МАТЕРІАЛИ ДРУКУЮТЬСЯ УКРАЇНСЬКОЮ, РОСІЙСЬКОЮ, АНГЛІЙСЬКОЮ ТА ПОЛЬСЬКОЮ МОВАМИ

ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ

V ВСЕУКРАЇНСЬКА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ КУРСАНТІВ, СТУДЕНТІВ, АСПІРАНТІВ ТА АД'ЮНКТІВ

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Львів – 2015

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

д-р техн. наук **Рак Т.Є.** – головний редактор
канд. техн. наук **Ренкас А.Г.** – заступник головного редактора
д-р техн. наук **Ковалишин В.В.** – заступник головного редактора

д-р техн. наук **Гащук П.М.**
д-р техн. наук **Гуліда Е.М.**
д-р с.-г. наук **Кузик А.Д.**
д-р техн. наук **Семерак М.М.**
д-р фіз.-мат. наук **Стародуб Ю.П.**
канд. екон. наук **Горбань В.Б.**
канд. техн. наук **Горностай О.Б.**
канд. техн. наук **Мірус О.Л.**
канд. техн. наук **Меньшикова О.В.**
канд. техн. наук **Станіславчук О.В.**
канд. техн. наук **Чабанюк Я.М.**

ЗМІСТ

Секція 1
УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ ТА ПРОМИСЛОВОЮ БЕЗПЕКОЮ

Кость О., Горностай О.Б. ТРУДОВИЙ ПРОЦЕС ТА ЙОГО РАЦІОНАЛІЗАЦІЯ 3

Гурмак А.О., Третяк О.І. ПРОБЛЕМА ФІНАНСУВАННЯ ЗАХОДІВ З ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ 6

Заікіна Д.П., Швагер Н.Ю. ПОБУДОВА СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ВІДПОВІДНО СТАНДАРТІВ OHSAS 18001 8

Киящко С.І., Теплякова А.С., Гусятинська Н.А. СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ ЯК МЕХАНІЗМ ГАРАНТУВАННЯ БЕЗПЕЧНИХ УМОВ ПРАЦІ 11

Савчук Л.Я., Онищак Ю.М., Кулик М.П. ДЕЯКІ АСПЕКТИ АТЕСТАЦІЇ РОБОЧИХ МІСЦЬ ЗА УМОВАМИ ПРАЦІ 13

Грицалик О., Горностай О.Б. МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ 16

Руснак О.В., Марич В.М. ГАЛУЗЕВІ ПРИНЦИПИ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ 18

Купяк І., Станіславчук О.В. ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ ОРГАНІЗАЦІЇ РУЧНОЇ ПРАЦІ В ПОЛЬЩІ 21

Суров А.А., Корєнєва К.В., Стрілець В.М. ОСОБЛИВОСТІ ЕКСПЕРТНОГО ОЦІНЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РИЗИКУ ... 23

Костюк І.В., Стельмахович О.Б. ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ У СФЕРІ ПРАЦІ ЯК ОСНОВА КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ВІДНОСИНАХ ІЗ ПРАЦІВНИКАМИ 24

Тарасенко Д.Л., Дебелий В.Л. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТА СТИМУЛЮВАННЯ БЕЗПЕЧНИХ УМОВ ПРАЦІ 27

Секція 1

УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ ТА ПРОМИСЛОВОЮ БЕЗПЕКОЮ

УДК 331.108.2

ТРУДОВИЙ ПРОЦЕС ТА ЙОГО РАЦІОНАЛІЗАЦІЯ

Кость О.
Горностай О.Б. доцент кафедри промислової безпеки та охорони праці, кандидат технічних наук
Львівський державний університет безпеки життєдіяльності

Сучасні виробничі процеси характеризуються наявністю великої кількості різноманітних небезпечних для людей та довкілля чинників, складними технологічними системами, організацією трудового процесу, його раціоналізацією, організацією служби охорони праці на підприємствах, установах, організаціях. Адже навіть праця в офісі, бухгалтерії або у науковому відділі вже є небезпечною для здоров'я працівників, так як при цьому використовують персональні комп'ютери, факси, ксерокси та інші прилади, без яких сучасна професійна діяльність неможлива, оскільки також мають вплив шкідливі виробничі чинники, які у відповідних умовах впливають на людину. Для уникнення цього перед роботодавцем та службою з охорони праці стоїть важливе завдання, яке полягає насамперед у створенні оптимального трудового процесу та його раціоналізації, що дозволить зберегти здоров'я та працездатність [1, с. 22-26].

Кодексом законів про працю України встановлено нормальну тривалість робочого часу працівників, яка не може перевищувати 40 годин на тиждень. Ця норма не може бути збільшена ні колективними, ні трудовими договорами, в тому числі контрактами, для окремих категорій встановлено скорочену тривалість робочого часу. Скорочена тривалість робочого часу, зокрема, встановлюється для окремих груп людей (до них належать працівники віком від 16 до

18, працівники, зайняті на роботах зі шкідливими умовами праці, інваліди, вагітні жінки) [2].

Тривалість робочого часу завжди було одним з основних питань врегулювання ролбочого часу. Так, наприклад, у Великобританії був обмежений 12 годинами робочий день учнів лише у 1802р., було заборонено наймати на роботу в мануфактурном виробництві віком до 9-річного віку, обмежений робочий день підлітків 9-13 років - до 8 год., 13-18 років - до 12 год., заборонялася нічна робота дітей і підлітків, їх залучення до підземних робіт і т. д.; жінки були прирівняні з обмеженням до юнаків до 18 років (закони 1842 - 1844 рр.).

У 1847 р. для всіх підлітків і жінок тривалість робочого дня була обмежена 10 годинами. На дорослих чоловіків обмеження тривалості робочого дня, регламентація умов праці за рідкісними винятками не поширювалися до початку XX ст. Найбільш радикальним у цьому відношенні стало організований робітничий рух у США, де загальний робочий конгрес в Балтіморі (1866 р.) висунув ідею про обов'язкове 8-годинному робочому дні. Вперше загальнодержавна норма тривалості робочого дня (о 10 год. для столиці, 11 год. - для провінцій) була встановлена у Франції в ході Другої революції (закон 2 березня 1848 р.). Однак після її поразки, вже у вересні ця тривалість була збільшена до 12 год. Вперше 8-годинний робочий день отримав правове визнання в Австралії (1848р.), а також у деяких штатах США (Пенсільванія – 1866 р., Каліфорнія – 1868 р.). У 1868 р. в США було встановлено 8-годинний робочий день для службовців та робітників державних підприємств. Однак і в цих країнах судова практика нерідко ставала на бік підприємців у спорах про можливості взагалі регламентувати тривалість робочого дня.

Після Першої світової війни у великих західних країн законодавчо було встановлено 8-годинний робочий день для безумовно усіх працюючих у промисловому виробництві і службовців: Німеччина - 1918 р., Франція - 1919 р., та ін. У Великобританії, однак, закон нормував робочий день тільки для шахтарів (1908 р.), в США - тільки держслужбовців (1892р.). У ряді випадків визнання 8-годинного робочого дня брало вид конституційної норми (Мексиканська конституція 1917 р.). Друга «хвиля» законодавчого закріплення 8-годинного робочого дня

припала на 1930-ті - 1940-х рр. В цей період сприятливі умови праці та відпочинку були закріплені не тільки в законодавстві європейських країн, але і США (1938р.), Китаю (1931 р.), Японії (1947р.) та ін. Однак регламентація робочого часу прийняла і нову форму: закон як правило, встановлював тривалість робочого тижня (40 годину. у Франції, США та ін), не забороняючи понаднормових годин, які було оплачувати в полуторному або подвійному розмірі. Жорстко обмежувався 8 годинами робочий день тільки в трудовому праві країн народної демократії, виникли після Другої світової війни[3,4].

Таким чином обмеження робочого часу , дає можливість для щоденного відпочинку і хоча б відносного дозвілля, для зростання ефективності виробничого процесу, а найголовніше для відновлення працездатності до настанні наступної зміни,право на забезпечення відпочинку, відпусток та святкових днів. Регламентація робочого часу визначається з огляду на права людини, стан її здоров'я і фізичні можливості, вік, сімейне положення та інше.

Проведений аналіз дозволяє сформулювати декілька основних рекомендацій для більш ефективного використання робочого часу: необхідно підвищити трудову дисципліну; усунути невихід на роботу; усунути надмірне використання робочого часу на відпочинок і особисті потреби. Для підвищення ефективності роботи підприємства необхідно удосконалювати структуру використання робочого часу. Необхідно скоротити внутрішньозмінні і цілоденні втрати робочого часу: ввести організаційні заходи; дотримуватися правил техніки безпеки; поліпшити умови праці; знизити захворюваність; ліквідувати прогули і простої обладнання.

Література:

1. В.А.Батлук, Б.О. Білінський, В.В. Ковалишин, О.Л. Мірус Основи охорони праці в підрозділах МНС України. Навчальний посібник– Львів: ЛДУ БЖД, 2011. – 22-26с.

2. Кодекс законів про працю України: станом на 16 травня 2013 року. – К57 Х. : Право, 2013. –30-43с.

3. http://bibliograph.com.ua/istoriya-gosudarstva-i-prava-3/243.htm

4. http://bukvar.su/menedzhment/page,4,115315-Pravovoe-regulirovaniya-rabochego-vremeni.html