

ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНЮВАННЯ ТА ОПТИМІЗАЦІЇ УМОВ ПРАЦІ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

ХИТРА О. В., КАНД. ЕКОН. НАУК, ДОЦЕНТ

доцент кафедри управління персоналом і економіки праці

УЛИЦЬКА І. Є.

студентка

Хмельницький національний університет

м. Хмельницький, Україна

Одним з важливих завдань управління персоналом є створення сприятливих умов праці, які залежать від великої кількості чинників соціально-економічного, техніко-організаційного і природного характеру. На організм людини вони впливають через систему елементів, які безпосередньо визначають умови праці та вимоги до організації робочих місць на підприємстві (рис. 1).



Рис. 1. Система елементів умов праці як передумова для організації безпечного та комфортного робочого місця

Умови праці на виробництві диференціюються залежно від фактично визначених рівнів факторів виробничого середовища порівняно з санітарними

нормами, правилами, гігієнічними нормативами, а також з урахуванням можливого шкідливого впливу їх на стан здоров'я працівників.

За гігієнічною класифікацією умови праці поділяються на чотири класи:

I клас – оптимальні умови. Це умови, в яких не лише зберігається здоров'я працівника, а й створюються передумови для високого рівня працездатності.

II клас – допустимі умови. Вони характеризуються такими рівнями факторів виробничого і трудового процесу, які не перевищують встановлених гігієнічних нормативів, а можливі зміни функціонального стану організму відновлюються за час регламентованого відпочинку або до початку наступної зміни й не чинять несприятливого впливу на стан здоров'я працівників та їх потомство у найближчому і віддаленому періодах.

III клас – шкідливі умови. Вони характеризуються такими рівнями шкідливих виробничих факторів, які перевищують гігієнічні нормативи і здатні чинити несприятливий вплив на організм працівника та /або його потомство.

IV клас – небезпечні (екстремальні) умови. Вони характеризуються такими рівнями шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, вплив яких протягом робочої зміни (або її частин) створює загрозу для життя, високий ризик виникнення важких форм гострих професійних уражень [1, с. 534].

Важливе значення має оцінювання умов праці й визначення ступеня їх шкідливості (небезпечності). Санітарні норми є своєрідним еталоном, з яким зіставляють різні варіанти умов виконання робіт. Залежно від ступеня впливу умов праці на організм працівника визначають тривалість робочої зміни і режим внутрішньозмінного відпочинку, що, у свою чергу, визначає норми часу і виробітку.

Порівняння фактичних значень температури і вологості повітря, шуму і вібрації та інших елементів з нормативними дозволяє виявити робочі місця з несприятливими умовами, диференціювати умови і характер праці за ступенем шкідливості та небезпечності на оптимальні, допустимі, шкідливі і небезпечні, визначити індекс відповідності фактичних умов нормативним (α) за формулою:

$$\alpha = \frac{Y_{\phi}}{Y_n}, \quad (1)$$

де V_{ϕ} – фактичне значення елемента умов праці;

V_n – нормативне значення елемента умов праці [2, с. 314–316].

Комплексне оцінювання факторів виробничого середовища, трудового процесу, соціально-економічних чинників, які впливають на здоров'я та працездатність працівників, здійснюється за допомогою атестації робочих місць (рис. 2).



Рис. 2. Завдання атестації робочих місць

Після проведення атестації за даними лабораторно-інструментальних досліджень складається Карта умов праці на кожне робоче місце (рис. 3), яка містить оцінку факторів виробничого середовища і трудового процесу, гігієнічну оцінку умов праці, оцінку технічного та організаційного рівня.

За результатами атестації складаються переліки: 1) робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад, на яких підтверджене право на пільги та компенсації, передбачені законодавством; 2) робочих місць, на яких пропонується встановити пільги та компенсації за рахунок підприємства; 3) робочих місць з несприятливими умовами праці, на яких слід здійснити першочергові заходи щодо їх поліпшення.

До негативних наслідків існування несприятливих умов праці належать зниження обсягу і якості продукції, непродуктивне використання робочої сили, зниження продуктивності праці тощо. Водночас, створення сприятливих умов праці позитивно впливає як на якість трудового життя працівників, так і на фінансово-

економічний стан підприємства. Впровадження заходів з поліпшення умов праці веде до зниження плинності кадрів, підвищення продуктивності праці, збільшення періоду професійної активності працівників, зменшення матеріальних витрат на оплату відшкодувань працівникам у разі нещасного випадку на виробництві.



Рис. 3. Перелік факторів, що підлягають оцінюванню у Kartі умов праці

Дослідження показали, що у разі комплексного впливу на працівника кількох шкідливих виробничих факторів, простої на робочому місці можуть сягати 20–40 % робочого часу за зміну. Втрати робочого часу внаслідок тимчасової непрацездатності на різних підприємствах становлять близько 2,5–10 % річного фонду робочого часу. У свою чергу, комплекс заходів з поліпшення умов праці може забезпечити приріст продуктивності праці на 15–20 % [1, с. 544; 3, с. 124].

Планування робіт з поліпшення умов праці на підприємствах здійснюється у формі довгострокових програм, перспективних і поточних планів. Як вихідні дані використовуються: матеріали атестації робочих місць за умовами праці; комплексні заходи щодо досягнення нормативів безпеки, гігієни праці та виробничої санітарії; матеріали розслідування нещасних випадків, професійних захворювань, аварій тощо.

Зміна стану умов праці за факторами оцінюється різницею їх абсолютних величин до і після впровадження заходів чи різницею досягнутих або прогнозованих результатів, а також зіставленням відносних показників, які характеризують ступінь відповідності тих чи інших факторів гранично допустимим

концентраціям, гранично допустимим рівням чи заданим значенням. Комплексна оцінка зміни умов праці формується з урахуванням приросту робочих місць, на яких умови праці приведені у відповідність до нормативних вимог.

Показники соціальної і соціально-економічної ефективності витрат на заходи з поліпшення умов праці розраховуються як відношення величини соціальних або соціально-економічних результатів до витрат, необхідних для здійснення відповідних заходів. Визначення ефективності витрат підприємства на заходи з поліпшення умов праці (E) здійснюється за формулою:

$$E = \frac{E_p}{B}, \quad (2)$$

де E_p – річна економія поточних витрат від поліпшення умов праці на підприємстві (прибуток або зменшення збитків), грн;

B – загальні витрати підприємства на поліпшення умов праці, грн [4, с. 246].

Оскільки витрати на впровадження заходів з поліпшення умов праці є меншими, ніж суми коштів, які підприємства, які їх не впроваджують, змушені виплачувати постраждалим особам, ефективне функціонування системи управління умовами праці на робочих місцях можна вважати економічно вигідним.

Література:

1. Управління персоналом: підручник / В. М. Данюк, А. М. Колот, Г. С. Суков та ін.; за заг. та наук. ред. к. е. н., проф. В. М. Данюка. Київ: КНЕУ; Краматорськ: НКМЗ, 2013. 666 с.
2. Посилкіна О. В., Братішко Ю. С., Кубасова Г. В. Управління персоналом: навч. посібник. Харків: Вид-во НФаУ, 2015. 517 с.
3. Гринюк Т. Ю. Сучасні проблеми поліпшення умов праці на підприємствах. *Психолого-педагогічні основи гуманізації навчально-виховного процесу в школі та ВНЗ*. 2014. Вип. 1. С. 121–127. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ppog_2014_1_20.
4. Сорочинська О. Л. Стан охорони праці в Україні та заходи для її поліпшення. *Зб. наук. праць Державного економіко-технологічного університету транспорту. Серія: Транспортні системи і технології*. 2014. Вип. 24. С. 240–247.