ного продукту.

Висновки. З огляду на це виникає необхідність розробки нових, високо-інтенсивних методів сушіння і конструкцій сушильних установок. Перехід від щільного шару до переміщуваного дозволяє значно підвищити інтенсивність тепло- і масообміну.

Список використаної літератури:

1. Гинзбург А.С. Современные проблемы теории и техники сушки пищевых продуктов / А.С. Гинзбург, А.П. Рысин // Труды ВНИЭКИПРОДМАШ. − М., 1981. – № 56.– С. 3–14.
2. Анатазевич В. И. Сушка пищевых продуктов : справ. пособие / Анатазевич В. И. – М. : ДеЛи, 2000. − 296 с.
3. Енергоефективні способи переробки харчової сировини: сушіння плодово-ягідної сировини: навч. посібник / М.І. Погожих, А.О. Пак. – Х.: ХДУХТ, 2015. – 159 с.
4. Безбах И.В. Исследование процесса сушки плодов и ягод во взвешенном слое / И.В. Безбах, Н.В. Бахмутян // Наук. праці ОНАХТ. – Одеса, 2006. – Вип. 28, Том 2 – С.60-64.
5. Снєжкін, Ю.Ф. Зниження енерговитрат при переробці фруктово-овочевої сировини / Ю.Ф. Снєжкін, Р.О. Шапар, Є.Ю. Снєжкін // Наук. праці ОНАХТ. – Одеса, 2006. – Вип. 28., Т.2 – С.71-73.
6. Муштаєв В.И. Энергозбережение и ресурсосбережение в процессе сушки дисперсних материалов / В.И. Муштаев, А.А. Пахомов, Н.В. Даниленко // Химическое и нефтегазовое машиностроение. – 2002. - № 1. – С. 18-23.
7. Антипов С.Т. Тепло- и массообмен при сушке в аппаратах с вращающимся барабаном / С.Т. Антипов, В.Я. Валуйский // Воронеж. гос.технол.акад. –Воронеж, 2001. -308с.

Сабадаш С.М., Савченко-Перерва М.Ю. Анализ современных способов сушки растительного сырья и существующей конструкции сушильного оборудования

В статье проанализирован анализ современных способов сушки растительного сырья и существующие конструкции сушильного оборудования. Приведены наименования групп сушилок, сравнение удельных энергозатрат при различных способах сушки, и тепловой баланс процесса сушки.

Ключевые слова: *сушка, растительное сырье, плодово-ягодное сырье, энергоэффективность, барабанная сушилка.*

Sabadash S.M., Savchenko-Pererva M.Yu. Analysis of modern ways of drying plant raw materials and existing constructions of dry equipment

The article analyzes the analysis of modern methods of drying of plant raw materials and existing constructions of drying equipment. The name of drying groups, the comparison of specific energy consumption for different drying methods, and the thermal balance of the drying process are given.

Key words*: drying, vegetable raw materials, fruit and berry raw materials, energy efficiency, drum dryer.*

Дата надходження до редакції: 14.09.2017
Резензент: д.т.н., проф. Ревенко І.І.

УДК 349.2

ОХОРОНА ПРАЦІ НЕПОВНОЛІТНІХ

О. О. Василенко,
А. О. Геліх
Сумський національний аграрний університет

У статті розглянуто сучасний стан правового регулювання охорони праці молоді на підприємствах в Україні. Акцентовано увагу на важливості удосконалення правового регулювання охорони праці молоді на підприємствах у сучасних умовах ринкової економіки. Дитяча праця є специфічним соціально-економічним явищем, викликаним дією різноманітних чинників, що передусім залежать від рівня економічного розвитку країни, в якій проживає дитина, обсягу державного забезпечення освіти дітей, соціально-культурних поглядів на роль дитини в суспільстві.

Ключові слова: *охорона праці, молодь, здоров'я молодих працівників, ефективність праці молоді, правове регулювання праці молоді.*

Постановка задачі. Сьогодні в Україні в умовах побудови єдиного європейського простору, соціально-політичних змін пріоритетним завданням є не лише переосмислення стану організації праці, а й пошук шляхів її вдосконалення. На ринку праці молодь – категорія багаточисельна. Вагомої значущості набуває регулювання питань охорони праці. Слід констатувати, що нормативна база у сфері охорони праці дещо застаріла. У таких умовах особливої актуальності

набуває проблема збереження здоров'я молоді в процесі їх трудової діяльності. Загальновизнано вважати молодь важливою складовою сучасного українського суспільства, носієм інтелектуального потенціалу, визначальним фактором соціально-економічного прогресу. Її готовність до виробничої праці є життєво важливою складовою успішного економічного розвитку суспільства в майбутньому. Значущість цього ресурсу невпинно зростає. В той же час, ті, кому крім молодості та амбіційності, здебільшого, немає, що запропонувати роботодавцю, відчувають гостру потребу в особливій увазі з боку суспільних та державних структур. На жаль, сьогодні в українського молодого покоління спостерігається погіршення стану здоров'я. Розглядаючи проблему стану здоров'я молоді, необхідно звертати увагу на певні особливості з огляду на вікові характеристики молодих громадян, які навчаються в середніх, вищих навчальних закладах, які отримали середню, вищу освіту та працюють, або працюють без відповідної освіти. Безумовно, праця є найважливішим джерелом поліпшення добробуту кожної людини, а також зміцнення могутності та процвітання держави. З огляду на різні об'єктивні та суб'єктивні фактори процес праці потребує певної охорони.

Аналіз літературних данних. Проблема охорони праці традиційно привертає увагу фахівців у галузі трудового права. Окремі її аспекти аналізувалися в дослідження М. Г. Александрова, А. А. Абрамової, М. Й. Бару, Я. І. Безуглої, Н. Б. Болотінох, П. А. Бущенка, І. В. Зуба, Л. І. Лазор, О. М. Ярошенка тощо. Окремих елементів цієї проблеми торкалися у своїх наукових працях Н.Б. Болотіна, Г.С. Гончарова, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, М.І. Іншин, Д.В. Назаров, О.М. Обушенко, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.О. Процевський, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, І.І. Шамшина, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та інші. Проте й досі охорона здоров'я молоді в процесі трудової діяльності є нагальною проблемою сьогодення.

Основний матеріал. Прийнято вважати, що охорона праці – це система законодавчих актів, соціально-економічних, організаційних, технічних, гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, що забезпечують безпеку, збереження здоров'я та працездатності людини в процесі праці. Розглядаючи питання охорони здоров'я молоді, яка працює, слід зробити акцент на такому. Неповнолітні, тобто особи, які не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються в правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України. Чинне трудове законодавство України висуває вимогу приділяти особливу увагу здоров'ю неповнолітнього працівника як під час прийняття його на роботу, так і безпосередньо під час роботи. Так, відповідно до ст. 191 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [3, с. 117] передбачено, що всі особи молодше вісімнадцяти років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду й у подальшому, до досягнення 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові. Окрім цього, згідно зі ст. 192 КЗпП України [3, с. 118] забороняється залучати працівників молодше вісімнадцяти років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні. Слід зазначити, що останнім часом спостерігається тенденція «тіньового» працевлаштування молоді. Робота молоді без офіційного оформлення трудових відносин повністю перебуває поза законом і не контролюється. Аналізуючи наведене, цілком зрозуміло, що здорова молодь має велику цінність для держави. Системна діяльність держави повинна бути направлена на ефективне використання потенціалу молодих людей з урахуванням таких особливостей, як вік, освіта, відповідна адміністративно-територіальна одиниця. Чинний Закон України «Про охорону здоров'я» [8] передбачає недопущення залучення неповнолітніх до праці на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні, а також до підіймання та переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт зі шкідливими та небезпечними умовами праці, граничних норм підіймання та переміщення важких речей, що затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

Згідно з вимогами ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, прийнятого ООН у 1966 році, держави, які беруть у ньому участь, мають визнати право кожного на справедливі та сприятливі умови праці та умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни [12, с. 18]. У всіх стандартах Міжнародної організації праці, які стосуються охорони праці, можна прослідкувати такі риси: праця має здійснюватися в умовах здорового та безпечного виробничого середовища; умови праці мають не завдавати шкоди здоров'ю працівника чи принижувати його людську гідність; праця має надавати реальну можливість для розвитку особистості, самореалізації та служіння суспільству. Безперечно, організм працівників, які не досягли 18 років, є уразливим та потребує особливого захисту.

Більшість неповнолітніх влаштовуючись на роботу не знають про те, що вони наділені законодавством спеціальним комплексом прав, і деякі роботодавці цим користуються. Тому одним із чинників реалізації норм охорони праці є інформування осіб, що не досягли повноліття про їх права, гарантії, умови праці через засоби масової

інформації. Трудове законодавство України встановлює певні особливості правового регулювання праці неповнолітніх. Це обумовлено тим, що вони користуються додатковими пільгами у зв'язку з фізіологічними, психологічними та віковими особливостями.

У законодавстві України дані правовідносини регулюються главою XIII КЗпП. Так, відповідно до ст. 187 неповнолітні у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а у галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством.

Кодекс законів про працю регламентує вік із якого допускається прийняття на роботу. Згідно ст. 188 КЗпП не допускається прийняття на роботу осіб молодше 16 років. Але існують певні винятки з цього загального правила. Зокрема, у ч. 2 ст. 188 КЗпП вказано, що за згодою одного з батьків або особи, що його замінює, можуть, прийматися на роботу особи, які досягли 15 років. Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює. Усі особи молодше вісімнадцяти років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21 року, щорічно підлягають обов'язковому медичному огляду. При встановленні факту, що робота негативно впливає на здоров'я неповнолітнього, він негайно звільняється з цієї роботи і переводиться на більш легку роботу. При переведенні неповнолітніх на підставі медичного висновку на більш легку, але нижче оплачувану роботу, за неповнолітнім протягом двох тижнів зберігається попередній заробіток (ч.1 ст.114 КЗпП).

Для додаткового захисту трудових прав неповнолітніх законодавством передбачаються обмеження звільнення таких працівників. Так, ст. 198 КЗпП передбачає, що звільнення працівників молодше вісімнадцяти років з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою служби у справах молоді. При цьому звільнення з підстав, зазначених в пунктах 1, 2 і 6 статті 40 КЗпП, провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування.

Також трудовим законодавством чітко встановлено межі робочого часу неповнолітніх. Для осіб у віці від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень. Тобто не більше 7 годин на день при 5-денному робочому тижню і 6 годин при 6-денному. Працівники віком 15-16 років, а також учні 14-15 років, що працюють під час канікул, можуть працювати по 24 години на тиждень. Тривалість робочого дня для таких осіб не може перевищувати 4 години на день при 6-денному робочому тижню і дорівнювати 5 годинам при 5-денному. Дещо іншим є робочий час для неповнолітніх, які працюють протягом навчального року. Тривалість їх робочого часу не повинна перевищувати половини відповідних максимальних норм скороченого робочого часу. Тобто, якщо працівнику 17 років і він працює під час навчання, то тривалість його робочого часу має бути не більшою 18 годин на тиждень (максимально допустима для його віку 36 годин, відповідно половина – 18 годин).

Неповнолітніх працівників забороняється залучати до нічних, надурочних робіт і до робіт у вихідні дні, а також до чергувань встановлених у деяких організаціях за розпорядженням роботодавця до початку або після закінчення робочого дня, у вихідні або святкові дні для підтримки порядку й оперативного рішення виникаючих невідкладних питань, що не відносяться до виробничої діяльності даної організації.

Відповідно до ЗУ «Про відпустки», для осіб віком до вісімнадцяти років встановлюється щорічна основна відпустка тривалістю 31 день. При цьому, якщо за загальним правилом право на щорічні основну та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи настає після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві, то для неповнолітніх таке право виникає до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на такому підприємстві.

Для осіб, що не досягли вісімнадцяти років щорічні відпустки надають в зручний для них час. Крім цього, забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року особам віком до вісімнадцяти років.

Працівник, зокрема, і неповнолітній має право на оплату своєї праці відповідно до актів трудового законодавства, колективного договору та на підставі укладеного трудового договору. Власник при укладенні трудового договору зобов'язаний повідомити працівнику всі умови оплати праці, її розміри, порядок і терміни виплати.

Забороняється будь-яким способом обмежувати права неповнолітнього працівника вільно розпоряджатися своєю зарплатою.

Заробітна плата працівникам молодше вісімнадцяти років при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи. Тобто, скорочення робочого часу для неповнолітніх означає, що їх скорочений робочий час оплачується за тією ж тарифною ставкою (тим же посадовим окладом), що й нормальний робочий день дорослого працівника тієї ж спеціальності, кваліфікації та за інших рівних умов.

Держава намагається не допускати застосування праці неповнолітніх на важких роботах і роботах з шкідливими і небезпечними умовами праці. Це чітко визначено у ст. 190 Кодексу законів про працю. Крім цього, у КЗпП зазначено, що забороняється залучати осіб молодше 18 років до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний за свої кошти організовувати проведення попереднього (при прийнятті на роботу неповнолітніх) та щорічного обов'язкового медичного огляду до досягнення ними 21 року. Таке правило встановлене як у КЗпП, так і в Положенні про медичний огляд працівників певних категорій затвердженому Наказом МОЗ України від 31. 03. 1994 р. № 45.

Держава також покладає певні обов'язки з охорони праці неповнолітніх на власників підприємств. Зокрема, з метою забезпечення сприятливих для здоров'я умов праці, високого рівня працездатності, профілактики травматизму і професійних захворювань, отруєнь та відвернення іншої можливої шкоди для здоров'я на підприємствах, в установах і організаціях різних форм власності повинні встановлюватися єдині санітарно-гігієнічні вимоги до організації виробничих процесів, пов'язаних з діяльністю людей, а також до якості машин, обладнання, будівель та інших об'єктів, які можуть мати шкідливий вплив на здоров'я. Всі державні стандарти, технічні умови і промислові зразки обов'язково погоджуються з органами охорони здоров'я в порядку, встановленому законодавством. Власники і керівники підприємств, установ та організацій зобов'язані забезпечити в їх діяльності виконання правил техніки безпеки, виробничої санітарії та інших вимог щодо охорони здоров'я, передбачених законодавством.

Висновки. Підсумовуючи викладене, зазначимо, що існує об'єктивна необхідність перегляду граничних норм підіймання та переміщення важких речей для неповнолітніх працівників з урахуванням відповідних наукових досліджень у сфері медицини, фізіології, психології та соціології. Своєчасні медичні огляди молодих працівників, створення сприятливих умов праці молоді – гарантія ефективності праці. Це матиме вплив на ліквідацію недоліків, що впливають на рівень виробничого травматизму на підприємствах. Зміни до системи організаційно-правових заходів охорони праці молоді будуть корисними для комплексного вдосконалення системи охорони праці молоді. Від рівня охорони праці молоді залежить майбутній розвиток держави і суспільства взагалі. Тому важливо забезпечити на законодавчому рівні захист здоров'я не тільки неповнолітніх працівників, але й усієї працюючої молоді. Охорона праці молоді як багатоаспектне явище має соціальне, правове та економічне значення для гармонійного розвитку кожного молодого працівника, процвітання суспільства та держави.

Перспективи подальших досліджень. Молодь – це майбутнє держави, життєво важлива складова успішного економічного розвитку суспільства в майбутньому, охорона праці неповнолітніх потребує значної уваги з боку влади. Перехід до ринкових відносин в сфері праці та зайнятості в умовах структурної перебудови економіки призвів до виникнення принципово нової ситуації в соціально-трудових відносинах. Особливо важкою дана ситуація виявилася для молоді, яку в силу специфіки соціально-психологічних характеристик виявилася недостатньо підготовленою до сучасних реалій ринку праці. Необхідна розробка та реалізація загальнодержавних програм, які будуть направлені не на утримання органів, які ніби-то сприяють працевлаштуванню молоді, а на створенні зацікавленості роботодавця у прийомі на роботу таких працівників. Держава та суспільство не повинні пасивно очікувати самостійного налагодження ринку праці молоді: потрібна науково обґрунтована політика регулювання зайнятості молоді та досягнення її ефективного рівня.

Список використаної літератури:

1. «Вперед у минуле, або праця дітей як відображення суспільного розвитку»//Охорона праці №5. - 2011. – С. 52-55.

2. Керб Л.П. Основи охорони праці: Навч. Посібник.– Вид. 2-ге, без змін. / Л.П.Керб – К.: КНЕУ, 2006. – 216с.

3. Про сприяння соціального становлення та розвитку молоді в Україні : Закон України від 5 лютого 1993 року No 2998-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – No 16. – Ст. 167.

4. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року No 322-VIII (зі змінами та доповненнями). – К. : Видавничий дім «Ін-Юре», 2014. – 173 с.

5. Конституція України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – No 30. – Ст. 141.

6. Про охорону здоров'я: Закон України від 14 жовтня 1992 року No 2694-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – No 49. – Ст. 668.

7. Амелічева Л.П. Забезпечення безпеки праці як умови трудового договору / Л.П. Амелічева. – Донецьк : Норд-Прес, 2010. – 178 с.

8. Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороня-

ється застосування праці неповнолітніх, затверджений Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31 березня 1994 року No 46 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0176-94.

9. Граничні норми підіймання і переміщення важких речей неповнолітніми, затверджені Наказом Міністерства охорони здоров'я України No 59 від 22 березня 1996 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0183-96.

10. Присяжнюк С.І. Біологічний вік та здоров'я студентської молоді / С.І. Присяжнюк. – К. : Центр навчальної літератури, 2010. – 294 с.

11. Основи законодавства України про охорону здоров'я : Закон України від 19 листопада 1992 року No 2801-XII // Відомості Верховної Ради України. –1993. – No 4. – Ст.

Василенко О.А., Геліх А. А. Охрана труда несовершеннолетних

В статье рассмотрено современное состояние правового регулирования охраны труда молодежи на предприятиях в Украине. Акцентировано внимание на важности совершенствования правового регулирования охраны труда молодежи на предприятиях в современных условиях рыночной экономики. Также осветлены специфические социально-экономическим явления, вызванные действием различных факторов, которые прежде всего зависят от уровня экономического развития страны, в которой проживает ребенок, объема государственного обеспечения образования детей, социально-культурных взглядов на роль ребенка в обществе. Если в отдельных развитых странах вовлеченность детей к оплачиваемой работе имеет учебно-воспитательный характер, то в развивающихся странах, главным мотивом использования труда детей является бедность и ограниченность образовательных возможностей для подрастающего поколения. Необходима разработка и реализация общегосударственных программ, которые будут направлены не в содержание органов, которые якобы способствуют трудоустройству молодежи, а на создании заинтересованности работодателя в приеме на работу таких работников. Государство и общество не должны пассивно ожидать самостоятельного налаживания рынке труда молодежи: нужна научно обоснованная политика регулирования занятости молодежи и достижения ее эффективного уровня.

Ключевые слова: *охрана труда, молодежь, здоровье молодых работников, эффективность труда молодежи, правовое регулирование труда молодежи.*

Vasylenko O., Gelikh A. Labor protection of minors

The article considers the current state of the legal regulation of labor protection of youth at enterprises in Ukraine. The attention is paid to the importance of improving the legal regulation of minors labor protection in enterprises in the current conditions of the market economy. It also clarifies the specific socioeconomic phenomena caused by the influence of various factors, which primarily depend on the level of economic development of the country in which the child lives, the volume of state provision of education for children, socio-cultural views on the role of the child in society. While in some developed countries, the involvement of children in paid work is educational and educational, in developing countries, the main motive for the use of child labor is the poverty and limited educational opportunities for the younger generation. Necessary development and implementation of national programs, which will be directed not to the content of bodies that supposedly promote the employment of young people, but to create an employer's interest in hiring such workers. The state and society should not passively expect independent development of the labor market of youth: a scientifically sound policy of regulating youth employment and achieving its effective level is necessary.

Keywords: *labor, minors, health, young workers, minor labor efficiency, legal regulation of labor minors.*

Дата надходження до редакції: 01.09.2017
Резензент: д.т.н., проф. Кундера Ч.

УДК 331.453

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Т. В. Хворост, к.е.н., доцент
Сумський національний аграрний університет

В статті розглядається стан охорони праці в Україні. Згідно з останніми дослідженнями вітчизняних науковців кількість працівників, які працюють в умовах, що не відповідають встановленим нормам з охорони праці, стрімко збільшилася. На сьогоднішній день в середньому в шкідливих та небезпечних умовах працює практично кожен третій робітник. Метою дослідження є створити загальне розуміння організації та реалізації менеджменту охорони праці та застосування економічних методів управління, які мають забезпечити основу для вирішення питання про те, як безпека