

УДК 911.3

В. Сайчук, асп., М. Хінцінський, експерт з умов праці

УМОВИ ПРАЦІ ЯК АСПЕКТ ЯКОСТІ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

Визначено суспільно-географічне та економічне значення термінів "праця", "робоча сила", "трудова ресурси", "соціально-трудова відносина", "умови праці". Проаналізовано особливості впливу умов праці на кількісні та якісні показники ресурсів праці. Обґрунтовано необхідність посилення контролю за додержанням належних умов праці та проведення атестації робочих місць.

Human-geographical and economic significance of the terms "labor", "labor force", "human resources", "labor relations", "working conditions" are determined. The specific features of impact of working conditions on quantitative and qualitative indicators of labor resources are analyzed. Need to strengthen monitoring compliance with of worthy working conditions are determined.

Вступ. Постановка проблеми. Рівень життя населення, його добробут значною мірою залежить від рівня розвитку виробництва товарів та послуг. Подальший розвиток виробництва можливий лише за умов раціонального поєднання чинників виробництва, одним із яких є праця. Особливо це стосується ринкової економіки, яка базується на використанні найманої праці. В ринкових умовах робоча сила найманих працівників виступає у якості товару, який має свою споживчу вартість. "Споживча вартість робочої сили полягає у її здібності створювати додаткову вартість, бути джерелом зростання капіталу" [1, с.16].

Ефективність використання робочої сили та якісні показники трудових ресурсів значною мірою залежать від умов праці. Неприятливі умови праці є одним із чинників, що негативно впливає на ринок праці та загрожує соціальну напругу в суспільстві. На сьогодні робота по покращенню умов праці на більшості підприємств є недостатньою, що значною мірою зумовлено різким зниження інвестицій в технічне переозброєння підприємств, збільшення зносу основних виробничих фондів без їх оновлення та з інших причин.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження окремих наукових аспектів формування та використання трудових ресурсів розглянуто у працях С. Бандура, Д. Богині, В. Герасимчука, В. Джамана, М. Долішнього, А. Доценка, Ю. Заволоки, Н. Запужляк, С. Злупко, О. Левади, Е. Лібанової, М. Логвина, Н. Мезенцевої, В. Онікіска, В. Петюха, О. Хомри та інших вчених. Водночас суспільно-географічний аналіз окремих аспектів якості трудових ресурсів є актуальним і сприяє посиленню соціального захисту населення та адекватному реагуванню на соціально-трудова процеси в суспільстві.

Формулювання цілей статті. Постановка завдання. При суспільно-географічному аналізі чинників функціонування ринку праці слід враховувати як кількісні, так і якісні показники ресурсів праці. Кількісні показники ринку праці характеризують відтворення населення та його структуру. Якісні показники характеризують стан здоров'я і рівень працездатності населення, його освітньо-кваліфікаційний рівень.

Одним із аспектів якості трудових ресурсів є умови праці, тому метою даної роботи є дослідження умов праці в контексті формування якісних показників трудових ресурсів. Основними завданнями для досягнення даної мети є:

- 1) визначити суспільно-географічне та економічне значення термінів "праця", "робоча сила", "трудова ресурси", "соціально-трудова відносина", "умови праці";
- 2) проаналізувати особливості впливу умов праці на кількісні та якісні показники ресурсів праці;
- 3) обґрунтувати необхідність покращення умов праці та посилення контролю за додержанням належних умов праці шляхом проведення атестації робочих місць.

Виклад основного матеріалу. В економічному розумінні праця – це продуктивна і свідомо діяльність людини спрямована на перетворення предметів праці за допомогою засобів праці у споживчі блага з метою задоволення потреб населення. Праця як економічна категорія виступає центральною ланкою поєднання предметів праці та знарядь праці в процесі виробництва. Разом з тим, праця – "...соціальна категорія, одна з головних характеристик життєдіяльності населення, способу його життя" [9, с. 279]. Отже, термін "праця" є одночасно економічною та соціальною категорією.

Оскільки процес праці відбувається в суспільстві під впливом суспільно-географічних чинників та носить просторове (територіальне) поширення, то можна дійти висновку, що даний термін є водночас суспільно-географічним. В суспільно-географічному розумінні термін "праця" можна розглядати як природну здатність людей, що проживають на певній території, використовувати свої фізичні та розумові здібності при виробництві споживчих благ та реалізовувати свої трудові інтереси під впливом суспільно-географічних чинників: середовища життєдіяльності населення, природного відтворення ресурсів праці, територіальної мобільності робочої сили та якості трудових ресурсів.

У процесі праці людина реалізує свої фізичні та розумові здібності і вміння, сукупністю яких є *робоча сила*. Тобто в процесі праці використовується робоча сила людини. В процесі використання робочої сили між людьми виникають взаємозв'язки, що пов'язано із виконанням трудових функцій у виробничому процесі та соціальною складовою виробничих відносин. Сукупність даних взаємозв'язків та формування під їх впливом соціального клімату в колективі називаються *соціально-трудова відносинами*.

Ключова роль у розвитку виробництва належить людині, оскільки *людські ресурси* є важливою складовою частиною ресурсного потенціалу регіону. Саме людина виступає основним носієм праці та споживачем продуктів праці (споживчих благ). Частина населення, що "...має сукупність фізичних, інтелектуальних і емоційних якостей, які визначають можливість працювати" [3, с. 74], відноситься до працездатного населення.

Споживачем робочої сили та носієм праці є *трудова ресурси* – частина населення, яка використовує або може використати свої фізичні та розумові здібності для створення споживчих благ та покращення рівня життя населення. Відповідно до географічної енциклопедії України трудові ресурси – "...частина населення країни (регіону), яка має необхідний для трудової діяльності освітній, професійно-кваліфікаційний рівень, фізичний розвиток і стан здоров'я" [3].

В економічному розумінні трудові ресурси – це "працездатна частина населення, яка володіючи фізичними та інтелектуальними можливостями, здатна виробляти ма-

теріальні блага та надавати послуги" [9, с.10]. В Україні до трудових ресурсів відноситься працездатне населення в працездатному віці (чоловіки – 16-59, жінки – 16-54 років) та працююче населення в непрацездатному віці.

Якість трудових ресурсів визначається станом здоров'я населення і освітньо-кваліфікаційним потенціалом трудових ресурсів (рис. 1). Від здоров'я населення (як фізичного, так і психічного) залежить його працездатність та якісні характеристики формування пропозиції

робочої сили на ринку праці. Рівень здоров'я населення залежить від генетичних та екологічних передумов, стану розвитку системи охорони здоров'я та профілактики захворювань, а також від стану фізичної культури та спорту [6]. Значний вплив на якісні характеристики ринку праці здійснюють соціально-економічні умови життєдіяльності та праці населення регіону, від якого залежать чинники впливу на стан здоров'я жителів.



Рис. 1. Особливості якості трудових ресурсів (розроблено авторами)

Умови праці – це "...сукупність взаємозв'язаних виробничих, санітарно-гігієнічних, психофізіологічних, естетичних і соціальних факторів конкретної праці, обумовлених рівнем розвитку продуктивних сил суспільства, які визначають стан виробничого середовища та впливають на здоров'я і працездатність людини" [2, с. 141].

Найбільший вплив на якість трудових ресурсів здійснюють основні чинники виробничого середовища, які виділені з урахуванням рекомендацій Міжнародної організації праці:

- фізичне зусилля (незначне, середнє, сильне, дуже сильне);
- нервово напруження (незначне, середнє, підвищене);
- робоче положення (обмежене, незручне, незручно-стиснене, дуже незручне);
- монотонність роботи (незначна, середня, підвищена);
- температура, вологість, теплове випромінювання в робочій зоні (незначні, підвищені або знижені, середні, високі, дуже високі стадії впливу даних чинників);
- забруднення повітря (із незначним, середнім, підвищеним, сильним, дуже сильним ступенем забруднення);
- виробничий шум (помірний, підвищений, сильний шум);
- вібрація, обертання, поштовхи (підвищені, сильні, дуже сильні);
- освітленість у робочій зоні (нормальна, недостатня або осліплююча освітленість).

Також чинники виробничого середовища можна об'єднати у чотири групи [2, с. 141]:

1) фізичні (температура, вологість, запиленість, забрудненість повітря; виробничий шум та вібрація; осві-

тленість та колір приміщення, засобів та предметів праці тощо);

2) хімічні (пил, токсини тощо);

3) біологічні (шкідливі бактерії та мікроорганізми тощо);

4) радіаційні (іонізуюче випромінювання, мікро- та радіохвилі тощо).

Важливою ознакою якості трудового потенціалу області, що безпосередньо стосується функціонування регіонального ринку праці є *травматизм, пов'язаний з виробництвом*. Аналіз виробничого травматизму свідчить, що переважна більшість нещасних випадків виникає через організаційні причини, серед яких на першому місці стоять порушення вимог інструкцій, правил експлуатації, а усунення їх не потребує значних витрат. Отже, потрібно змінювати ставлення до безпеки праці як з боку роботодавців, так і з боку працівників.

Основним завданням роботодавця згідно зі статтею 13 Закону України "Про охорону праці" [4] є створення безпечних умов праці, забезпечення працівників засобами індивідуального та колективного захисту. В такій ситуації важливо правильно оцінити ризики, які є на конкретному виробництві, і вжити необхідних заходів щодо їх запобігання або зменшення. Вся профілактична робота повинна бути спрямована на першочергове вирішення якраз цього завдання.

Не менш важливим фактором запобігання виробничому травматизму та профзахворюванням є особисте усвідомлення своєї ролі працюючим у процесі виконання робіт. Ст. 14 Закону "Про охорону праці" [4] чітко визначає обов'язки працівника щодо додержання вимог нормативно-правових актів з охорони праці.

На законодавчому рівні визначено, що працівник зобов'язаний: дбати про особисту безпеку і здоров'я, а та-

кож про безпеку і здоров'я оточуючих людей в процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території підприємства; знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, правила поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту; проходити у встановленому порядку попередні та періодичні медичні огляди. Тобто працівник несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених вимог. Усі ці вимоги повинні бути внесені в посадові інструкції, в інструкції з охорони праці для кожної професії та виду робіт.

У свідомості кожного працюючого має виробитись розуміння, що порушення вимог нормативно-правових актів з охорони праці – це прямий шлях до виробничої травми чи професійного захворювання, і за це він буде покараний. У зв'язку з цим зміст нормативних документів підприємства повинен бути максимально деталізований та конкретизований, оскільки вони є основними документами під час розслідування нещасних випадків на виробництві чи професійних захворювань.

Враховуючи глибокий соціальний зміст *атестації робочих місць за умовами праці* для забезпечення захищеності працюючих, зайнятих на роботах у несприятливих умовах праці, керівники підприємств, установ та організацій незалежно від форм власності і господарювання, та фізичні особи (підприємці) зобов'язані забезпечити проведення на підприємствах чергової атестації. Лише в такий спосіб можна буде уникнути практики безпідставного позбавлення відповідних прав працівників або ж навпаки незаконного призначення їм пільг та компенсацій.

Атестація робочих місць за умовами праці – це комплексна оцінка всіх факторів виробничого середовища і трудового процесу, супутніх соціально-економічних факторів, які впливають на здоров'я і працездатність працівників в процесі трудової діяльності.

Атестація робочих місць спрямована на [6]:

- виявлення факторів і причин виникнення несприятливих умов праці;
- санітарно-гігієнічне дослідження факторів виробничого середовища, визначення ступеня важкості і напруженості трудового процесу на робочому місці;
- комплексну оцінку факторів виробничого середовища і характеру праці та відповідність їхніх характеристик стандартам безпеки праці, будівельним та санітарним нормам і правилам;
- установлення ступеня шкідливості і небезпечності праці та її характеру за гігієнічною класифікацією;
- обґрунтування віднесення робочого місця до категорії із шкідливими (особливо шкідливими) умовами праці;
- визначення (підтвердження) права працівників на пільгове пенсійне забезпечення;
- аналіз реалізації технічних і організаційних заходів, спрямованих на оптимізацію рівня гігієни, характеру і безпеки праці.

Результати атестації за умовами праці є основою для вирішення питань надання пенсій за віком на пільгових умовах, інших пільг та компенсацій, а також розроблення і реалізації організаційних, технічних, економічних та соціальних заходів колективного договору щодо поліпшення умов трудової діяльності. Атестація

проводиться на підприємствах, в організаціях, установах незалежно від форм власності й господарювання, де технологічний процес, використовуване обладнання, сировина та матеріали є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих факторів, що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працівників, а також на їхніх нащадків як тепер, так і в майбутньому.

Висновки та перспективи подальших розвідок.

Питання створення безпечних умов праці, профілактики виробничого травматизму та профзахворювань були і є важливими і актуальними на будь-якому підприємстві. Гострота їх обумовлюється експлуатацією застарілих та зношених основних фондів, недостатньою увагою до їх оновлення при формуванні державної політики інвестування перспективних програм розвитку. Порушення вимог з охорони праці та не забезпечення належних умов праці призводить до виникнення нещасних випадків на виробництві чи професійних захворювань. Тобто відбувається перехід від нормального стану виробничої системи до кризового чи недостатньою керованістю виробничими процесами.

Основними завданнями для забезпечення належних умов праці на підприємствах (установах, організаціях) усіх форм власності та підвищення рівня працездатності населення є: збереження здоров'я працівників, раціональне витривання життєвих сил та відновлення працездатності; нормалізація умов праці; своєчасне проведення атестації робочих місць на підприємствах (установах, організаціях) усіх форм власності; створення та оновлення основних фондів працезахоронного призначення; профілактика виробничого травматизму та професійних захворювань; вдосконалення техніки та технології виробництва з метою поліпшення умов праці; попередження та компенсація несприятливого впливу умов праці на працівників (пільги та компенсації працюючим у важких та шкідливих умовах); відшкодування потерпілим втрат від нещасних випадків та професійних захворювань.

1. Абрамов В. М. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку / В. М. Абрамов, В. М. Данюк, А. М. Колот. – Одеса, 1995.
2. Адрианова В. В. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учеб. пособие / В. В. Адрианова. – Симферополь, 2004.
3. Географічна енциклопедія України : В 3-х т. / Редкол. : О. М. Маринич (відп. ред.) та ін. – К., 1989 – 1993. – Т. 3 : П – Я.
4. Закон України "Про охорону праці" від 14.10.1992 №269-ХІІ (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1992, №49, ст. 668) із змінами та доповненнями (остання редакція від 27.10.2010) : Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=1&nreg=2694-12>.
5. Куценко В. І. Сфера охорони здоров'я: соціально-економічні та регіональні аспекти / В. І. Куценко, Г. І. Трілленберг. – К., 2005.
6. Постанова Кабінету Міністрів України "Про порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці" від 01.08.1992 №442 : Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=442-92-%EF>.
7. Сайчук В. С. Стан здоров'я та рівень працездатності населення Хмельницької області / В. С. Сайчук // Економічна та соціальна географія: Наук. зб. – К. 2010. – Вип. 1 (61). – С. 102-109.
8. Толпчів О. Г. Основи суспільної географії: Начальний посібник / О. Г. Толпчів. – Одеса, 2001.
9. Шлендер П. Э. Рынок труда: Учеб. пособие для студ. вузов, обуч. по спец. 060200 "Экономика труда" / П. Э. Шлендер (ред.), В. В. Воронникова, Е. Г. Довгая, О. Б. Дубас, Л. В. Кадильникова. – М., 2004.

Надійшла до редколегії 21.03.11