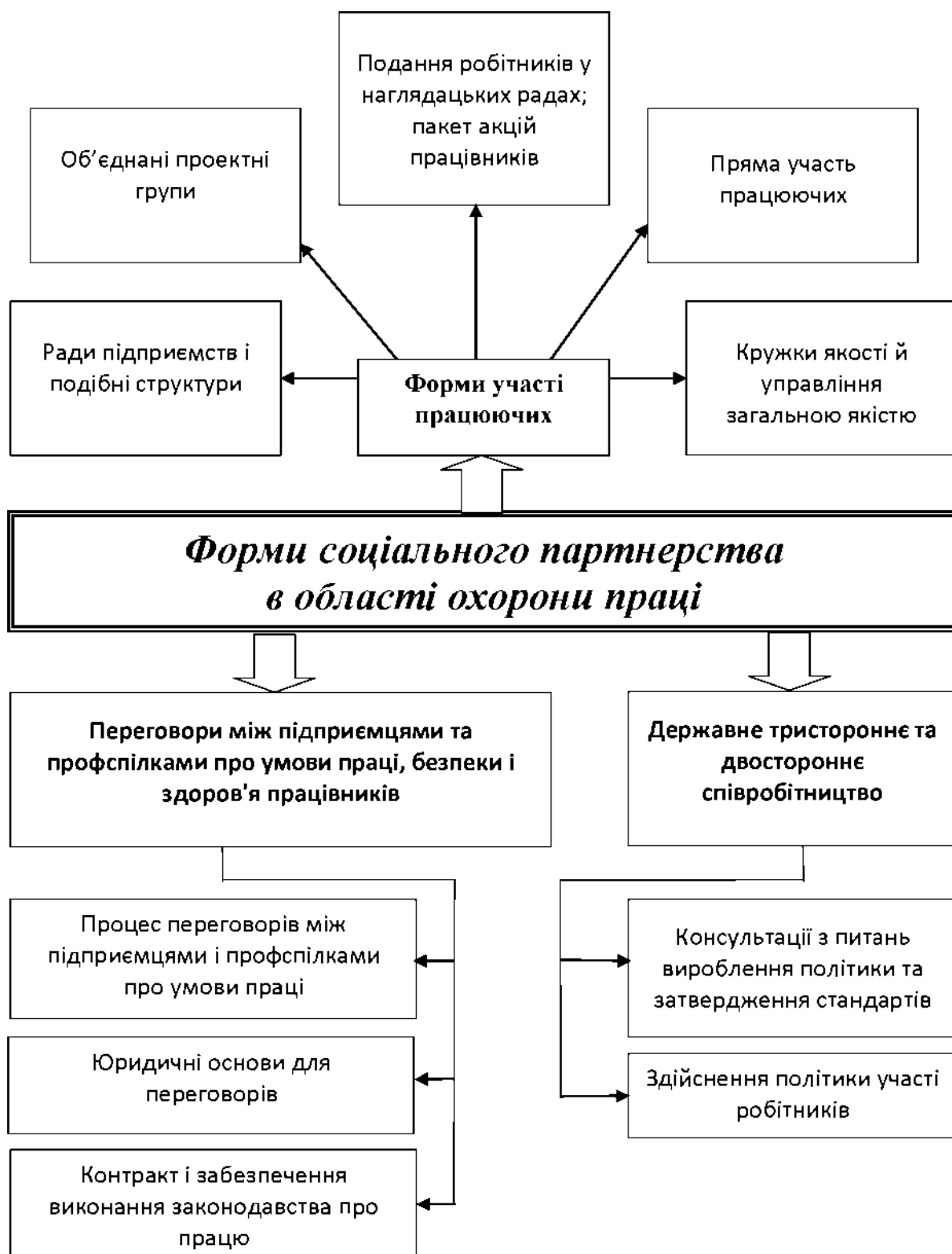


Рис. 1.5. Існуючі форми соціального партнерства в області охорони праці в закордонних країнах [92]

б) Законодавча база.

Законодавча база для переговорів між роботодавцями та профспілками щодо умов праці, рівень, на якому відбуваються переговори, і навіть сам

переговорний процес варіюється від країни до країни. Законодавство промислово розвинених країн містить систему регулювання трудових переговорів між роботодавцями та профспілками. Навіть у межах Європи ступінь регулювання дуже різниться: від мінімального в Німеччині до високорозвиненого у Франції [46].

Правові наслідки колективних договорів також різняться. У більшості країн колективні договори можуть бути примусово виконані в судовому порядку. Однак у Великій Британії колективні угоди вважаються неформальними і повинні виконуватися на основі добросовісних намірів сторін, підкріплених загрозою звільнення.

Рівень переговорів також різниться. У США, Японії та більшості країн Латинської Америки переговори ведуться на рівні окремих компаній, тоді як профспілки часто намагаються укласти «структурні» угоди з усіма основними роботодавцями у своєму секторі. В Австрії, Бельгії та скандинавських країнах переговори мають тенденцію до централізації. У Німеччині та Франції поширені галузеві угоди, що охоплюють конкретні галузі та професії.

в) Укладання трудових договорів та їх дотримання

У багатьох країнах трудові контракти містять положення, які фактично забороняють страйки працівників за дії, які вони вважають порушенням контракту з боку роботодавця, протягом усього терміну дії контракту. Водночас, підприємці можуть брати участь у локауті, відмовляючись наймати працівників до вирішення спору.

Поширеним механізмом примусу в розвинених країнах є система арбітражу, яка передбачає вирішення спорів неупередженими сторонами. У деяких випадках спори можуть вирішуватися в рамках правової системи, або в звичайних судах, або в спеціальних судах, що розглядають трудові спори [35].

1. Форми участі працівників

а) Пряма участь.

Працівники можуть брати участь у процесі прийняття рішень самостійно або через обраних ними представників, таких як профспілки або представники

працівників. Пряма участь може відбуватися на індивідуальній основі. Вона також може здійснюватися на груповій основі.

б) Комітети з представництва працівників та подібні структури

У Бельгії, Данії, Франції, Німеччині та Нідерландах комітети представництва працівників іноді називають робітничими комітетами, комітетами співпраці тощо. Діяльність цих структур регулюється Європейською директивою про виробничі ради 94/45/ЄС. Комітети представництва працівників повинні дотримуватися принципів співпраці з роботодавцями та мирних зобов'язань, а також співпрацювати з профспілками та відповідними організаціями роботодавців замість них. Члени комітетів представництва працівників, як правило, мають право на інформацію та консультації.

в) Представництво працівників та участь працівників у наглядових радах.

У багатьох країнах (Німеччина, Скандинавські країни) представництво працівників у наглядових радах вважається вираженням участі працівників. Існує також така форма участі працівників, як володіння акціями в товариствах з обмеженою відповідальністю та акціонерних товариствах.

г) Гуртки якості та загальне управління якістю.

Ця форма участі працівників переслідує дві мети: підвищити якість і продуктивність, а також сприяти формуванню почуття участі працівників у прийнятті виробничих рішень і підвищенню задоволеності роботою.

д) Спільні проектні команди.

Традиційною особливістю виробничих відносин у Швеції, Німеччині та Японії є практика створення спільних проектних груп для вивчення того, як найкраще впроваджувати технічні або організаційні зміни спільними зусиллями керівництва та працівників.

Застосування зарубіжних принципів соціального партнерства у сфері охорони праці та промислової безпеки є необхідною умовою інтеграції України у міжнародне співтовариство. Наразі багато з вищезазначених принципів можуть бути застосовані в Україні. Прикладом може слугувати система

моніторингу стану охорони праці на національному рівні, як це робиться в США. Крім того, на ситуацію з охороною праці в Україні можуть вплинути такі заходи:

- посилення співпраці між державою, керівництвом підприємств та профспілками;
- підвищення рівня безкоштовних консультаційних послуг на національному рівні; та підвищення ролі та участі працівників у вирішенні питань охорони праці та створення безпечних умов праці;
- створення рад підприємств або аналогічних структур, що опікуються питаннями охорони праці;
- часте залучення іноземних експертів з охорони праці з метою обміну досвідом;
- стажування вітчизняних фахівців з охорони праці за кордоном;
- активна нормотворча діяльність на основі вивчення та аналізу зарубіжного законодавства з охорони праці;
- впровадження зарубіжних інноваційних та економічних методів управління умовами та безпекою праці;
- внесення змін до нормативно-правових актів, що регулюють ступінь відповідальності за порушення нормативно-правових актів з охорони праці.

Висновки до першого розділу

У сучасних умовах, забезпечення належних та безпечних умов праці є ключовим фактором для ефективного функціонування підприємств. Умови праці не лише впливають на продуктивність працівників, але й на загальний соціально-економічний розвиток суспільства. Саме тому важливо створювати такі умови, які сприяють збереженню здоров'я працівників, їхній мотивації та продуктивності.

Система управління умовами праці є невід'ємною частиною загальної системи охорони праці. Це означає, що покращення умов праці автоматично

сприяє підвищенню рівня охорони праці. У той же час, впровадження заходів з охорони праці створює базу для забезпечення безпечних умов праці.

Процес управління охороною праці на підприємствах України розвивався поступово. Спочатку він базувався на нормативних актах та стандартах, а згодом еволюціонував до впровадження систем оперативного контролю та централізованого планування охорони праці. На сьогоднішній день, управління охороною праці на підприємствах досягло високого рівня завдяки впровадженню сучасних методів управління та оцінки.

Законодавча база України є ключовим інструментом регулювання умов праці та охорони праці. Вона встановлює обов'язки роботодавців щодо забезпечення безпечних умов праці, а також визначає права працівників на соціальний захист та компенсації. Важливу роль відіграє контроль за дотриманням цих вимог з боку держави та профспілок.

Для підвищення ефективності управління умовами праці в Україні важливим є вивчення та впровадження зарубіжного досвіду. Зокрема, практика країн ЄС та США показує ефективність централізованого контролю, участі профспілок та активної ролі держави в забезпеченні охорони праці.

Управління умовами праці на підприємствах повинно враховувати соціально-економічні чинники, які впливають на здоров'я та працездатність працівників. Це передбачає не лише технічні та організаційні заходи, але й соціальні аспекти, такі як морально-психологічний клімат на підприємстві, що є важливими для досягнення високих економічних та соціальних результатів.

Таким чином, створення належних умов праці є комплексним завданням, яке потребує злагодженої роботи держави, роботодавців, профспілок та самих працівників. Важливо, щоб усі учасники процесу розуміли свою роль та відповідальність у забезпеченні безпеки та охорони праці на підприємствах.

РОЗДІЛ 2

ОСНОВИ АНАЛІЗУ ТА ОЦІНКИ УМОВ ПРАЦІ НА ПРАТ «ТЕКСТИЛЬ»

2.1. Господарська характеристика ПРАТ «Текстиль»

Юридична особа ПРАТ «ТЕКСТИЛЬ», код ЄДРПОУ 01552351, було зареєстровано 19.06.1997 і діє у відповідності з Цивільним кодексом України, Господарським кодексом України, Земельним кодексом України, законом України «Про зовнішньоекономічну діяльність» та інших законодавчих актів України.

ПРАТ «Текстиль» займається оптово-роздрібною торгівлею текстильними товарами на ринку Хмельницького та області більше 20 років. У наших магазинах широкий вибір костюмних, пальтових, меблевих тканин, постільна білизна, рушники, матраци, спецодяг. Підприємство має статус юридичної особи, здійснює свою діяльність відповідно до установчих документів засновника, вимог чинного законодавства України, наказів і розпоряджень засновника, керівників підприємства та статуту і несе повну відповідальність перед державою та засновником.

Підприємства можуть мати відокремлене майно, яке належить їм на праві власності і використовується на свій розсуд, поточний, валютний та інші рахунки в установах банків, печатки, кутові штампи, бланки зі своїм найменуванням, емблеми, товарні знаки (торговельні марки) та інші реквізити.

Підприємство може мати самостійний баланс, оборотні кошти та основні фонди, діяти на основі повного господарського розрахунку і самоокупності, в тому числі валютної самоокупності та самофінансування, від свого імені укладати договори, набувати майнові та особисті немайнові права, нести обов'язки, бути позивачем і відповідачем у суді, арбітражі та третейському суді.

ПРАТ «ТЕКСТИЛЬ» має право виступати засновником та учасником підприємств, установ, громадських організацій та об'єднань, у тому числі

акціонерних товариств, товариств з обмеженою відповідальністю та командитних товариств; створювати філії, представництва, відділення та інші відокремлені підрозділи в Україні та за її межами; відкривати поточні та розрахункові рахунки з правом розпорядження ними право засновувати та брати участь у добровільних об'єднаннях (асоціаціях, концернах тощо), у тому числі міжнародних.

На основі повного господарського розрахунку ПАТ «ТЕКСТИЛЬ» гарантує самоокупність, покриває за рахунок власних коштів витрати на вдосконалення своєї основної діяльності, соціальний розвиток і матеріальне стимулювання своїх працівників, несе повну відповідальність за все майно і кошти, пов'язані з результатами виробничо-господарської діяльності та виконанням своїх зобов'язань перед споживачами, бюджетом і засновником.

Підприємство має право самостійно здійснювати зовнішньоекономічну діяльність за погодженням із засновником. Завданнями ПрАТ «Текстиль» є:

- залучення матеріальних і фінансових ресурсів, послуг та пільг для здійснення господарської діяльності;
- надання різноманітних послуг для задоволення потреб населення та народного господарства України.

ПрАТ «ТЕКСТИЛЬ» має наступні цілі у виробничій діяльності [45]:

- виробництво текстильних виробів, бавовнопрядіння;
- виробництво трикотажних та в'язаних полотен;
- текстильне виробництво, обробка текстилю;
- виробництво текстильного одягу;
- вирішення науково-технічних, економічних та соціальних проблем;
- оптова, роздрібна та консигнаційна торгівля промисловими товарами, продуктами харчування, матеріалами та сировиною;
- створення збутових організацій і торговельних мереж для реалізації продукції та надання послуг в Україні та за її межами;
- створення магазинів і складів.
- оренда та лізинг будівель, обладнання та устаткування виробничого

та невиробничого призначення за погодженням із засновником;

- підготовка та перепідготовка кадрів. Працевлаштування за кордоном;
- надання медичних та діагностичних послуг;
- організація масового туризму, лікувально-оздоровчого та спортивного туризму;
- ремонт автотранспортних засобів та інших транспортних засобів шляхом надання покупних запасних частин; технічне обслуговування на замовлення підприємств, організацій, установ та фізичних осіб; організація автозаправних станцій та автомийок;
- купівля-продаж нерухомого майна на підставі письмового рішення засновника;
- науково-дослідні, дослідно-конструкторські та проектні роботи, пов'язані зі створенням програмного та апаратного забезпечення; надання інжинірингових послуг щодо широкого застосування інформатики та комп'ютерної техніки; надання послуг, пов'язаних зі створенням і обробленням баз даних; надання послуг, пов'язаних з виконанням комп'ютерних завдань; консультування з питань системного консультування щодо впровадження систем і програмного забезпечення;
- послуги з обміну іноземної валюти для фізичних осіб - резидентів і нерезидентів та організація з цією метою пунктів обміну іноземної валюти відповідно до законодавства України та на підставі агентських угод з уповноваженими банками.

Підприємство здійснює операції, пов'язані з імпортом та експортом робіт і послуг, що є предметом його діяльності.

Виробничо-господарська діяльність підприємства здійснюється відповідно до виробничого плану, затвердженого засновником, який визначає перспективи розвитку, виходячи з рівня попиту на продукцію (роботи, послуги), ефективності використання основних фондів і оборотних коштів та необхідності збільшення доходів підприємства. Ціни на продукцію

встановлюються засновником.

З метою підвищення прибутковості ПрАТ “ТЕКСТИЛЬ” здійснює будівництво, реконструкцію та капітальний ремонт основних фондів, забезпечує своєчасне освоєння нового виробничого обладнання та швидке введення в експлуатацію придбаного обладнання, торговельно-виробничу діяльність.

ПрАТ “ТЕКСТИЛЬ” має право орендувати приміщення, обладнання, транспортні засоби, інвентар та інші матеріальні цінності, що належать підприємствам, організаціям, установам та фізичним особам, за письмовою згодою засновника, відповідно до вимог чинного законодавства, зараховувати на баланс, а також продавати або безоплатно передавати їх для потреб та на користь підприємства.

Права власності гарантуються державою. Держава може вилучати у підприємств основні фонди, оборотні кошти та інше майно, що перебуває в користуванні, лише у випадках, передбачених законодавством України. Збитки, завдані підприємствам внаслідок порушення права власності громадянами, юридичними особами та державними органами, відшкодовуються відповідно до вимог чинного законодавства України, в тому числі на підставі судових рішень або рішень арбітражних судів чи третейських судів [45].

Для того, щоб краще зрозуміти механізми реалізації основних цілей компанії та поведінку органу управління в цілому, варто знати організаційну структуру компанії. Засновник є вищим органом управління товариством. До його повноважень належить:

- визначення основних напрямів діяльності товариства та затвердження звітів про їх планування і виконання;
- внесення змін та доповнень до статуту товариства;
- призначення та звільнення директорів товариства;
- затвердження фінансового плану на наступний рік;
- затвердження річних результатів діяльності, в тому числі філій та представництв; визначення порядку розподілу прибутку та покриття збитків;

- створення, реорганізація та ліквідація дочірніх підприємств, філій та представництв, затвердження положень про них;

- прийняття рішення про припинення діяльності товариства, призначення ліквідаційної комісії та затвердження ліквідаційного балансу.

Структура ПРАТ «ТЕКСТИЛЬ» є складною і проілюстрована на рисунку 2.1.

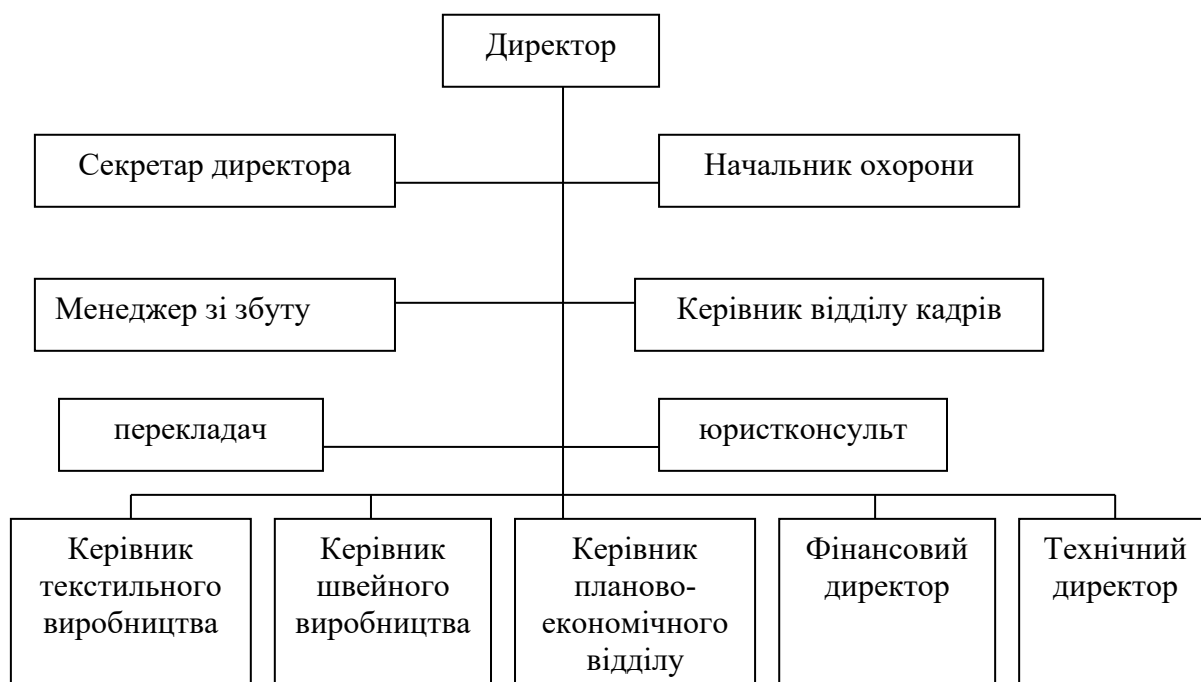


Рис. 2.1. Організаційна структура ПРАТ «Текстиль»

Управління поточною діяльністю підприємства здійснюється директорами, які призначаються засновником і укладають з ним строковий контракт. У ньому визначаються права керівника на орган з управління майном, умови прийняття на роботу, обов'язки і відповідальність, умови його життєвої безпеки, а також умови звільнення з посади з урахуванням гарантій, передбачених контрактом і законом.

Директор має право здійснювати наступні дії:

а) представляти свої інтереси у відносинах з іншими юридичними особами та громадянами;

б) розпоряджатися майном і грошовими коштами, переданими підприємству;

в) укладати контракти та інші домовленості в Україні та за кордоном, у тому числі трудові угоди, давати вказівки іншим особам;

г) відкрити рахунок у банківській установі;

е) забезпечити кадрове забезпечення діяльності дочірніх компаній, вирішити всі проблеми, призначити фахівців, інших співробітників і звільнити їх із займаних посад;

є) за погодженням із засновниками визначає принципи і порядок заохочення пайками і грошовою винагородою працівників підприємства, його дочірніх підприємств, філій, представництв;

з) приймати рішення про заохочення або накладення стягнень, відповідно до чинного законодавства, а також про притягнення працівників та інших службовців підприємства до майнової відповідальності;

ж) видавати накази і розпорядження, обов'язкові для виконання всіма працівниками, затверджувати правила внутрішнього трудового розпорядку та інші внутрішні документи підприємства;

Директори несуть повну відповідальність за стан фінансово-господарської та виробничої діяльності підприємства, збереження майна та дотримання чинного законодавства. Засновник встановлює структуру управління і штатний розпис підприємства. Керівництво діяльністю підприємства здійснюється бухгалтерією засновника.

У ПРАТ «Текстиль» загальна виручка від реалізації продукції в 2023 році склала 76 409 тис. грн., що на 3 237 тис. грн. (5,1%) менше, ніж роком раніше. Чистий прибуток від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) у грошовому вираженні склав 75578 тис. гривень, що на 3611 тис. гривень менше, ніж у 2013 році. Варто зазначити, що ПДВ було збільшено на 370 тис. гривень.

Собівартість продукції дозволяє об'єктивно проаналізувати, наскільки економічно вигідне виробництво продукції для підприємства, зокрема знизити собівартість продажів і виробництва. Собівартість продукції показує грошове вираження всіх витрат підприємства на виготовлення продукції.

Собівартість продажів в 2023 році досягла 75043 тис. грн., що на 3165

тис. грн. більше, ніж за відповідний період минулого року. Валовий прибуток знизився на 6775 тис. грн., досягнувши 535 тис. грн., а інший операційний прибуток за той же період також знизився, досягнувши 67777 тис. грн.

Структура витрат на виробництво ПРАТ «Текстиль» представлена на рис. 2.2. Крім того, в 2023 році варто відзначити, що в порівнянні з 2022 роком, нарахування амортизації збільшилося на 1 366 тис. грн (22,3%); видатки на соціальні заходи збільшилися на 257 тис. грн (4,0%); витрати на оплату праці склали 1 309 тис. грн (6,2%); адміністративні витрати склали 761 тис. грн (10,5%); витрати на продаж - на 175 тис.грн (15,9%).

Крім того, знизилися матеріальні витрати та інші операційні витрати: Вартість матеріалів склала 10,736 тис. грн (30.7%);

- відрахування на соціальні заходи
- адміністративні витрати
- витрати на збут
- матеріальні витрати
- інші операційні витрати
- витрати на оплату праці

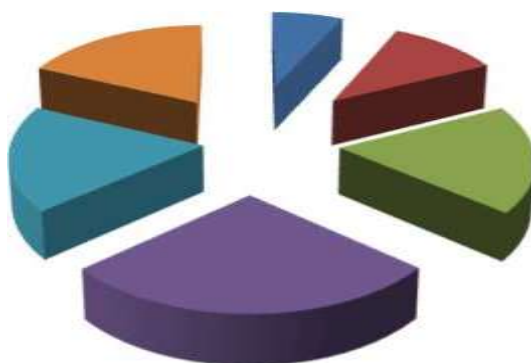


Рис. 2.2. Структура витрат на виробництво продукції ПРАТ «ТЕКСТИЛЬ» у 2023 році, %

Важливе значення у використанні потенціалу трудящих має розмір заробітної плати працюючих. Так на ПРАТ «Текстиль» середній розмір заробітної плати становить 9250 грн. у 2023 році. Як видно із табл. 2.1 у 2023 році в еквіваленті повної зайнятості працювало 495 осіб, 64 особи було прийнято в умовах неповної зайнятості.

Кількість працівників і фонд оплати праці на ПРАТ «Текстиль»*

Показники	За звітний місяць	За 2023 рік
Середня кількість усіх працівників в еквіваленті повної зайнятості, осіб	482	495
Фонд оплати праці усіх працівників, тис. грн.	14838,1	20667,5
Сума податку з доходів фізичних осіб, що відрахована з фонду оплати праці усіх працівників, тис. грн.	262,5	2941,0
Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб	479	484
Фонд робочого часу, за який нарахована заробітна плата штатним працівникам (крім тимчасової непрацездатності), людино-годин	86655	992820
З нього відпрацьовано, людино-годин	78165	899485
Фонд оплати праці працівників, тис. грн.	1782,6	20113,6

Фонд заробітної плати всіх працівників ПРАТ «Текстиль» досяг 20667,5 тис. грн. Сума ПДФО, що утримується з фонду оплати праці всіх працівників підприємства, становить 2941,0 тис. грн, а фонд робочого часу, за який нараховується заробітна плата штатних працівників (без урахування тимчасової непрацездатності), становить 992820 працівників.

Чисельність працівників ПРАТ «Текстиль» та їх переміщення наведені в табл. 2.2.

Як видно з табл. 2.2, середньооблікова чисельність працівників знизилася з 602 до 559 осіб. Чисельність працівників на 17 осіб менше, ніж у попередньому році. У 2022 році на новостворені робочі місця було працевлаштовано 19 осіб, а в 2023 році вони не були працевлаштовані. У 2022 році звільнилися 67 співробітників, а в 2023 році - 42 співробітники.

Таблиця 2.2

Чисельність працівників ПРАТ «Текстиль» та їхній рух по підприємству

Показники	Роки	
	2022	2023
Облікова чисельність працівників, осіб	602	559
Прийнято працівників	120	103
З них на новостворені робочі місця	19	-
Вибуло працівників	67	42
З них з причин змін в організації виробництва і праці	23	11
Плинності кадрів	82	31

Коефіцієнт плинності кадрів у 2022 році дорівнював 0,13, у 2023 р. - 0,1.

Коефіцієнт обороту щодо прийому на роботу у 2022 р. 0,19, а у 2023 становив 0,18. Коефіцієнт обороту щодо вибуття у 2022 р. 0,11, а у 2023 становив 0,07.

Для дослідження динаміки кількісної та якісної структури персоналу ми проаналізували період за 2022-2023 роки (табл. 2.3.).

Таблиця 2.3

Кількісна та якісна характеристика працівників ПРАТ «ТЕКСТИЛЬ»

№ п/п	Назва показників	2022 р.	З них жінки	2023 р.	З них жінки
1.	Облікова кількість штатних працівників на кінець року, всього осіб	602	408	559	374
2.	Кількість працюючих у віці (років):	392	288	381	345
	- 15 - 34				
	- 35-50	175	103	140	10
	- 51-55	19	17	19	19
	- 55 - 60	16	-	19	-

3.	Кількість працівників, які мають вищу освіту: - неповна та базова вища освіта	71	57	56	45
	- повна вища освіта	46	23	51	26
4.	Кількість працівників, які отримують пенсію, всього	35	17	38	19
	У тому числі: - за віком	11	8	14	10
	- по інвалідності, усього	24	9	24	9
5.	з них III групи	19	9	20	9
	Знаходяться у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею віку, встановленого чинним законодавством	-	64	-	67

На ПРАТ «Текстиль» працює 559 працівників, з них 67% - це жінки.

Щодо вікового складу персоналу то він наступний:

15-34 років - осіб або 68 % загальної чисельності працівників;

35- 50 років - 140 осіб або 25 %;

51-55 років - 19 осіб або 3,5 %;

55-59 років - 19 осіб або 3,5 %;

Особи молодше 15 років на підприємстві не працюють.

Керівники - 25, або 5%, фахівці - 124, або 22%, інші працівники - 410, або 73%.

За досліджуваний період чисельність персоналу скоротилася (на 7,2%). У компанії працює 67% жінок. Слід зазначити, що існує необхідність проводити політику незначного «старіння» персоналу організації та «омолодження» команди. За аналізований період збільшилася кількість співробітників у віці старше 55 років.

Позитивною була і тенденція зростання якісних показників освіти персоналу. Дійсно, в останні роки кількість працівників з незавершеною вищою освітою скоротилася, а кількість людей з повною вищою освітою збільшилася, і в 2023 році вона досягла незначної цифри - 9,1% від загального числа працівників. Тобто на кінець року повну вищу освіту мав 51 співробітник.

Кількість людей, які отримують пенсії, їх частка в структурі підприємства в 2023 році досягла 7%. У 2022-2023 роках кількість працівників, які отримують пенсію за віком, збільшилася на 3 особи, 24 особи отримують пенсію по інвалідності та 20 осіб з 20 нижніх груп.

У ПРАТ «Текстиль» за аналізований період кількість працівників, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, збільшилася на три, досягнувши 67 осіб.

ПРАТ «Текстиль» використовує оплату праці як найважливіший засіб стимулювання праці. Компанія проводить політику забезпечення стабільності системи оплати праці та гарантованого законом мінімального розміру оплати праці, а співробітники звітують про введення нових і зміну встановлених умов праці не пізніше, ніж 2 місяці тому.

2.2. Оцінка та вплив на здоров'я і працездатність працівників чинників виробничого середовища

Стан охорони праці на підприємстві безпосередньо впливає на показники господарської діяльності. Належний рівень охорони праці гарантується приведенням параметрів виробничого середовища до нормативних значень (технічними та експлуатаційно-технологічними рішеннями). Захист працівників від впливу небезпечних і шкідливих виробничих чинників.

Проблема санітарного контролю за якістю виробничого середовища полягає в основному в оцінці забруднення потенційно небезпечними хімічними речовинами повітря робочої зони, підвищеного рівня шуму, підвищеної вібрації. Перевищує норму тяжкість фізичної праці.

Метою дослідження якості виробничого середовища відповідно до чинних нормативних документів є: визначення якісного та кількісного рівня забруднення повітря в робочій зоні; гігієнічна оцінка ефективності технічних процесів, обладнання, вентиляційного обладнання та інших засобів

колективного захисту; встановлення необхідності використання засобів індивідуального захисту органів дихання; оцінка ефективності проведених санітарно-гігієнічних заходів; виявлення впливу шкідливих речовин на стан здоров'я працівників; атестація робочого місця.

Оцінка основних показників, що характеризують умови праці працівників даної трудової професії в ПРАТ «Текстиль», проводиться при атестації робочих місць, офіційній статистичній формі № 1-ПВ, офіційній статистичній формі № 6-ПВ, і складається на основі карти умов праці підприємства. підприємливість. Аналіз проводився за загальноприйнятими методиками.

В результаті аналізу було встановлено, що на всіх технологічних етапах виробництва текстильники піддаються впливу комплексу шкідливих виробничих факторів, що погіршують стан здоров'я.

У структуру ПАТ «Текстиль» входять наступні структурні підрозділи: в'язальний цех; стригальний цех; фарбувальний цех; формувальний цех; швейний цех № 1.

Компанія використовує сировину, що поставляється з-за кордону.

У 2022 році було проведено дослідження освітлення робочих місць у відділах управління та упаковки, поліграфії та фарбування в ПРАТ «Текстиль».

Були проаналізовані робочі місця, професії та технічні процеси: пакувальник RM, оператор друкарського верстата NEW-VELOR RM, оператор фарбувального обладнання RM, верстат № 9 «Шиес». Вимірювальне обладнання-Люксметр Ю-116. Інформація про перевірку-Stigma-RP LCZ614. Спеціаліст з охорони праці з підприємства Михайленко А. В. відбір проб проводиться біологом Зонеком О.В було проведено групою людей, які проживали в цьому районі більше року.

Таким чином, як видно з табл. 2.4, встановлена оцінка санітарної класифікації праці з точки зору швидкості і небезпеки факторів виробничого середовища, тяжкості та інтенсивності трудового процесу. На робочому місці пакувальника (зона управління і упаковки), робочому місці оператора нової машини для друку на велюрі, робочому місці оператора фарбувального

обладнання, машині № 9 «Шіес» досліджені параметри освітлення відповідають стандарту db4b25-28-2006.

Умови праці відповідають класу II, дозволеному відповідно до GC3.3.5.3.3.8, 6.6.1-083-01. На додаток до аналітичних досліджень на ПРАТ «Текстиль» протягом цього періоду також проводилися дослідження шумових навантажень і звуку екстремально низьких частот. Було розглянуто робоче місце оператора нової велюрової машини - друкарська ділянка, вимірювальний прилад VTTV-003-M2No.2392, нормативні документи до нього:

Таблиця 2.4

**Результати дослідження освітленості робочого місця на ПРАТ
«Текстиль» у 2023 році.***

Розряд роботи	Освітлення						
	штучне освітлення, люкс				Природне освітлення КЕО		
	Місце виміру та техпроцес	Система освітлення	Результат виміру	Нормативне значення	Система освітлення	Результат виміру	Нормативне значення
II	Дільниця контролю і пакування, р. м. пакувальника	Загальн.	554	500			
II	Друкувальна дільниця, р. м. оператора друкувальної машини NEW-VELOR	Загальн.	564	500			
II	Фарбувальна дільниця, р. м. оператора	Загальн.	574	500			
	Фарбувального устаткування, машина № 9 « Shies»						

а) проводяться дослідження - ДСН 3.3.6.-037-99, ГОСТ 12.1.050-86; б) оцінюються результати - ДСН 3.3.6.-037-99, ГН 3.3.5.-3.3.8; 6.6.1-083-2001 р. (табл. 2.5)

Виміряні рівні, розрахунок ефективності ОЗЗ*

Назва, тип ОЗЗ. Ділянка, робоче місце, назва обладнання	Виміряні рівні, поглинальна здатність ОЗЗ (дБ) в октавних смугах з середньо-геометричними частотами (Гц)										Рівні шуму в LA екв. дБ А, LA макс.дБ А	
	2	16	31,5	63	125	250	500	1000	2000	4000	8000	A
Друкувальна дільниця, робоче місце оператора машини NEW- VELOR			63	54	70	69	62	62	60	59	57	59
Допустимі рівні			107	95	87	82	78	75	73	71	69	80

Розрахунок шумових навантажень за допомогою індивідуальних засобів захисту від шуму показав, що засоби захисту від шуму в промисловості не використовуються. Допустимий рівень шуму становить 80 дБ (а). DSN3.3. 6. 037-99 «санітарні норми по промислому шуму, ультразвуковим і вкрай низькочастотних звуків».

Таким чином, на робочому місці оператора нової велюрової машини рівень шуму відповідає вимогам ГОСТ. Умови праці регулюються Цивільним кодексом 3.3.5.3.3.8, виходячи з класу допуску П.6.6.1-083-01...

У 2022-2023 роках обласний науково-дослідний центр Державної санітарно-епідеміологічної служби України проводив лабораторні дослідження, вимірювання та операції в галузі поводження з небезпечними відходами. При проведенні лабораторних досліджень, вимірювань і випробувань досліджуваних об'єктів враховувалося наступне: Дата виготовлення зразка: 07.09.2023; дослідження проведено: 07.09.2023. Умови проведення гігієнічних і хімічних досліджень: атмосферний тиск - 740 мм рт.ст., температура повітря + 21°C, відносна вологість - 60%. Методи і результати гігієнічних і хімічних досліджень наведені в табл. 2.6.

Результати санітарно-хімічних досліджень на ПРАТ «Текстиль»*

Показники	ДК, мг/л	Метод	Межа визначення, мг/л	Фактичне значення (< - нижче рівня чутливості методу)	Нормативні документи, згідно рекомендацій яких проведено дослідження	Результат (по відношенню до НД) відповідає/ не відповідає
Ртуть	0,01 мг/м3	Фотометричний	0,005	0,005	МВ 4188-86	відповідає

За результатами санітарно-хімічних досліджень ПРАТ «Текстиль», концентрація ртуті в повітрі в робочій зоні приміщення для зберігання люмінесцентних ламп визначена для досягнення гранично допустимої концентрації згідно з вимогами СН4617-88.

Дослідження факторів виробничого середовища проводиться в ПРАТ «Текстиль» щорічно. В результаті за аналізований період було проведено дослідження повітря в робочій зоні. Було проаналізовано робоче місце оператора з обслуговування формувальної машини CALATORRUCKH, робоче місце оператора з обслуговування легувальної машини. Метою дослідження був відбір проб повітря для визначення вмісту шкідливих речовин у повітрі робочої зони. Дослідження проводилося за допомогою вимірювального приладу typhoon TESTO-405, вимірювача швидкості гарячого повітря KFK-2 та аналітичної маси ADV-200. Відбір проб MV3936-85 проводився відповідно до нормативного документа ГОСТ12.1.005-88, а результати оцінювалися відповідно до СН4617-88.ДКП № 248 був внесений до Реєстру на дату 2023/04/08. На підприємстві була встановлена витяжна вентиляція.

Отже, згідно з дослідженням повітря в робочій зоні, проведеним на підприємстві, вміст досліджуваної речовини відповідає вимогам СН4617-88 відповідно до показників шкідливості і небезпеки факторів виробничого середовища, тяжкості і напруженості трудового процесу, нормативами і оцінка санітарної класифікації праці на робочому місці оператора формувальних, різучих і легуючих верстатів. Згідно з отриманими даними, вони належать до

2-го класу, що є прийнятним.

Працівники ПРАТ «Текстиль» щороку проходять медичне обстеження. Так, в 2023 році кількість співробітників, що піддавалися впливу шкідливих або небезпечних факторів виробничого середовища і робочих процесів, становило 100 осіб, але 11 з них вибули. Отже, медичне обстеження пройшли 89 осіб (табл. 2.7).

Як видно з табл. 2.7, кількість людей, які не пройшли перевірку на підприємстві, становить 11 осіб. Це люди, які звільнилися з компанії за сімейними обставинами, і всі вони на 100% жінки. В ході перевірки було виявлено, що кількість співробітників, у яких підозрювалися професійні захворювання (отруєння), була відсутня, з них кількість співробітників, у яких були діагностовані професійні захворювання (отруєння), також була відсутня. Крім того, не було працівників, які вперше стали інвалідами через професійні захворювання.

У ПРАТ «Текстиль» перевірці підлягають 22 особи, з яких 22 жінки. Кількість співробітників, яких необхідно перевести на іншу роботу в результаті професійних захворювань, не розголошується. Число співробітників, у яких вперше було діагностовано поширене захворювання, становить всього 3 людини, і це жінки.

Не так багато співробітників, яким необхідно тимчасово перейти на іншу роботу за станом здоров'я. Немає даних про кількість співробітників, які потребують направлення в МСЕК, і за останні 5 років ні у кого не було діагностовано професійне захворювання (наркоманія). Кількість співробітників, спрямованих на амбулаторне лікування: 22 особи, 4 - на санаторно-курортне лікування. Згідно МКБ-10, 22 людини знаходяться під наглядом клініки у зв'язку з формою патології.

**Результати періодичного медичного огляду працівників ПРАТ
«Текстиль»**

№ з/п	Кількість працівників, які підпадали під дію шкідливих чи небезпечних факторів виробничого середовища і трудового процесу	Підлягало огляду за планом (осіб)		Оглянуто (осіб)		Процент виконання	
		усього	жінок	усього	жінок	усього	жінок
	Усього працівників 100 з них вибуло 11	89	89	89	89	100%	100%
	З них:						
	- осіб віком 21 року	-	-	-	-	-	-
	- осіб пенсійного віку, що працюють	-	-	-	-	-	-
2.	Стаж роботи осіб більше 10 років	20	20	20	20	100%	100%
2.1	Підпадають дії шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища: пил тканини п.3.10	89	89	89	89	100%	100%

За результатами медичного обстеження комісія пропонує ряд оздоровчих заходів: а) для роботодавця; б) голові профспілкової організації; в) головному лікарю лікувально-профілактичного закладу, який здійснює медичне спостереження за працівниками підприємства.

У ПРАТ «Текстиль» використовуються наступні системи оплати праці: а) погодинна ставка; б) відрядна оплата праці (від виробітку); в) акордно-преміальна; д) посадовий оклад.

Керівництво гарантує мінімальну заробітну плату за просту некваліфіковану працю в розмірі не нижче встановленого Кабінетом Міністрів України. Заробітна плата підлягає індексації в порядку, встановленому законодавством України.

Жінкам, які працюють на роботах зі шкідливими умовами, керівництво гарантує звільнення від шкідливих умов праці з моменту настання вагітності при збереженні середньої заробітної плати і пільг на попередньому місці

роботи.

На підприємствах нічною роботою вважається період з 22.00 до 06.00. За роботу в нічний час проводяться додаткові виплати в розмірі 40% від тарифної ставки, за фактично відпрацьований час.

За підсумками роботи за календарний місяць співробітнику виплачується премія, яка може бути змінена за розпорядженням керівника у зв'язку з невиконанням посадових обов'язків, недбалим ставленням до роботи, порушенням виробничої дисципліни або правил внутрішнього трудового розпорядку.

При регулюванні робочого часу підприємства сторони виходять з того, що при нормальних умовах праці тривалість робочого часу становить 40 годин на тиждень, як це передбачено законом.

ПРАТ «Текстиль» працює за графіком у 3 зміни. При цьому перша зміна триває з 30 год. до 06.00 год., включаючи перерву в 14.00 хв., з 30 год. до 14.00 год., включаючи перерву в 22.00 хв., і з 30 год. до 22.00 год., включаючи перерву в 06.00 хв.

При прийомі на роботу (при підписанні контракту) співробітник погоджується зі змінами, в яких він працює, як зазначено в контракті і порядку прийому на роботу.

У майбутньому можливе переведення співробітників, погодившись на роботу в іншу зміну. Також можливе переведення співробітників в іншу зміну, на іншу ділянку або на іншу посаду, посиляючись на виробничу необхідність.

Для інших технічних працівників, а також керівників і розпорядників встановлено графік роботи з 08.00 до 16.30 години з 30-хвилинною перервою.

На безперервному виробництві, якщо немає можливості організувати робочий час відповідно до графіка 5 - або 6-денного робочого тижня, використовується позмінний графік, який забезпечує безперервну роботу персоналу зі змінами на один і той же період. Графік змін передбачає регулярні відпустки для кожного співробітника, постійний склад колективу, без переходу з однієї зміни на іншу. Графік змін складається керівником відповідного цеху

або дільниці.

У вихідні та святкові дні ви можете ввести обов'язки в ПРАТ «Текстиль» і безперешкодно вирішувати поточні невідкладні завдання, які не входять в обов'язки співробітників, задіяних у виконанні обов'язків. Відшкодування зобов'язань здійснюється відповідно до чинного законодавства. Працівникам з ненормованим робочим днем дозволяється працювати понаднормово, якщо це необхідно, і ця робота не вважається понаднормовою.

Керівництво може застосовувати понаднормову роботу в разі необхідності збільшення обсягу виробництва, розвантаження вантажу і виконання замовлень, запобігання аварійних ситуацій і простою транспортних засобів.

У виняткових випадках, з метою створення кращих умов для відпочинку, на благо колективу, адміністратор може перенести день відпочинку на інший день, щоб поєднати з наступним вихідним.

Щорічна основна відпустка надається працівникам на строк не менше 24 календарних днів протягом робочого року, за вирахуванням дати прийняття на роботу.

Графік регулярних щорічних відпусток визначається адміністрацією до 31 грудня поточного року. При визначенні порядку надання відпустки враховуються сімейні та інші особисті обставини кожного співробітника. Перелік категорій працівників, які мають право на відпустку у зручний для них час, визначається законодавством України. Працівник має право на додаткову відпустку, передбачену законом України «Про відпустки».

У разі зниження обсягів виробництва через простій з незалежних від працівника причин оплата проводиться відповідно до вимог чинного законодавства.

Ми прагнемо до впровадження заходів, спрямованих на зниження захворюваності та травматизму. Компанія виділяє кошти на забезпечення своїх співробітників напоями (чай, кава, питна вода), солодощами (льодяники, шоколадні цукерки, печиво), а також засобами гігієни на робочому місці. ПРАТ

«Текстиль» забезпечує своїх співробітників харчуванням за свій рахунок, за принципом «шведського столу».

Виділяти кошти на організацію культури, освіти і фізичного виховання на робочому місці і забезпечувати технічні умови. Забезпечувати певну категорію працівників транспортом для доставки на робоче місце або додому після зміни. Надає співробітникам безвідсоткові грошові позики на їх потреби (лікування, реабілітацію і т.д.). Також надає співробітникам безповоротну фінансову підтримку на лікування та реабілітацію. Компанія організовує оздоровлення та відпочинок своїх співробітників, частково оплачуючи вартість санаторно-курортних путівок. Компанія надає співробітникам кімнати відпочинку для розслаблення, щоб відновити сили і підвищити працездатність під час роботи.

2.3. Особливості умов праці на ПРАТ «Текстиль»

Оцінка стану охорони праці та ефективності заходів щодо його поліпшення є одним з основних завдань управління охороною праці. Будь - який вид економічної діяльності так чи інакше впливає на рівень охорони праці і підвищує або знижує його.

Одним з найважливіших завдань охорони праці на підприємствах є зниження рівня нещасних випадків на виробництві, виробничої захворюваності та нещасних випадків на виробництві. Основною причиною цих негативних явищ є вплив небезпечних і шкідливих виробничих факторів на працівників. Ці питання дуже важливі для підприємств текстильної промисловості, оскільки вони займають не останнє місце в Україні за кількістю людей, які працюють у важких і небезпечних умовах праці.

Сировина для виробництва надходить з-за кордону.

У котельні ПРАТ «Текстиль», де встановлений котел DAN-6.3 спец виробництва DANSTOKER (Данія), постійно працює тільки котел DAN-6.3 СПЕС. Як показано далі, для виробництва готових тканин використовуються наступні машини, механізми та обладнання підвищеної безпеки:

газокористувальне обладнання, парові котли, посудини що працюють під тиском більше 0,07 МПа, трубопроводи пари та гарячої води, підймальні споруди, електроустановки та електрообладнання, технологічні транспортні засоби, обладнання основних виробництв для текстильної та легкої промисловості, обладнання в якому використовуються небезпечні речовини.

Наявність робіт підвищеної небезпеки. При виробництві готових тканин виконуються наступні завдання підвищеної небезпеки: робота з існуючими електроустановками; зберігання, експлуатація балонів зі стисненими, зрідженими, вибухонебезпечними газами; експлуатація дренажних споруд; робота на висоті; виконання газонебезпечних робіт.

Нещасні випадки, пов'язані з виробництвом, в ПРАТ «Текстиль» не реєструються.

Організація роботи і функції системи управління охороною праці на підприємстві зобов'язують керівництво:

- надавати працівникам пільги та компенсації з охорони праці, передбачені чинним законодавством;
- забезпечувати своєчасне виконання заходів щодо підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання нещасним випадкам на виробництві, професійним захворюванням та нещасним випадкам на виробництві;
- забезпечувати працівників необхідними захисними та миючими засобами, спецодягом відповідно до Закону України “Про охорону праці” та стандартів, затверджених підприємством;
- проводити систематичну перевірку цехів з охорони праці (щорічно);
- відповідно до чинного трудового кодексу передбачені додаткові відпустки і скорочений робочий день для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці;
- для визначення сприятливих умов праці співробітників, проводити атестацію робочого місця.

Співробітники компанії обіцяють дотримуватися вимог охорони праці,

техніки безпеки та протипожежного захисту.

Для контролю за станом охорони праці ПРАТ “Текстиль” розроблено та затверджено відповідні положення.

На підприємстві є всі посадові інструкції. Розроблено та затверджено 93 інструкції з охорони праці.

Наказом по підприємству призначено керівника за станом охорони праці у виробничому підрозділі.

У ПРАТ “Текстиль” створено служби охорони праці, які підпорядковуються безпосередньо директору підприємства, та розроблено та затверджено “Правила роботи служб охорони праці”, створено кабінет охорони праці; Положення про систему управління охороною праці та промисловою безпекою; Правила роботи служб охорони праці; Правила підготовки інструкцій з охорони праці; Правила про порядок проведення навчання та перевірки знань з питань охорони праці; Положення про оперативне управління станом охорони праці; Правила медичного огляду окремих категорій працівників; Правила роботи уповноважених трудових колективів з охорони праці; Положення про обов'язки фізичних осіб та працівників з питань охорони праці; Правила оформлення дозволів на роботу з підвищеною небезпекою.

Компанія отримала дозвіл на проведення робіт підвищеної небезпеки та впровадила ідентифікацію та декларування безпеки об'єктів підвищеної небезпеки.

ПРАТ «Текстиль» отримало дозвіл на експлуатацію обладнання підвищеної небезпеки. Обрано уповноважених представників трудового колективу з питань охорони праці.

Затверджено комплексні заходи щодо досягнення встановлених стандартів та підвищення існуючого рівня охорони праці.

У ПРАТ «Текстиль» будуть проведені вступні, первинні, повторні, позапланові та цільові інструктажі. На підприємстві створюється комісія для перевірки знань з питань ОП, а члени комісії проходять навчання в спеціалізованих організаціях.

У ПРАТ «Текстиль» проводиться навчання та перевірка знань з питань охорони праці для співробітників, які проходять навчання та тестування з питань ОП на роботах з підвищеним ризиком у спеціалізованих організаціях.

Щороку організуються медичні огляди для співробітників;

Співробітники компанії забезпечені спеціальним одягом і взуттям, і препаратами для надання першої медичної допомоги. На підприємстві працює пункт невідкладної допомоги, де надають послуги лікарі загальної практики та парамедики.

Співробітникам компанії пропонується безкоштовний обід у власній їдальні, яка розрахована на 700 посадочних місць і оснащена сучасним обладнанням.

За рахунок коштів місцевих підприємств СЕС щомісяця проводяться заміри запиленості, шуму, освітленості, радіаційного фону, вмісту хімічних речовин у повітрі, аналіз якості води в приміщеннях.

На всіх об'єктах вивішені попереджувальні знаки, інформаційні плакати та нормативні документи з охорони праці.

На поліпшення умов та охорони праці виділяється до 100 000 грн. на рік.

ПАТ «Текстиль» обладнано первинним пристроєм пожежної безпеки, майданчик обладнаний автоматичною сигналізацією пожежогасіння, насосна станція експлуатується підприємством і оснащена пристроєм пожежної безпеки ємністю 1000 м³.

З усіма співробітниками проводяться ознайомчі, повторні та основні інструктажі.

Співробітники і навчання проводяться відповідно до програми-мінімумом з пожежогасіння, евакуації.

Висновки до другого розділу

ПРАТ «Текстиль» — це стабільне підприємство з тривалим досвідом роботи на ринку. Незважаючи на складні економічні умови, підприємство продовжує забезпечувати виробництво текстильних виробів та надає робочі місця для значної кількості працівників. Структура підприємства добре організована, що сприяє ефективному управлінню виробничими процесами.

На ПРАТ «Текстиль» здійснюється постійний моніторинг виробничого середовища, включаючи оцінку рівнів шуму, освітленості, а також контроль концентрації хімічних речовин у повітрі робочої зони. Згідно з проведеними дослідженнями, умови праці відповідають встановленим нормативам, що дозволяє мінімізувати негативний вплив виробничих факторів на здоров'я працівників.

Медичні огляди є регулярною практикою на підприємстві, що дозволяє своєчасно виявляти та запобігати професійним захворюванням. Однак варто зазначити, що зниження кількості працівників, які проходять медичні огляди, може свідчити про зниження рівня контролю за станом здоров'я на підприємстві, що потребує подальшої уваги з боку керівництва.

ПРАТ «Текстиль» має розроблену систему управління охороною праці, яка включає в себе проведення інструктажів, забезпечення працівників спецодягом та засобами індивідуального захисту, а також організацію медичних оглядів. Важливо зазначити, що підприємство отримало дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки, що свідчить про відповідність його діяльності встановленим стандартам безпеки.

За даними звітів, на підприємстві не було зареєстровано випадків виробничого травматизму, що є позитивним показником ефективності системи охорони праці. Разом з тим, подальше вдосконалення системи охорони праці та підвищення рівня безпеки на робочих місцях залишаються пріоритетними завданнями для керівництва підприємства.

Підприємство забезпечує соціальні гарантії для працівників, включаючи

оплату праці, надання відпусток та інші соціальні пільги. Важливо зазначити, що на підприємстві діють механізми стимулювання працівників через систему премій та інші форми заохочень, що сприяє підвищенню продуктивності праці та мотивації персоналу.

Враховуючи результати проведеного аналізу, рекомендується посилити контроль за дотриманням санітарно-гігієнічних норм на робочих місцях, а також впроваджувати нові методи управління охороною праці, що дозволить підвищити рівень безпеки та здоров'я працівників. Особлива увага має бути приділена організації регулярних тренінгів з питань безпеки праці та профілактики професійних захворювань.

Таким чином, ПРАТ «Текстиль» демонструє високий рівень відповідальності в забезпеченні належних умов праці та охорони здоров'я працівників, однак для подальшого підвищення ефективності рекомендується зосередитися на вдосконаленні існуючих практик та впровадженні нових підходів до управління охороною праці.

РОЗДІЛ 3

ОСНОВНІ НАПРЯМИ СТВОРЕННЯ СПРИЯТЛИВИХ УМОВ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

3.1. Основні шляхи поліпшення існуючих умов праці на підприємстві

Державна політика України в галузі охорони праці [23] виходить з конституційних прав усіх громадян і виходить з пріоритету належних безпечних і здорових умов праці, а також життя і здоров'я працівників, пов'язаних з результатами виробничої діяльності. Реалізація цієї політики повинна забезпечити постійне поліпшення умов і техніки безпеки праці на кожному підприємстві, зниження рівня травматизму та професійної захворюваності.

У ПРАТ «Текстиль» поліпшення умов праці є важливим чинником підвищення продуктивності праці, зниження рівня травматизму та професійної захворюваності, як наслідок, вивільнення додаткових коштів для розвитку виробництва.

Сьогодні держава і роботодавці приділяють значну увагу управлінню охороною праці.

У ПРАТ «Текстиль» існує безліч підходів до підвищення ефективності управління охороною праці підприємств, заснованих на використанні інформаційних технологій.

Суть І підходу полягає в підвищенні інформативності процесу прийняття рішень з управління станом охорони праці за рахунок впровадження спеціальних технічних засобів для видалення, перетворення, передачі та обробки інформації, збільшення кількості реєстрованих факторів, що впливають на стан безпеки та умови праці.

Розробка, заснована на такому підході, зазвичай спрямована на вирішення конкретних завдань. Відносно висока вартість проведення розробки на основі економічних міркувань не дозволяє рекомендувати її для масового

використання на підприємстві. В результаті сфера його застосування обмежена робочими місцями, де потрібен належний контроль стану параметрів виробничого середовища, психофізіологічного і фізичного стану людей, залучених у виробничий процес.

У цьому випадку витрати на належне оснащення робочого місця компенсуються за рахунок виключення виникнення подібних ситуацій [30, 37].

На стан безпеки праці на ПРАТ «Текстиль» впливають наступні групи чинників:

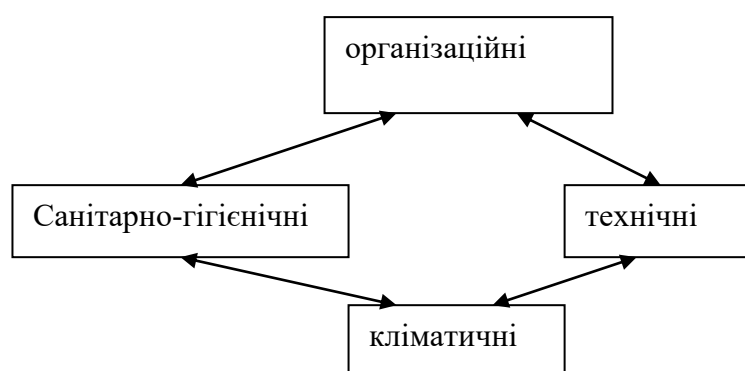


Рис 3.1. Групи чинників поліпшення умов праці

Крім того, в умовах одночасного впливу декількох факторів використання існуючого набору одновимірних залежностей недоцільно з ряду причин, зокрема, невідома ступінь взаємного впливу факторів, «внесок» окремих факторів або їх комбінації в значення показника про стан охорони праці нічого не відомо.

Суть II підходу полягає в оптимізації управління за рахунок використання інформації, а збір, накопичення і обробка якої в підрозділах підприємства вимагають значно менших витрат у порівнянні з першим підходом, щоб цей підхід застосовувався відповідними нормативними документами. Основною статтею витрат є придбання необхідного комп'ютерного обладнання та програмного забезпечення. Беручи до уваги постійне зниження вартості комп'ютерного обладнання, можна стверджувати, що такий підхід є перспективним для компаній.

Інформація, що представляє інтерес з точки зору підвищення якості UOP, накопичується в підрозділах підприємства. В даний час в контексті використання комп'ютерних технологій відсутні нормативні документи, що регламентують обмін інформацією в інтересах охорони праці всередині підприємства. Саме тому існуючі методи збору даних недостатньо ефективні, навіть при автоматизованому зборі, через дублювання окремих даних і відсутність необхідного контролю над вхідними даними.

Інформаційна взаємодія підрозділів текстильних підприємств у вигляді схеми показано на рис. 3.2. При цьому варто виділити 2 основних випадки:

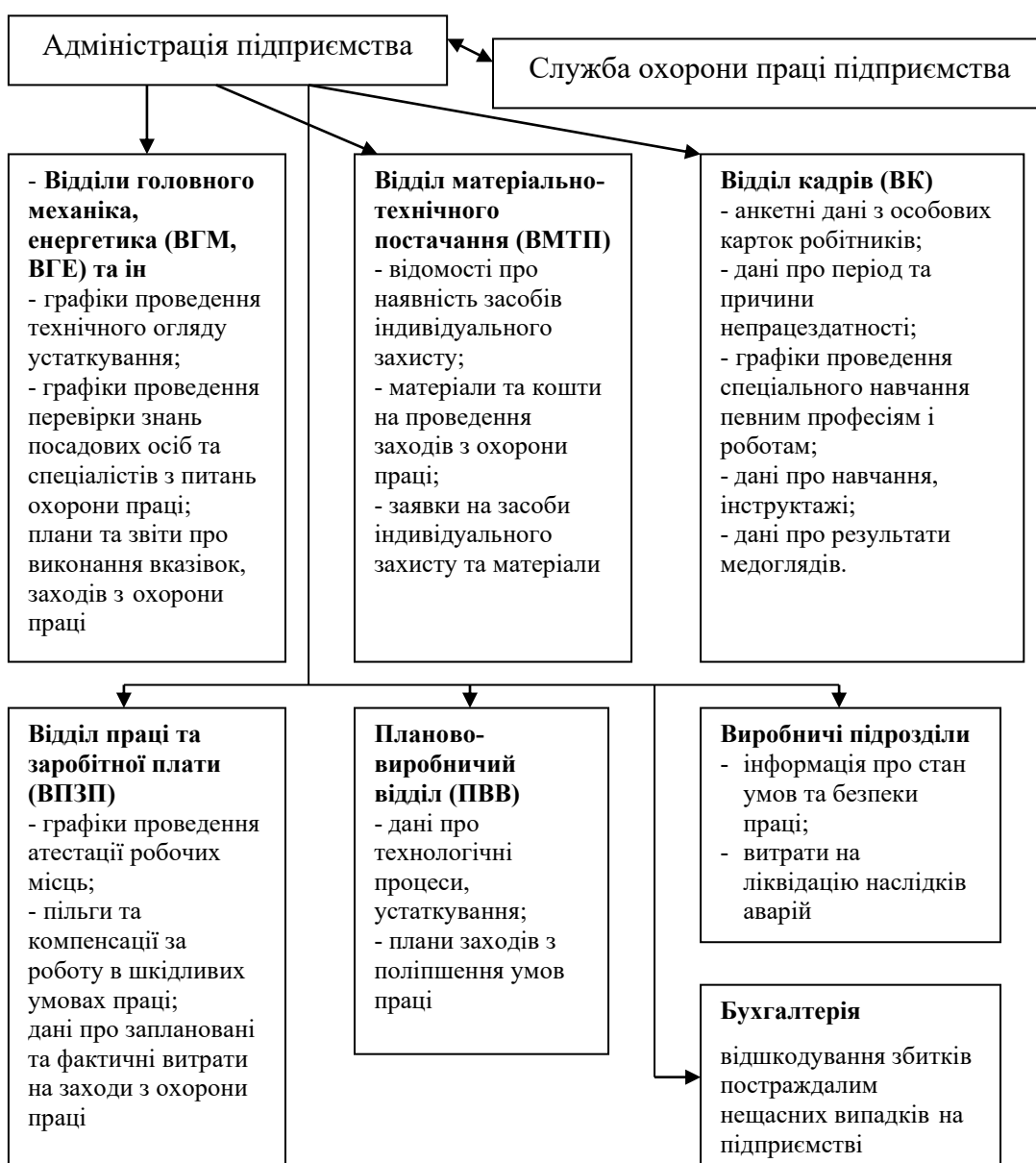


Рис. 3.2. Інформаційна модель системи управління охороною праці на ПРАТ «Текстиль»

По-перше, вся інформація, необхідна для прийняття управлінських рішень, знаходиться на папері і повинна бути записана на магнітний носій для використання в інформаційній моделі SWP. У той же час ступінь об'єктивності інформації висока, інформація носить кількісний характер або може бути використана для таких цілей (з використанням систем кодування інформації) без розробки спеціальних процедур.

По-друге, необхідна інформація частково відсутня і недостатня для прийняття управлінських рішень. У той же час частина інформації, що характеризує менеджмент, носить якісний, важко формалізується і суб'єктивний характер.

У ПРАТ «Текстиль» необхідно впровадити наступні напрямки щодо поліпшення умов праці: удосконалення технологічних процесів використання індивідуальних засобів захисту; реконструкція діючих вентиляційних систем; механізація та автоматизація виробничих процесів; раціональне планування та інженерне забезпечення виробничих процесів; впровадження дистанційного управління виробничими процесами для виведення людини з зони несприятливих умов праці; раціоналізація режимів праці та відпочинку; виготовлення та установка ефективних інженерно-технічних засобів охорони праці; реалізація конструктивних рішень для доведення до норми рівнів шуму, вібрації, температурного режиму; удосконалення конструкцій устаткування або заміна застарілого устаткування новим.

Соціальні результати заходів з поліпшення умов і охорони праці визначаються такими показниками: збільшення кількості робочих місць, які відповідають нормативним вимогам та зменшення кількості працюючих у незадовільних умовах; зменшення кількості випадків інвалідності внаслідок травматизму чи професійної захворюваності і зменшення кількості випадків професійної захворюваності, пов'язаної з незадовільними умовами праці.

Справедливості заради варто відзначити, що на досліджуваному підприємстві питання охорони праці розглядається на належному рівні. Керівництво турбується про свій персонал. Тут створені всі сприятливі умови для роботи, про що свідчить низький показник плинності кадрів - 0,3. Допускаються всі фактори виробничого середовища і трудових процесів, причому допускається 2 клас, в залежності від гігієнічної класифікації праці.

Слід зазначити, що крім служб охорони праці, у формуванні безпечних і нешкідливих умов праці на ПРАТ «Текстиль» беруть участь багато інших служб і підрозділи. Якщо автоматизована система управління підприємством працює, її принципова схема показана на рис. 3.3. Необхідна інформація буде доступна фахівцям з охорони праці.

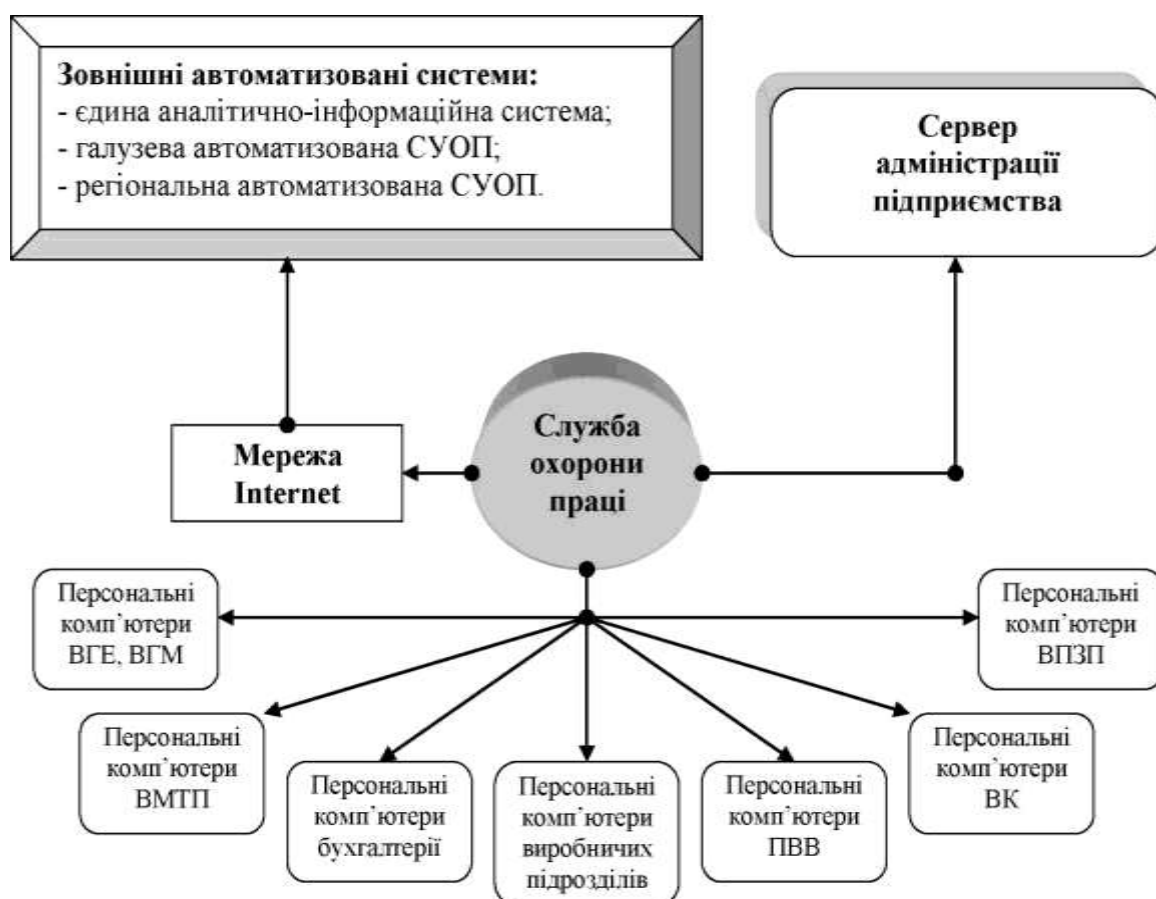


Рис. 3.3. Схема автоматизованої СУОП на ПРАТ «Текстиль»

У той же час точність, ймовірність і повнота інформації значно підвищуються в порівнянні з традиційними методами збору, зберігання і передачі інформації [50]. Обмін інформацією між підрозділами підприємства

дозволяє реалізувати принцип використання єдиного запису і множинної багатоцільової інформації для створення необхідної бази даних для моделювання показників стану охорони праці.

Слід зазначити, що запропонована вище схема інформаційної підтримки є лише початковим етапом створення ефективної системи управління охороною праці. Якісно зібрана інформація про об'єкти управління має велике значення для керівників, але повинна бути оброблена і використана в інтересах компаній і співробітників. У той час як кожен керівник очікує позитивного економічного ефекту від впровадження СУОП, співробітники зацікавлені в позитивних соціальних змінах в політиці компанії. Обидва ці погляди мають право на існування і повинні практикуватися в ПРАТ «Текстиль».

3.2. Рекомендації щодо покращення умов праці на ПРАТ «Текстиль»

Хороші умови праці забезпечують як соціальну гармонію особистості людини, так і підвищення продуктивності праці. У той же час несприятливі умови призводять до негативних наслідків. У зв'язку з цим виникає проблема створення здорових і безпечних умов праці на робочому місці, яка визначається важливістю економічних і соціальних наслідків поліпшення умов праці. Поліпшення умов праці на підприємстві - це довгостроковий процес, що вимагає ефективного управління.

Десятиліттями офіційна влада вважала, що несприятливі умови праці можна компенсувати високою заробітною платою, пільговими пенсіями і збільшеним часом відпустки. У той же час соціальні резерви підвищення ефективності виробництва ігнорувалися, витрати на техніку безпеки постійно знижувалися, що призводило до зростання нещасних випадків на виробництві.

При цьому основні витрати припадають не на створення безпечного обладнання, запобігання нещасних випадків на виробництві і захворюваності, нормалізацію умов праці, а на пільги і компенсації, пов'язані з небезпечними і шкідливими умовами праці, співвідношення витрат на поліпшення умов праці

та охорони праці до витрат на додаткові виплати, пенсії, пільгову відпустку і т.д. складають 10/1 [33, 9-10].

В Україні необхідно розробляти нові підходи і методи управління умовами праці та охороною праці на підприємствах. Зниження уваги до актуальної проблеми збереження життя і здоров'я працівників призводить до погіршення як соціальних, так і економічних показників підприємства.

У ПРАТ «Текстиль» діють такі форми морального стимулювання: від оголошення подяки до організації нічного відпочинку, пікніків, які дозволили домогтися найкращих результатів в охороні праці. Схема методів стимулювання охорони праці в ПРАТ «Текстиль» представлена на рис. 3.5 і 3.6.



Рис. 3.5. Методи стимулювання за дотримання нормативних вимог охорони праці на ПРАТ «Текстиль»

Управління та створення сприятливих умов праці на підприємствах може забезпечити добробут працівників. З огляду на системний підхід до управління умовами праці, необхідно створити високоефективні механізми реалізації

соціально-економічних методів управління з найбільш виразними мотиваційними характеристиками.

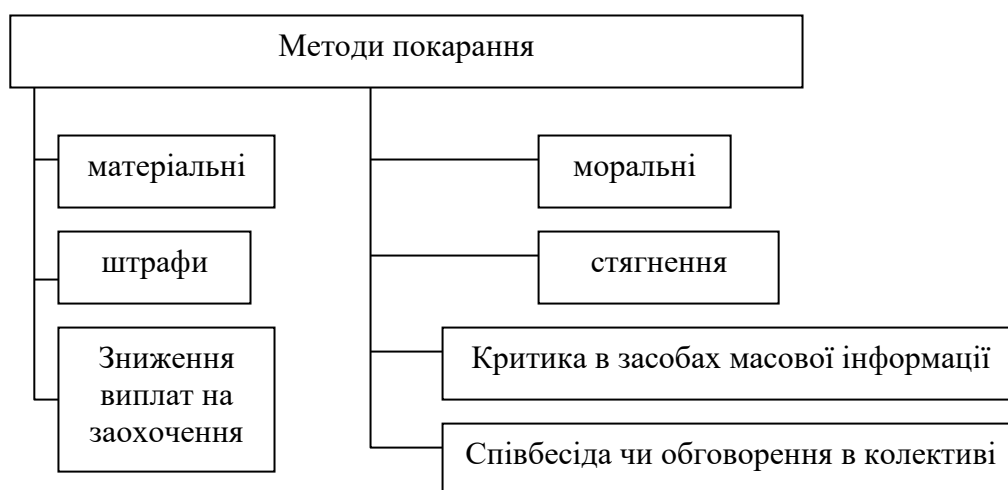


Рис. 3.6. Методи покарання за недотримання нормативних вимог охорони праці на ПРАТ «Текстиль»

На дочірніх текстильних підприємствах впроваджуються соціально-економічні методи управління умовами та охороною праці, які включають наступні напрямки:

- підвищення економічної відповідальності власників підприємств за шкоду, заподіяну здоров'ю працівників несприятливими умовами праці;
- забезпечення працівників засобами індивідуального захисту;
- стимулювання підвищення активності та зацікавленості підприємств у поліпшенні умов праці;
- застосування соціальних і соціально-психологічних методів і заходів контролю за умовами та охороною праці;
- вивчення та поширення досвіду з охорони праці (впровадження типових навчальних програм, організація конференцій/семінарів, інформаційних сесій);
- інформаційна підтримка з питань охорони праці.

Система соціально-економічного управління умовами та охороною праці

на підприємстві «ТЕКСТИЛЬ» представлена на рис. 3.7.

Використання окремих напрямів соціально-економічного управління може лише частково вирішити проблеми. Тому необхідно застосовувати весь комплекс цих управлінських підходів, що ґрунтується на плануванні, організації, нормуванні, регулюванні, контролі, обліку та аналізі.

Визначення напрямку соціально-економічного управління дозволяє скоригувати подальшу спрямованість механізму, але суть цього стане зрозумілою лише після того, як буде визначено набір методів управління та засобів реалізації.

Таким чином, управління економічними, соціальними, правовими, організаційними та технічними заходами повинно здійснюватися в рамках загального механізму соціально-економічного управління умовами та охороною праці.

Управління умовами та охороною праці знаходить своє відображення у конкретному змісті функцій управління.

У ПРАТ «Текстиль» центральною ланкою управління є планування. Плани, що розробляються підприємствами, повинні включати не тільки очікувані соціальні та економічні результати, а й усі дії, необхідні для досягнення поставлених цілей. Це дозволяє керівництву чітко організувати, здійснювати облік і контроль, аналізувати досягнуті зміни в умовах і охороні праці, виявляти причини відхилень і коригувати процес.

Ключовими факторами ефективності планування умов праці в ПРАТ «Текстиль» є: конкретність заходів, які плануються здійснити; наявність декількох варіантів планування, з яких на етапі прийняття управлінських рішень обирається найбільш оптимальний; очікуваний вплив запланованих заходів на результати зміни умов праці оцінка та врахування особливостей конкретних трудових груп. При цьому слід враховувати спрямованість запланованих організаційно-технічних, економічних та правових заходів. За наявності кількох варіантів плану можна буде здійснити економічне обґрунтування заходів щодо поліпшення умов і безпеки праці.

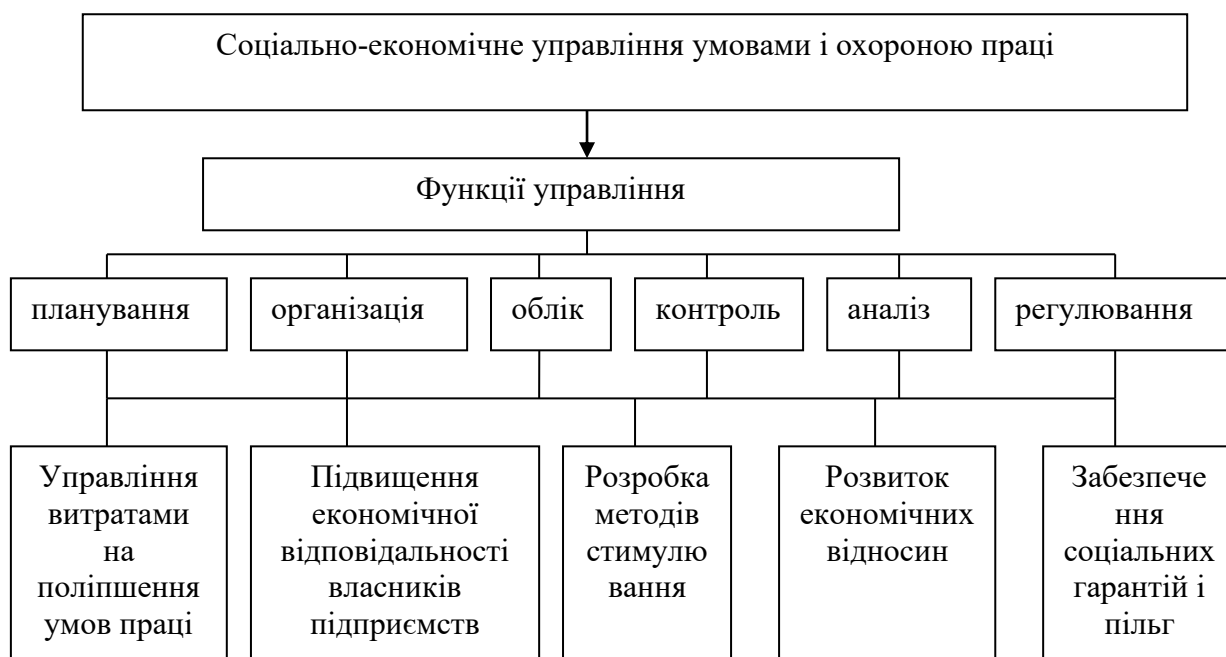


Рис. 3.7. Напрями функціонування механізму соціально-економічного управління умовами та охороною праці на на ПРАТ «Текстиль»

Вирішення проблеми поліпшення умов праці та економічного управління охороною праці визначається насамперед організацією цього процесу на підприємстві.

У ПРАТ “Текстиль” організація управління гарантує виконання запланованих заходів органом управління. У той же час, реалізація органів управління може бути джерелом виникнення нових потреб, які не існували раніше. Наприклад, потребують доповнення положення про преміювання працівників. Підприємствам слід передбачити підготовку та перепідготовку фахівців з праці, визначити матеріальні ресурси та джерела фінансування. Очевидно також, що економія від скорочення пільг і компенсацій за несприятливі умови праці повинна використовуватися розумно.

Організація управління може передбачати як удосконалення виробничої структури, так і зміну актуальності виробництва та співвідношення матеріальних і трудових факторів. Як функція управління, облік на ПРАТ “Текстиль” здійснюється на основі статистики травматизму та захворюваності, паспортизації санітарно-технічних умов та визначення результатів заходів щодо поліпшення умов і безпеки праці. Ці функції на підприємстві виконують

планово-економічна служба, технічний відділ та служба охорони праці.

Облік забезпечує інформаційну підтримку СУ, що є важливим для прийняття управлінських рішень, зокрема, при плануванні та регулюванні. Ефективність обліку умов праці залежить як від вибору показників для оцінки стану умов праці на робочих місцях, так і від показників, що характеризують результати вжитих заходів.

Функція обліку тісно пов'язана з контролем за фактичним ходом виконання запланованих заходів і відповідністю отриманих результатів, і залежить від функціонування організації. Частота контролю залежить від типу планування.

Довгострокове управління дозволяє оцінювати виконання довгострокових планів, тоді як середньострокове (поточне) управління дозволяє оцінювати хід виконання колективних договорів.

На підприємствах система заходів, передбачених оперативним управлінням, дозволяє фактично реалізувати всі заплановані заходи та виконання функціональних обов'язків посадовими особами та працівниками щодо поліпшення умов і безпеки праці, що є найбільш ефективним типом управління.

З цією метою аналізуються дані обліку та контролю, узагальнюються причини невідповідності стандартам та іншим нормативним документам і невиконання запланованих заходів, вивчаються документи контрольно-наглядових органів, паспортні дані про санітарно-технічний стан умов праці на робочих місцях і карти умов праці.

Результати аналізу використовуються не тільки для регулювання діяльності підприємства, а й для підготовки пропозицій для включення в поточні та перспективні плани. Аналітична оцінка умов і результатів діяльності підконтрольних об'єктів дозволяє визначити величину, характер і причини відхилень, які відбуваються зараз або можуть виникнути в майбутньому, і є основою для реалізації планової, організаційної та регулюючої функцій.

Необхідність проведення аналізу з метою виявлення нових прогресивних

форм господарювання, що поліпшують умови і безпеку праці, може бути викликана нещасними випадками, зростанням захворюваності та іншими негативними факторами, такими як зниження ефективності виробництва.

Регулювання відіграє провідну роль в управлінні і є невід'ємною частиною всіх управлінських процесів. Координація, як особлива функція управління, забезпечує залежність певних рішень і дій від інших рішень у процесі функціонування системи.

На підприємствах функція координації набуває трьох різних форм:

- організаційно-адміністративну (видання наказів, затвердження посадових інструкцій, розробка та внесення змін до регламентів роботи відділів і служб);
- економічної (удосконалення умов преміювання, моральне заохочення, матеріальне стимулювання);
- соціально-психологічної (навчання, обмін досвідом, огляди, конкурси, “День охорони праці”, засідання комісій з управління охороною праці).

З метою створення безпечних і нешкідливих умов праці на робочих місцях керівництво ПРАТ “Текстиль” розробляє та впроваджує комплексні заходи для досягнення встановлених стандартів у сфері охорони праці та промислової безпеки. На підприємстві також розроблені програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

Економічні результати заходів щодо поліпшення умов і безпеки праці виражаються у вигляді економії від зниження втрат через нещасні випадки, катастрофи та професійні захворювання, як в економіці в цілому, так і в ПРАТ “Текстиль”.

Наведемо рекомендації щодо покращення умов праці на ПРАТ «Текстиль».

1. Модернізація виробничого обладнання:

- Провести аналіз стану існуючого обладнання та впровадити сучасні технології, які зменшують вплив шкідливих факторів на працівників. Це може

включати автоматизацію деяких виробничих процесів, що зменшить фізичне навантаження на працівників і знизить ризики травматизму.

2. Поліпшення вентиляційних систем:

- Встановити або оновити системи вентиляції для забезпечення належного рівня якості повітря на робочих місцях, що особливо важливо в текстильному виробництві, де часто виникають проблеми із запиленістю. Регулярний моніторинг та обслуговування вентиляційних систем дозволить зменшити концентрацію шкідливих речовин у повітрі.

3. Запровадження сучасних методів охорони праці:

- Впровадити інтегровану інформаційну систему для управління охороною праці, що дозволить ефективніше контролювати виконання заходів з безпеки праці, аналізувати дані та приймати обґрунтовані управлінські рішення. Система повинна забезпечувати оперативний доступ до інформації щодо стану охорони праці та наявності небезпечних факторів.

4. Регулярне навчання та підвищення кваліфікації працівників:

- Організувати регулярні тренінги з безпеки праці для всіх працівників, включаючи нових співробітників. Це допоможе підвищити обізнаність про потенційні ризики на робочих місцях і сприятиме формуванню культури безпеки на підприємстві.

5. Оптимізація робочих місць:

- Провести ергономічний аналіз робочих місць і впровадити зміни для зниження фізичного навантаження на працівників. Це може включати налаштування висоти робочих столів, забезпечення належного освітлення та застосування спеціальних пристроїв для полегшення виконання важких операцій.

6. Соціальна підтримка та мотивація працівників:

- Впровадити додаткові заходи соціального захисту та підтримки працівників, такі як медичне страхування, програми здорового способу життя, додаткові відпустки для відновлення здоров'я. Також важливо розробити систему преміювання та інших видів матеріального стимулювання для

підвищення мотивації працівників дотримуватися правил охорони праці.

7. Покращення морально-психологічного клімату на підприємстві:

- Запровадити програми з управління стресом та розвитку командного духу, що допоможуть знизити рівень стресу серед працівників і підвищити їхню задоволеність роботою. Це може включати командні заходи, індивідуальні консультації з психологами та інші ініціативи для створення сприятливого робочого середовища.

8. Моніторинг і контроль дотримання норм охорони праці:

- Впровадити регулярні перевірки умов праці на підприємстві із залученням незалежних експертів, що дозволить вчасно виявляти та усувати порушення. Особливу увагу слід приділити контролю за дотриманням санітарно-гігієнічних норм і правил безпеки.

9. Забезпечення працівників засобами індивідуального захисту:

- Постійно оновлювати та покращувати засоби індивідуального захисту (ЗІЗ), забезпечуючи працівників якісним спецодягом, респіраторами, захисними окулярами та іншими необхідними засобами. Забезпечення регулярного технічного обслуговування та заміни ЗІЗ є критично важливим для мінімізації ризиків на робочих місцях.

10. Інтеграція міжнародного досвіду:

- Вивчити та адаптувати до умов підприємства кращі практики з охорони праці, які застосовуються в розвинених країнах. Це може включати інтеграцію сучасних стандартів та підходів, таких як ISO 45001, які спрямовані на підвищення безпеки праці на міжнародному рівні.

Реалізація цих рекомендацій дозволить ПрАТ «Текстиль» підвищити рівень безпеки та якості умов праці, що сприятиме підвищенню продуктивності працівників та зменшенню кількості виробничих травм і захворювань.

Висновки до третього розділу

Удосконалення умов праці на підприємстві є ключовим фактором, який

впливає на продуктивність праці, рівень професійної захворюваності та травматизму. Важливим аспектом державної політики у сфері охорони праці є забезпечення безпечних та здорових умов праці, що має безпосередній вплив на економічні показники підприємств та здоров'я працівників.

Одним з основних напрямів удосконалення управління охороною праці на ПРАТ «Текстиль» є впровадження сучасних інформаційних технологій. Це дозволяє підвищити інформативність процесу прийняття управлінських рішень, забезпечити кращий контроль за виробничими процесами, а також оптимізувати витрати на забезпечення безпеки праці. Важливим елементом є створення інформаційної моделі системи управління охороною праці, що передбачає об'єднання всіх підрозділів підприємства в єдину інформаційну систему.

Значна увага приділяється оптимізації технологічних процесів з метою зниження впливу шкідливих виробничих факторів. Це включає в себе модернізацію обладнання, реконструкцію вентиляційних систем, впровадження дистанційного управління виробничими процесами та механізацію найбільш важких операцій. Впровадження цих заходів дозволить значно покращити умови праці, зменшити кількість виробничих травм та підвищити загальний рівень безпеки на підприємстві.

Удосконалення умов праці має позитивний вплив на соціальну сферу, що виражається в зниженні рівня інвалідності, пов'язаної з професійними захворюваннями, та в зменшенні кількості працівників, що працюють у шкідливих умовах. Завдяки цим заходам підприємство зможе забезпечити кращий захист здоров'я своїх працівників та покращити соціальну стабільність колективу.

ПРАТ «Текстиль» впроваджує нові форми управління охороною праці, які базуються на поєднанні економічних, соціальних та психологічних методів впливу. Це включає в себе не лише заходи з покращення умов праці, але й впровадження систем морального та матеріального стимулювання, які спрямовані на підвищення відповідальності працівників за дотримання норм

охорони праці.

Заходи з покращення умов праці мають значний економічний ефект. Зокрема, економія від зниження втрат через нещасні випадки та професійні захворювання може бути використана для подальшого розвитку підприємства. Ефективність цих заходів підвищується завдяки впровадженню системного підходу до управління витратами на поліпшення умов праці, що дозволяє забезпечити довготривале покращення виробничих показників.

Важливим аспектом є впровадження соціально-економічного управління умовами праці, що включає в себе розробку та впровадження програм з охорони праці, надання соціальних гарантій та пільг працівникам. Це дозволяє не лише покращити умови праці, але й підвищити мотивацію працівників, що в свою чергу позитивно впливає на продуктивність та стабільність роботи підприємства.

Таким чином, ПРАТ «Текстиль» здійснює комплексний підхід до покращення умов праці, що включає в себе оптимізацію технологічних процесів, впровадження сучасних інформаційних систем, а також розробку нових форм соціально-економічного управління. Це дозволяє забезпечити стабільний розвиток підприємства та зберегти здоров'я його працівників.

ВИСНОВКИ

1. В умовах сучасного ринку забезпечення безпеки та належних умов праці відіграє ключову роль у забезпеченні ефективної діяльності підприємств. Умови праці не тільки впливають на продуктивність співробітників, але й є важливим фактором соціально-економічного розвитку суспільства. Тому створення умов, що сприяють збереженню здоров'я працівників, їхній мотивації та продуктивності, є надзвичайно важливим завданням.

Система управління умовами праці є невід'ємним елементом загальної системи охорони праці на підприємстві. Вдосконалення умов праці сприяє підвищенню рівня охорони праці, а впровадження відповідних заходів формує основу для забезпечення безпечних умов на робочих місцях.

Процес розвитку системи управління охороною праці на українських підприємствах пройшов декілька етапів, починаючи з нормативного регулювання та завершуючи впровадженням сучасних методів контролю та централізованого планування. Наразі управління охороною праці на підприємствах досягло високого рівня завдяки використанню сучасних підходів та оцінки ризиків.

Законодавство України є основним інструментом регулювання у сфері охорони праці, визначаючи обов'язки роботодавців і права працівників на безпечні умови праці та соціальний захист. Важливу роль у забезпеченні виконання цих вимог відіграє контроль з боку держави та профспілок.

2. Для підвищення ефективності управління умовами праці в Україні доцільно використовувати зарубіжний досвід, зокрема, практики країн ЄС та США. Важливо враховувати соціально-економічні фактори, що впливають на здоров'я та працездатність працівників, та застосовувати сучасні методи управління, включаючи створення сприятливого морально-психологічного клімату на підприємствах.

3. На прикладі ПРАТ «Текстиль» можна побачити, що підприємство, незважаючи на складні економічні умови, успішно функціонує завдяки

впровадженню ефективних управлінських рішень та постійному контролю за виробничими умовами. Підприємство дотримується встановлених нормативів, здійснює регулярний моніторинг умов праці, що дозволяє мінімізувати негативний вплив виробничих факторів на здоров'я працівників.

Медичні огляди працівників є регулярною практикою на підприємстві, що дозволяє своєчасно виявляти можливі професійні захворювання та вживати відповідних заходів для їх запобігання. Однак, зниження кількості працівників, що проходять ці огляди, потребує додаткової уваги керівництва для збереження високого рівня контролю за станом здоров'я персоналу.

ПРАТ «Текстиль» активно впроваджує новітні методи управління охороною праці, що включають проведення інструктажів, забезпечення працівників спецодягом та організацію медичних оглядів. Отримання дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки свідчить про відповідність діяльності підприємства встановленим стандартам безпеки.

Позитивним показником ефективності системи охорони праці на підприємстві є відсутність випадків виробничого травматизму. Водночас, подальше вдосконалення системи охорони праці та підвищення рівня безпеки на робочих місцях залишаються пріоритетними завданнями керівництва підприємства.

Підприємство забезпечує соціальні гарантії для працівників, включаючи оплату праці, надання відпусток та інші соціальні пільги. Важливою складовою мотиваційної системи є премії та інші форми заохочення, що сприяє підвищенню продуктивності праці та мотивації персоналу.

4. Рекомендується посилити контроль за дотриманням санітарно-гігієнічних норм та впроваджувати нові методи управління охороною праці, що сприятиме підвищенню рівня безпеки та здоров'я працівників. Особлива увага має бути приділена регулярним тренінгам з питань безпеки праці та профілактики професійних захворювань.

Таким чином, ПРАТ «Текстиль» демонструє високу відповідальність у забезпеченні належних умов праці, проте для подальшого підвищення

ефективності слід зосередитися на вдосконаленні існуючих практик та впровадженні нових підходів до управління охороною праці.

Удосконалення умов праці на підприємстві позитивно впливає на продуктивність праці, знижує рівень професійної захворюваності та травматизму. Впровадження сучасних інформаційних технологій дозволяє підвищити інформативність управлінських рішень, кращий контроль за виробничими процесами та оптимізувати витрати на забезпечення безпеки праці.

5. Оптимізація технологічних процесів та модернізація обладнання також сприяють зниженню впливу шкідливих виробничих факторів, що дозволяє покращити умови праці, зменшити кількість травм та підвищити загальний рівень безпеки.

Комплексний підхід до покращення умов праці, який застосовує ПРАТ «Текстиль», включає оптимізацію технологічних процесів, впровадження сучасних інформаційних систем та розробку нових форм соціально-економічного управління. Це дозволяє забезпечити стабільний розвиток підприємства та збереження здоров'я його працівників.

Забезпечення належних та безпечних умов праці є критично важливим для ефективного функціонування підприємств і сприяє загальному соціально-економічному розвитку. Основою системи управління умовами праці є комплексний підхід, що включає законодавче регулювання, впровадження сучасних методів управління та оцінки, а також використання зарубіжного досвіду. Важливим є участь усіх зацікавлених сторін, включаючи державу, роботодавців, профспілки та працівників.

На прикладі ПРАТ «Текстиль» було показано, що підприємство активно займається моніторингом виробничого середовища, забезпечує працівників необхідними засобами захисту, проводить медичні огляди, та розвиває систему управління охороною праці. Відсутність випадків виробничого травматизму свідчить про ефективність впровадженої системи охорони праці.

Значну увагу приділено вдосконаленню умов праці через модернізацію

обладнання, впровадження дистанційного управління, і створення єдиної інформаційної системи управління. Це дозволяє знизити негативний вплив виробничих факторів на здоров'я працівників і забезпечити соціальну стабільність колективу.

Підприємство застосовує нові форми управління охороною праці, що включають економічні, соціальні та психологічні методи, зокрема, систему морального та матеріального стимулювання працівників. Економічний ефект від покращення умов праці відчутний у зниженні втрат через нещасні випадки та професійні захворювання, що сприяє стабільному розвитку підприємства.

Загалом, ПРАТ «Текстиль» демонструє високий рівень відповідальності у забезпеченні умов праці та охорони здоров'я працівників. Подальше вдосконалення управлінських практик та впровадження нових підходів забезпечать стабільний розвиток підприємства та збереження здоров'я працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аршимова Дж. Дивись у корінь. *Науково-виробничий журнал «Охорона праці»*. 2020. № 11. С. 10-14.
2. Березуцький В.В., Адаменко М.І. Небезпечні виробничі ризики та надійність: навч. посіб. для студентів за напрямом підготовки 6.170202 «Цивільна безпека». Харків: ФОП Панов А. М., 2016. 385 с.
3. Богуш В.М., Юдін О.К. Інформаційна безпека держави. Київ: «МК-Прес», 2005. 432 с.
4. Бочковський А.П. Пріоритетні напрямки удосконалення системи управління охороною праці на підприємствах. *Зернові продукти і комбікорми*. 2014. № 2 (54), С. 11-16.
5. Гільперт В. *ISO 45001:2018 - Інструмент для підвищення рівня професійної безпеки на підприємствах лісового господарства. Науково-виробничий журнал «Охорона праці»*. 2019. №4. С. 21-33.
6. Гільперт В.В. Навчання ризик-менеджменту як інструменту для вдосконалення СУОП. *Науково-виробничий журнал «Охорона праці»*. 2019. № 8. С. 14-17.
7. Гільперт В.В., Качмар М.Р. Дистанційна модель навчання для мінімізації ризиків безперервності навчання з охорони праці. *Гірнична електромеханіка і автоматика*. 2019. № 102. С. 107-111. URL: <https://gea.nmu.org.ua/ua/ntz/archive/102/102.php>.
8. Гогіташвілі Г.Г. Система управління охороною праці: навч. посіб. Львів: Афіша, 2002. 320 с.
9. Гогіташвілі Г.Г., Карчевські Є.Т., Лапін В.М. Управління охороною праці та ризиком за міжнародними стандартами: навч. посіб. К.: Знання, 367 с.
10. Господарський кодекс України: Закон України від 16.01.2003 р. №436-І. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text>.
11. Аршимова Дж. Вебінар: «Техніка розслідування подій/інцидентів методом RCA (аналіз докорінної причини)». *Науково-виробничий журнал «Охорона праці»*. URL: <https://ohoronapraci.kiev.ua/seminar/webinar/tehnika->

[rozsliduvanna-podijincidentiv-metodom-rca.](#)

12. Самнер Джейс. В ЄС оцінювання ризику - це ключ до створення здорового робочого місця. *Науково-виробничий журнал «Охорона праці»*. 2015. № 8. С. 6-7.

13. Директива № 89/391/ЄЕС Ради від 12 червня 1989 р. «Про запровадження заходів щодо стимулювання вдосконалення рівня безпеки й гігієни праці працівників на робочих місцях». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23.

14. ДСТУ ІЕС/ISO 31010:2013. Керування ризиком. Методи загального оцінювання ризику. URL: <https://zakon.isu.net.ua/sites/default/files/normdocs/iso31010.pdf>.

15. ДСТУ ISO 19011:2019 (ISO 19011:2018, IDT). Настанови щодо проведення аудитів систем управління. ДП «УкрНДНЦ». 2020. URL: <https://zakon.isu.net.ua/sites/default/files/normdocs/iso19011.pdf>.

16. ДСТУ ISO 31000:2018. Менеджмент ризиків. Принципи та настанови. URL: https://zakon.isu.net.ua/sites/default/files/normdocs/dstu_iso31000_2018.pdf.

17. ДСТУ ISO 45001:2019. Системи управління охороною здоров'я та безпекою праці. Вимоги та настанови щодо застосування (ISO 45001:2018, IDT). URL: https://zakon.isu.net.ua/sites/default/files/normdocs/dstu_iso45001_2019.pdf.

18. ДСТУ OHSAS 18001:2010. Системи управління гігієною та безпекою праці. Вимоги (OHSAS 18001:2007, IDT). Чинний від 2011-01-01. Вид. офіц. К.: Держспоживстандарт України, 2011. 12 с.

19. ДСТУ-П OHSAS 18001:2007. Система управління безпекою та гігієною праці. Вимоги. Охрана труда. *Библиотека специалиста по охране труда*. 2007. № 10. С. 2-14.

20. Загальна декларація прав людини Генеральна Асамблея ООН 10 грудня 1948 року прийняла і проголосила Загальну декларацію прав людини. (Док.ООН/РЕЗ/217 А). URL: https://zakon.rada.gov.Ua/laws/show/995_015#Text.

21. Керівні принципи з систем управління безпекою та гігієною праці

МОП-БГП 2001. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_protect/—protrav/—safework/documents/normativeinstrument/wcms_631067.pdf.

22. Кодекс законів про працю України: URL: <https://zakon.rada.gov.Ua/laws/show/322-08#Text>.

23. Колесник С. Аудит вам на допомогу. *Науково-виробничий журнал «Охорона праці»*. 2018. № 1. С. 13-16.

24. Конвенции о безопасности и гигиене труда и производственной среды: Міжнародне законодавство про охорону праці, том 1. К.: Основа, 1997. С. 376-382.

25. Конвенція Міжнародної організації праці № 187 про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці від 15.06.2006 р. *Інформаційний бюлетень з охорони праці*. 2007. № 1.

26. Конвенція реформування системи управління охороною праці в Україні: Розпорядження КМУ від 12.12.2018 № 989-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/989-2018-%D1%80#Text>.

27. Конституція України: від 28.06.1996 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254x/96-вр>.

28. Лесенко Г.Г. Розробка та впровадження СУОП на підприємстві. *Науково-виробничий журнал «Охорона праці»*. 2003. № 6. С. 36-38.

29. Лист Спільного представницького органу репрезентативних Всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні від 03.08.2021 р. № 01-12/049-СПО Про непогодження законопроекту «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі». <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

30. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 року і набрав чинності 3 січня 1976 року. URL: https://zakon.rada.gov.Ua/laws/show/995_042#Text.

31. Моїсеєнко О. Забезпечення безпеки робіт з підвищеною небезпекою, які виконує підрядник. *Науково-виробничий журнал «Охорона праці»*. 2017. № 2. С. 24-27.

32. Муртонен М. Оценка рисков на рабочем месте. Практическое пособие. Вып. 1. Опыт Финляндии. 2012. 63 с.
33. Мусійовський А.Й., Степанишин В.М., Гільперт В.В. Методичні рекомендації щодо впровадження системи управління охороною праці та ризиками на підприємствах, які перебувають у сфері управління Державного агентства лісових ресурсів України. К.: Держлісагентство України, 2015. 95 с.
34. Пістун І.П., Кіт Ю.В. Охорона праці (психологія безпеки): навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Львів: Тріада плюс, 2008. 280 с.
35. Пістун І.П., Кочубей В.І. Безпека життєдіяльності: підручник. Суми: Університетська книга, 2012. 576 с.
36. Про безпеку та здоров'я працівників на роботі: проєкт Закону. URL: <https://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=1d23af02-a0ec-4458-9d88-2e4c9df8669f&title=ProektZakonuUkrainiproBezpekuTaZdoroviaPratsivnikiv-NaRoboti>.
37. Про затвердження Загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014 - 2018 роки: Закон України від 04.04.2013 р. № 178-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/178-18#Text>.
38. Про затвердження Національної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2001 - 2005 роки: Постанова Каб. Міністрів України від 10.10.2001 р. № 1320 Київ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1320-2001-%D0%BF#Text>.
39. Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві: Постанова Каб. Міністрів України від 17.04.2019 р. № 337: URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-п#1ext>.
40. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2695-XII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.
41. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 р. № 4312-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text>.

42. Проведено III етап семінару-практикуму «Вимоги стандарту ISO 45001:2018». URL: <https://kadrlis.com.ua/novini/novina/article/provedeno-iii-etap-seminaru-praktikumumu-vimogi-standartu-iso-450012018.html>.
43. Проект Методики проведення роботодавцем заходів з безпеки та гігієни праці на основі ризикоорієнтованого підходу. URL: <https://dsp.gov.ua/derzhpratsi-proponuie-do-obhovorennia-proiekt-postanovy-kabinetu-ministriv-ukrainy-pro-zatverdzhennia-metodyky-provedennia-robotodavtsem-zakhodiv-z-bezpeky-ta-hihiieny-pratsi-na-osnovi-ryzykoooriientov/>.
44. Проект Трудового кодексу України: проект Закону від 24.07.2017 р. № 1658. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
45. Балл Г.О. Психологія праці та професійної підготовки особистості. Хмельницький: ТУП, 2001. 330 с.
46. Рамкова стратегія ЄС із безпеки та здоров'я на роботі на 2021-2027 роки: Безпека та здоров'я на роботі в мінливому світі праці. Брюссель, 28.06.2021 р. COM(2021) 323 final.
47. Рекомендация об основах, содействующих безопасности и гигиене труда № 197. URL: <https://xn--80aagahqwyibe8an.com/pratsi-organizatsiya-mijnarodna/rekomendatsiya-osnovah-sodeystvuyuschih-2006-22441.html>.
48. Рибалка В.В. Психологія та педагогіка праці особистості: від обдарованості дитини до майстерності дорослого: посібник. Київ: Інститут обдарованої дитини, 2014. 220 с.
49. Романчук А.А. Шість відповідей на запитання «чому?». *Науково-виробничий журнал «Охорона праці»*. 2015. № 8. С. 28-30.
50. Романчук А.А. Системный менеджмент охраны труда на предприятии. Модели управления. Информационное пособие. Часть 1. 2010. Ильичевск. 236 с.
51. Руководство по системам управления охраной труда: МОТ - СУОТ 2001 // ILO - OSH 2001. Женева: МОТ, 2003. 28 с.
52. Селявин Д. Поведінковий аудит як інструмент охорони праці. *Науково-виробничий журнал «Охорона праці»*. 2016. № 9. С. 12-13.

53. Сергієнко М.І., Бахтіна Є.А. Підвищення охорони праці ткацького виробництва за рахунок впровадження нових систем кондиціювання зі зволуженим повітрям. *Проблеми охорони праці в Україні*. 2012. № 23. С. 109-115.
54. Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та Переліку робіт з підвищеною небезпекою (НПАОП 0.00-4.12-05): Наказ Держнагляддохоронпраці України від 26.01.2005 р. № 15. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0231-05#Text>.
55. Трофімчук В. Людина понад усе. *Науково-виробничий журнал «Охорона праці»*. 2015. № 9. С. 16-20.
56. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Закон України від 16.09.2014 р. № 1678-VII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/984_011.
57. Фандєєв О. До виходу в море потрібно готуватися на березі. *Науково-виробничий журнал «Охорона праці»*. 2021. № 10. С. 8-11.
58. Федоренко М. Підрядники та охорона праці. *Науково-виробничий журнал «Охорона праці»*. 2014. № 12. С. 44-47.
59. Хартія основних прав Європейського Союзу: [пер. А. Пендак]. Ніццький договір та розширення Європейського Союзу. Київ, 2001. 124 с.
60. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 р. № 435IV. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/435-151>.
61. Цопа В. HAZOP: Дослідження небезпеки й працездатності. *Науково-виробничий журнал «Охорона праці»*. 2017. № 5. С. 14-18.
62. Цопа В. А. ISO 45001:2018 в Україні. *Науково-виробничий журнал «Охорона праці»*. 2018. № 8. С. 4-7.
63. Цопа В. Стратегія+програма=результат. *Науково-виробничий журнал «Охорона праці»*. 2016. № 9. С. 4-9.
64. Цопа В.А. Базова методологія управління ризиками в системах менеджменту. *Науково-виробничий журнал «Охорона праці»*. 2018. № 1. С. 18-

26.

65. Цопа В.А. Інтеграція систем управління втратами, пов'язаними із життям і здоров'ям людей на виробництві, на основі керування ризиками та ISO 45001:2018. *Науково-виробничий журнал «Охорона праці»*. 2019. № 7. С. 32-46.

66. Чеберячко С. Безпека за п'ять кроків. *Науково-виробничий журнал «Охорона праці»*. 2021. № 10. С. 23-27.

67. Чеберячко С. Проста гра для важливих рішень. Як LEGO допомагає в охороні праці. *Журнал «Охорона праці і пожежна безпека»*. URL: <https://oppb.com.ua/articles/prosta-gra-dlya-vazhlywh-rishen-yak-lego-dopomagaye-v-ohoroni-praci>.

68. Чеберячко С.І., Гільперт В.В., Чеберячко Ю.І., Шайхлісламова І.А., Боровицький О.М. Формування у працівників підприємств ризик-орієнтованого мислення безпечної праці. *Проблеми охорони праці в Україні*. 2021. № 37(1). С. 9-15. URL: <https://journal-nndipbop.com/index.php/journal/article/view/30/26>

69. Чеберячко С.І., Дерюгін О.В., Гільперт В.В. Удосконалення системи управління охороною праці на підприємствах лісового господарства. *Збірник наукових праць НТУ «ДП»*. Дніпро, Україна 2019. URL: <https://doi.org/10.33271/crpnmu/59.144>.

70. Чиканенко Н. Система аудитів безпеки. *Науково-виробничий журнал «Охорона праці»*. 2017. № 3. С. 14-16.

71. Чумакова Н., Цибульська О. Ризик-орієнтований підхід в Україні. *Науково-виробничий журнал «Охорона праці»*. 2016. № 1. С. 8-11.

72. Штоляр О. RAMS: звіт про методи оцінювання ризиків. *Науково-виробничий журнал «Охорона праці»*. 2021. № 10. С. 13-15.

73. Шульга Ю.І., Сукач С.В., Кобилянський М.А., Величко О.Л., Мозговой О.В. Автоматизований контроль систем безпеки праці та життєзабезпечення. *Проблеми охорони праці в Україні*. 2012. № 22. С. 16-26.

74. Archie B.C., Ann K.B. Business and Society: Ethics, Sustainability, and Stakeholder Management 9th Edition. Cengage Learning, United State of America, Bureau of Labor Statistics, Revisions to the 2012 Census of Fatal Occupational

Injuries (CFOI) counts. 2014. URL: <http://stats.bls.gov/iif/oshwc/foi/foirevised12.pdf>. Ecological Safety and Labour Protection.

75. Chan M. Fatigue: the most critical accident risk in oil and gas construction. *Construction Management and Economics*. 2011. № 29, P. 341-353. URL: doi: 10.1080/01446193.2010.545993.

76. Chauhan A., Singh A., Jharkharia S. An interpretive structural modeling (ISM) and decision-making trail and evaluation laboratory (DEMATEL) method approach for the analysis of barriers of waste recycling in India. *Journal of the Air & Waste Management Association*, 2018. №68(2). P. 100-110. URL: <https://doi.org/10.1080/10962247.2016.1249441>.

77. Coombs W.T., Public relations' «Relationship Identity» in research: Enlightenment or Illusion, *Public Relations Review*. *Global Journal of Research and Comment*, 2015. № 41(5), P. 689-695.

78. Cooper's J.. *Commentaries*, 1998. Vol.1. Six. URL: <http://www.dvc.org.uk/jeff/jeff6.pdf>.

79. Dekker S.Z.W. The psychology of accident investigation: epistemological, preventive, moral and existential meaning-making. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*. 2015 № 16(3), P. 202-213.

80. Dembe A.E., Erickson J.B., Delbos R.G., Banks S.M. Nonstandard shift schedules and the risk of job-related injuries. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*. 2006. № 32(3). P. 232-240.

81. Dollard M.F., Bakker A.B. Psychosocial Safety Climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2010. № 83. P. 579-599.

82. Hansen D. L., Derry H. A., Resnick P. J., Richardson C. R. Adolescents searching for health information on the Internet: an observational study. *J Med Internet Res*. Oct 17. 2003. № 5(4):e25.

83. Hansen O.N. Psychosocial factors and safety behaviour as predictors of accidental work injuries in farming. *Work & Stress*. 2006. № 20(2). P. 173-189.

URL: doi: 10.1080/02678370600879724.

84. Human factors analysis of Australian aviation accidents and comparison with the United States - Released in accordance with section 25 of the Transport Safety Investigation Act 2003. URL: <https://www.atsb.gov.au/media/29953/b20040321.pdf>).

85. Lin C.J., Wu W.W. A causal analytical method for group decision-making: Under fuzzy environment. Expert Systems with Applications, 2007. № 34(1). P. 205-213. URL: <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2006.08.012>.

86. Marto A., Hajihassani M., Jahed Armaghani, D., Tonnizam Mohamad E., Makhtar A.M. A novel approach for blast-induced flyrock prediction based on imperialist competitive algorithm and artificial neural network. The Scientific World Journal, 2014. № 1-11. URL: <https://doi.org/10.1155/2014/643715>.

87. McDonald N., Corrigan S., Daly C., Cromie S. Safety management systems and safety culture in aircraft maintenance organisations. Journal of occupational Accident, 2000. № 34 (1-3), P. 1-258.

88. NIOSH Manual of Analytical Methods (NMAM) 5th Edition. URL: <https://www.cdc.gov/niosh/nmam/default.html>.

89. Pandey M., Litoriya R., Pandey P. Application of Fuzzy DEMATEL approach in analyzing Mobile application issues. Proceedings of ISP RAS, 2019. № 31 (4). P. 73-96. URL: <https://doi.org/10.1134/S0361768819050050>.

90. Rantanen J, Lehtinen S, Lavicoli S. Occupational health services in selected International Commission on Occupational Health (ICOH) member countries. Scand J Work Environ Health. 2013. № 39. P. 212.

91. Robson L.S., Clarke J.A., Cullen K., Bielecky A., Severin C., Bigelow P.L., Irvin E., Culyer A., Mahood Q. The effectiveness of occupational health and safety management system interventions: a systematic review. Saf Sci. 2007. № 45 P. 329-353.

92. Sadehnezhad F., Zaranejad M., Gheitani A. Using combinational method DEMATEL and ANP with fuzzy approach to evaluate business intelligence performance. European Online Journal of Natural and Social Sciences, 2013. № 2(3), P. 1374-1386. URL: https://european-science.com/eoj_nss/article/view/757.

93. Silverio K. C., Goncalves C. G., Penteado R. Z. et al. Actions in vocal health: a proposal for improving the vocal profile of teachers. Pro Fono. 2008. № 20:177e82.
94. The Occupational Health and Safety Advisory Services Project Group . Det Norske Veritas (DNV).Oslo (Norway), Occupational health and safety management systemsrequirements, 2007. 03.100.01, 13,100, 22.
95. Tsopa V.A., Cheberiachko S.I., Yavorska O.O., Hilpert V.V., Yavorskyi A.V. Elaboration Of An Integral System Of Company Management By Developing Corporate And Safety Culture. URL: <http://nvngu.in.ua/index.php/en/archive/on-the-issues/1866-2021/content-3-2021/5881-100>.