

УДК 614.0.06

DOI: 10.30838/J.BPSACEA.2312.270421.72.753

## СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА ТА ПСИХОЛОГІЧНА ОЦІНКА УМОВ ПРАЦІ НА ВИРОБНИЦТВІ

КАЛДА Г. С.<sup>1\*</sup>, *докт. техн. наук, проф.*,  
БЕЛІКОВ А. С.<sup>2</sup>, *докт. техн. наук, проф.*,  
СОКОЛАН Ю. С.<sup>3</sup>, *канд. техн. наук, доц.*,  
РИБАЛКА К. А.<sup>4</sup>, *канд. техн. наук, доц.*

<sup>1\*</sup> Кафедра будівництва та цивільної безпеки, Хмельницький національний університет, вул. Інститутська, 11, 29016, Хмельницький, Україна, тел. +38 (097) 478-59-86, e-mail: [kalda.galina@ukr.net](mailto:kalda.galina@ukr.net), ORCID ID: 0000-0001-6309-7661

<sup>2</sup> Кафедра безпеки життєдіяльності, Придніпровська державна академія будівництва та архітектури, вул. Чернишевського, 24-а, 49600, Дніпро, Україна, тел. +38 (067) 611-26-48, e-mail: [belikov@pgasa.dp.ua](mailto:belikov@pgasa.dp.ua), ORCID ID: 0000-0001-5822-9682

<sup>3</sup> Кафедра будівництва та цивільної безпеки, Хмельницький національний університет, вул. Інститутська, 11, 29016, Хмельницький, Україна, тел. +38 (068) 202-16-17, e-mail: [sokolan.julia@gmail.com](mailto:sokolan.julia@gmail.com), ORCID ID: 0000-0002-0273-5719

<sup>4</sup> Кафедра безпеки життєдіяльності, Придніпровська державна академія будівництва та архітектури, вул. Чернишевського, 24-а, 49600, Дніпро, Україна, тел. +38 (050) 905-51-42, e-mail: [ekaterina.rybalka1980@gmail.com](mailto:ekaterina.rybalka1980@gmail.com), ORCID ID: 0000-0001-7049-6871

**Анотація. Постановка проблеми.** Проведено аналіз причин нещасних випадків, які можуть статися як у виробничому, так і в побутовому середовищі, що пов'язані із соціальними, економічними та психологічними умовами праці. Порушення цих умов може бути причиною не менш важких як фізичних, так і психологічних травм на робочих місцях у будь-якій галузі промисловості. Розглянуто умови праці, які формуються у процесі роботи та контакту з колегами на робочому місці. Проаналізовано фактори, що впливають на діяльність людини під час роботи. Розглянуто психологічні та фізіологічні межі виробничого середовища. Проведено оцінювання робочого місця з урахуванням впливу всіх факторів виробничого середовища та трудового процесу на працівників і на підставі комплексної оцінки робочого місця вказується, до якого з видів умов праці належить те чи інше робоче місце. Описано основні фактори виробничого середовища, що впливають на працездатність людини в процесі виробництва, а також психологічні та соціальні аспекти підвищення рівня безпеки праці. Надано рекомендації щодо організації безпечної поведінки працівників у процесі роботи. Оцінюється робоче місце з урахуванням впливу всіх факторів виробничого середовища та трудового процесу на працівників, на підставі комплексної оцінки якого те чи інше робоче місце відносять до відповідного виду умов праці. Вказано, як до зменшення дії психофізіологічних чинників небезпеки в процесі праці необхідно враховувати індивідуальні якості працівника, оскільки помилки на виробництві, а також нещасні випадки стають наслідком зіткнення якостей людини з особливостями конкретної професійної діяльності. З метою посилення безпеки і захисту здоров'я працівників під час роботи необхідно проводити професійний психофізіологічний відбір для широкого кола професій. **Мета дослідження** – встановити зв'язок між психологічними, соціальними та економічними аспектами та ймовірністю отримання професійного травматизму або професійного захворювання на робочому місці у виробничому середовищі. **Висновок.** Проведено аналіз психологічних, соціальних та економічних основ охорони праці та їх вплив на виробничий травматизм.

**Ключові слова:** соціальна; економічна оцінка; психологічні аспекти; охорона праці; виробництво; безпека

## SOCIOECONOMIC AND PSYCHOLOGICAL EVALUATION OF WORK ENVIRONMENT AT PRODUCTION SITE

KALDA H.S.<sup>1\*</sup>, *Dr. Sc. (Tech.), Prof.*,  
BIELIKOV A.S.<sup>2</sup>, *Dr. Sc. (Tech.), Prof.*,  
SOKOLAN Yu.S.<sup>3</sup>, *Cand. Sc. (Tech.), Assoc. Prof.*,  
RYBALKA K.A.<sup>4</sup>, *Cand. Sc. (Tech.), Assoc. Prof.*

<sup>1\*</sup> Department of Construction and Civil Security, Khmelnytskyi National University, 11, Instytutska Str., 29016, Khmelnytskyi, Ukraine, tel. +38 (097) 478-59-86, e-mail: [kalda.galina@ukr.net](mailto:kalda.galina@ukr.net), ORCID ID: 0000-0001-6309-7661

<sup>2</sup> Department of Life Safety, Prydniprovsk State Academy of Civil Engineering and Architecture, 24-a, Chernyshevskoho Str., 49600, Dnipro, Ukraine, tel. +38 (067) 611-26-48, e-mail: [belikov@pgasa.dp.ua](mailto:belikov@pgasa.dp.ua), ORCID ID: 0000-0001-5822-9682

<sup>3</sup> Department of Construction and Civil Security, Khmelnytskyi National University, 11, Instytutska Str., 29016, Khmelnytskyi, , Ukraine, tel. +38 (068) 202-16-17, e-mail: [sokolan.julia@gmail.com](mailto:sokolan.julia@gmail.com), ORCID ID: 0000-0002-0273-5719

<sup>4</sup> Department of Life Safety, Prydniprovsk State Academy of Civil Engineering and Architecture, 24-a, Chernyshevskoho Str., 49600, Dnipro, Ukraine, tel. +38 (050) 905-51-42, e-mail: [rubalkakatr@ukr.net](mailto:rubalkakatr@ukr.net), ORCID ID: 0000-0001-7049-6871

**Abstract. Problem statement.** The analysis of accident causes, which can take place both at the production site and within living environment, connected with social, economic and psychological working conditions is carried out in the article. Violation of these conditions can be a reason of equally hard both physical and psychological traumas at work areas in any manufacturing sector. Working conditions, which form during work and during the contact with colleagues at work places are envisaged. Factors, effecting on human activity during work were analyzed. Psychological and physiological limits of working environment are envisaged. The evaluation of the work bench is realized with allowances made for the influence of all factors of manufacturing environment and working process and on the grounds of complex evaluation of working place it is indicated, that one or another work place is relating to specific types of working environment. Main factors of working environment, influencing of human performance capability during working process are described. Psychological and social aspects of the increase of occupational safety level are presented. Recommendations concerning organization of safe behavior of workers during labor are provided. Work place is evaluated taking into consideration the influence of all manufacturing factors and working environment on workers, on the grounds of which one or another work place is related to corresponding type of working conditions. It is shown that to the deduction of the effect of psycho-physiologic safety concerns during working process it is necessary to take into account individual qualities of the worker, such as errors, and also unfavorable accidents, arising from the encounter of human's qualities with specific aspects of specific professional activity. With the purpose of the improvement of safety and health protection of workers during labor it is necessary to realize professional psycho-physiological selection for wide range of professions. **Object.** Determine connection between psychological, social and economic aspects and probability of professional injuries or professional disease at work places in manufacturing environment. **Conclusion.** The analysis of psychological, social and economic bases of occupational safety and the influence on injury rate is carried out.

**Keywords:** *social; economic evaluation; psychological aspects; occupational safety; manufacture; safety*

**Постановка проблеми.** У процесі трудової діяльності людина перебуває в контакті з іншими людьми, предметами та знаряддям праці. При цьому на людину діють різні фактори виробничого середовища (температура, вологість та швидкість руху повітря), параметри яких не відповідають нормативним значенням, наприклад, надмірний шум, вібрація, шкідливі виділення, електромагнітне та радіоактивне випромінювання тощо. Все це характеризує умови, в яких працює людина [8].

Умови праці – це сукупність взаємопов'язаних виробничих, санітарно-гігієнічних, психофізіологічних, естетичних та соціальних факторів конкретної праці, зумовлених рівнем розвитку продуктивних сил суспільства, які визначають стан виробничого середовища та впливають на здоров'я і працездатність людини [5].

Умови праці формуються у процесі трудової діяльності людини і становлять головну продуктивну силу суспільства. Процес праці здійснюється лише у разі єднання продуктивних сил із робочою

силою людини. Змінюючи елементи продуктивних сил (засоби та знаряддя праці, предмет праці та технологію обробки), предмет праці та технологію обробки), спостерігаємо, у свою чергу, зміни в умовах праці. У процесі роботи формуються специфічні для кожного виду виробництва умови. Це залежить від особливостей продукції, що виробляється, сукупності обладнання, інструментів, пристосувань, сировини та матеріалів, методики технології та організації виробництва.

Ці чинники перебувають у тісному взаємозв'язку, впливають на процес формування умов праці. Отже, вирішення складного питання формування сприятливих умов праці залежить, перш за все, від створення безпечної техніки, технології та належної організації виробництва [5].

**Аналіз публікацій.** Згідно з вітчизняними та закордонними дослідженнями, а також нормативними документами у сфері охорони праці [1–5; 8] щодо впливу соціальних, економічних та психологічних аспектів на життя та здоров'я працівників у всіх галузях виробництва, показано, що мікроклімат у колективі,

психологічний стан людей та створення належних умов праці становлять чи не основу безпечних умов праці. У статті проведено узагальнення цих аспектів для можливості поліпшення умов праці на виробництві.

**Метою статті** є аналіз умов праці у виробничій сфері та вплив та ці умови психічного стану кожного працівника, соціальна атмосфера у колективі та економічні важелі щодо покращення умов праці та зменшення можливих нещасних випадків на виробництві.

**Виклад матеріалу.** Умови праці визначаються двома основними показниками: характером виробничого процесу, пов'язаного із робочою позою, нервово-психічним станом, напруженням м'язів робітника тощо, а також виробничими обставинами під час роботи, які впливають на його здоров'я, нервово-м'язову та психічну діяльність [6]. Складові виробничих обставин такі:

- організаційні форми виробничих процесів;
- прийнятий регламент;
- темп та ритм роботи;
- режим праці та відпочинку;
- умови, які забезпечують безперебійну високопродуктивну працю (організацію робочих місць, виробничий інструктаж тощо);
- форми керування виробничим процесом;
- соціальний мікроклімат у виробничому колективі [4].

Отже, умови праці як поняття містять комплекс факторів, які впливають на працездатність людини. Зменшити негативний вплив шкідливих виробничих факторів та забезпечити допустимі та оптимальні умови праці можна, послаблюючи їх дію на робочих місцях робітників підприємств.

Практика підприємств свідчить, що оцінювання умов праці може бути здійснене шляхом зіставлення фактичних умов праці з нормативними, прийнятими для базового періоду.

У сучасних умовах господарювання все більшого значення набуває проблема поліпшення умов праці не за рахунок компенсаційних виплат, а шляхом упровадження нової техніки, технологій, оздоровлення виробничого середовища, врахування вимог естетики праці [5].

Фактичний стан умов праці оцінюється в практиці роботи підприємств тільки на робочих місцях, передбачених галузевими переліками робіт із важкими та шкідливими, особливо важкими та особливо шкідливими умовами праці. Оцінювання умов праці виконується на основі інструментальних вимірів рівнів факторів виробничого середовища або за результатами чергової атестації робочих місць. Результати оцінювання заносяться у Карту умов праці відповідного робочого місця. Ступінь шкідливості факторів виробничого середовища та ваги робіт устанавлюється в балах за критеріями, наведеними у Гігієнічній класифікації праці, розробленій вченими-гігієністами та затвердженій Міністерством охорони здоров'я України [3; 6; 7].

У Гігієнічній класифікації наведено сім санітарно-гігієнічних факторів умов праці та чотири показники ступеня важкості праці [6].

За результатами інструментальних вимірів або на підставі експертних оцінок (як виняток) кожний із значимих факторів може бути віднесений до першої, другої або третьої групи шкідливості та відповідно його вплив на умови праці буде оцінюватися в один, два або три бали. Для оцінювання впливу цього фактора на стан умов праці враховується тривалість його дії протягом зміни [4].

Бали ( $X_\phi$ ), встановлені за ступенем шкідливості та ваги роботи, коректуються за формулою:

$$X_\phi = X_{cm} \cdot T, \quad (1)$$

де:  $X_{cm}$  – ступінь шкідливості або ваги робіт, встановлений за показниками Гігієнічної класифікації праці та виражений у балах;  $T$  – відношення часу дії даного фактора до тривалості зміни.

Організації, що мають обмежені можливості для проведення інструментальних вимірів рівнів факторів виробничого середовища, можуть, як виняток, застосувати метод експрес-оцінювання. На робочих місцях, де в цей час технічно або економічно неможливо усунути шкідливий вплив факторів виробничого середовища, встановлюється доплата працівнику за роботу у несприятливих умовах праці. Так, на роботах із важкими та шкідливими умовами праці (сумарна оцінка за всіма факторами від 2 до 6 балів) вводиться доплата до тарифної ставки (окладу) у розмірі від 4 до 12 %; на роботах з особливо важкими та особливо шкідливими умовами праці (сумарна оцінка в балах від 6 до 10 і більше) доплати можуть становити від 16 до 24 % [2].

Окрім вищенаведених факторів, на працездатність людини впливають особистісні фактори: її настрій, ставлення до роботи, стан здоров'я тощо.

Фактори виробничого середовища мають психологічні та фізіологічні межі.

Психологічна межа характеризується певними нормативами, перевищення яких викликає у працівників відчуття дискомфорту [4].

Фізіологічна межа характеризується такими нормативами, перевищення яких потребує припинення роботи [4].

Кожний із цих факторів виробничого середовища діє відокремлено, і його вплив враховується окремо під час атестації та паспортизації робочого місця.

На кожному робочому місці на працездатність впливають здебільшого декілька факторів, але не всі, і їх вплив можна подати через інтегральну оцінку умов праці. Крім особистих факторів, вплив яких неможливо врахувати прямими показниками, його можна врахувати через показники приросту виробітку за одиницю часу в разі незмінних умов виробничого середовища і якісного стану робочої сили [4].

**Вивчення факторів виробничого середовища та трудового процесу.** У ході

вивчення потрібно визначати: характерні для конкретного робочого місця виробничі фактори, які підлягають лабораторним дослідженням; нормативне значення (ГДК, ГДР) параметрів, факторів виробничого середовища та трудового процесу, використовуючи систему стандартів безпеки праці, санітарні норми і правила, інші регламенти; фактичне значення факторів виробничого середовища та трудового процесу шляхом лабораторних досліджень або розрахунків [1; 4; 6].

Прилади та обладнання для вимірів повинні відповідати метрологічним вимогам та підлягати перевірці у встановлені строки.

Лабораторно-інструментальні дослідження фізичних, хімічних, біологічних факторів, визначення психофізіологічних факторів проводяться в процесі роботи у характерних (типових) виробничих умовах, зі справними та ефективно діючими засобами колективного та індивідуального захисту [3].

Результати замірів (визначень) показників шкідливих та небезпечних виробничих факторів оформлюють протоколами за формами, передбаченими у ГОСТ (ДСТУ) або затвердженими Міністерством охорони здоров'я України, і заносяться у Карту [3].

Визначається тривалість (процент від тривалості зміни) дії виробничого фактора.

Працездатність визначається здатністю людини виконувати певну роботу протягом заданого часу і залежить від чинників як суб'єктивного, так і об'єктивного характеру (статі, віку, стану здоров'я, рівня кваліфікації, умов, за яких відбувається робота, тощо) [8].

Відповідно до рекомендацій МОП визначають такі основні фактори виробничого середовища, що впливають на працездатність людини в процесі виробництва:

– фізичне зусилля (переміщення вантажів певної ваги в робочій зоні, зусилля, пов'язані з утримуванням вантажів, натисненням на предмет праці або важіль управління механізмом протягом певного часу). Розрізняють такі види фізичного

зусилля, як незначне, середнє, сильне та дуже сильне;

- нервові напруження (складність розрахунків, особливі вимоги до якості продукції, складність керування механізмом, апаратом, приладдям, небезпека для життя та здоров'я людей під час виконання робіт, особлива точність виконання). Є такі види напруження, як незначне, середнє, підвищене;

- робоче положення (положення тіла людини та його органів відносно засобів виробництва). Розрізняють робоче положення обмежене, незручне, незручно-стиснене та дуже незручне;

- монотонність роботи (багаторазове повторення одноманітних, короточасних операцій, дій, циклів) [2].

**Значення адаптації у трудовому процесі.** Суть механізму адаптації полягає у змінах меж чутливості аналізаторів, розширенні діапазону фізіологічних резервів організму та зміні в певних межах параметрів фізіологічних функцій. Завдяки фізіологічній адаптації фізичні та біохімічні параметри, які визначають життєдіяльність організму, змінюються у вузьких межах порівняно із значними змінами зовнішніх умов: підвищується стійкість організму до холоду, тепла, нестачі кисню, змін барометричного тиску та інших факторів [5].

Велике значення у фізіологічній адаптації має реактивність організму, його початковий функціональний стан (вік, тренованість тощо), залежно від якого змінюються і відповідні реакції організму на різні дії. Процес фізіологічної адаптації до незвичайних, екстремальних умов проходить декілька стадій або фаз: спочатку переважають явища декомпенсації (порушення функцій), потім неповного пристосування (активний пошук організмом стійких станів, що відповідають новим умовам середовища) і, нарешті, фаза відносного стійкого пристосування [5].

*Фізіологічна адаптація* до праці має активний характер і за сприятливих умов виробничого середовища та оптимальних навантажень зумовлює підвищення

стійкості та працездатності організму, збільшення його резервних можливостей, зменшення захворювань та травматизму. Проте коливання умов середовища, в яких відбувається фізіологічна адаптація, має певну межу, характерну для кожного організму. Якщо працівник потрапляє в умови, коли інтенсивність впливу чинників виробничого середовища переважає можливості його адаптації, настають патологічні зміни фізіологічних систем, захворювання організму [4].

*Психічна адаптація* – це процес установлення оптимальної відповідності особистості до навколишнього середовища в процесі діяльності. Зрозуміло, що такі властивості як гальмування мислення та низька швидкість переробки інформації, обмежений діапазон сприйняття, порушення функції пам'яті гальмують адаптацію; висока рухливість нервових процесів, навпаки, її підвищує [4].

Психічна адаптація в процесі праці залежить від психічних властивостей працівника, його психічного стану, психологічних реакцій на стреси, що виникають на роботі, кваліфікації та культури людини, особливостей професійної діяльності, конкретних умов праці тощо [4].

*Соціальна адаптація* – це пристосування працюючої людини до системи відносин у робочому колективі з його нормами, правилами, традиціями, ціннісними орієнтаціями [4].

За несприятливого перебігу соціальної адаптації підвищується рівень стресу на роботі, наслідки якого позначаються на поведінці працівника та можуть спричинити міжособові конфлікти, нещасні випадки [4].

*Професійна адаптація* – це адаптація до трудової діяльності з усіма її складовими: адаптація до робочого місця, знарядь та засобів праці, об'єктів та предметів праці, особливостей технологічного процесу, часових параметрів роботи тощо. Вона вважається завершеною тоді, коли працівник досягає кваліфікації, відповідної існуючим стандартам [4; 5].

Кожен із розглянутих видів адаптації впливає на працездатність та здоров'я працівника, формує у нього певний рівень чутливості та стійкості до психоемоційних перевантажень, внаслідок розвитку яких може істотно змінитися надійність професійної діяльності [4; 5].

**Психологічні аспекти підвищення рівня безпеки праці.** На безпеку праці значною мірою впливають індивідуальні якості працівника (психофізіологічні, соціальні, виробничі).

Серед психофізіологічних якостей слід виділити такі: недостатня здатність до розподілу і концентрації уваги, мислення; низькі якості щодо обережності, спостережливості, кмітливості, розсудливості; недостатня установка до трудової діяльності; надмірна критичність до керівництва і менша до себе; гордовитість, самовпевненість, неповага до інших тощо [4].

Основні соціальні якості працівника, які необхідно враховувати для створення безпечних умов праці, – це: ставлення до роботи; контакти зі співробітниками, керівництвом та іншими людьми; соціально-політичні, соціально-економічні та побутові фактори; рівень спілкування; рівень освіти та культури; стан здоров'я; рівень задоволеності своєю працею [4].

Найважливіші виробничі якості працівника, які впливають на безпеку праці, – стаж та досвід роботи. Стаж роботи взагалі пов'язаний із віком працівника. На основі аналізу різних досліджень зроблено висновок: найбільш значний вплив на безпеку праці справляє стаж роботи, а не вік працівника. Безпечні дії працівника, створення небезпечних ситуацій можуть бути зумовлені недостатністю знань, роботою не за спеціальністю, зміною характеру або умов праці добре знаної професії [4].

Для зменшення дії психофізіологічних чинників небезпеки у процесі роботи необхідно враховувати індивідуальні якості працівника, оскільки помилки на виробництві, а також нещасні випадки являють собою наслідки зіткнення якостей

людини з особливостями конкретної професійної діяльності. З метою поліпшення безпеки і захисту здоров'я працівників під час роботи необхідно проводити професійний психофізіологічний відбір для широкого кола професій [4].

**Організація безпечної поведінки працівника у процесі праці** полягає у:

- створенні психологічного настрою на безпечну поведінку;
- стимулюванні безпечної поведінки;
- навчанні безпечних методів виконання робіт;
- виконанні та контролі правил безпеки праці;
- вихованні безпечної поведінки;
- створенні психологічного клімату в колективі [4; 8].

Для створення психологічного настрою працівника на безпеку праці необхідна правильна загальна політика керівництва в галузі охорони праці.

Ставлення керівника та посадових осіб організації, установи, підприємства до питань охорони праці проявляється в тому, якого значення надають вони цим питанням у загальному процесі праці та якою мірою показник безпеки враховується в оцінюванні її ефективності.

Працівник вірить у небезпеку тільки тією мірою, якою вірить у неї його безпосередній керівник. Тому всі ланки керування виробництвом повинні постійно проявляти інтерес до забезпечення безпеки праці, проявляти підвищену увагу та турботу щодо безпеки та благополуччя працівників. Причому працівники повинні це постійно відчувати [4; 8].

Настрій на безпечну роботу з'явиться у працівника тоді, коли він буде бачити, що на підприємстві, в організації та установі існує суворий контроль за виконанням правил безпеки.

На жаль, сьогодні у невиробничій сфері та недержавному секторі економіки України стан охорони праці викликає тривогу. Більшість керівників у цих сферах не мають спеціальної підготовки і досвіду роботи з охорони праці. Вони проявляють байдужість до проблем охорони праці і небажання

серйозно займатися їх вирішенням. Першочерговим завданням охорони праці у невиробничій сфері постає формування у роботодавців думки про те, що охороні праці необхідно приділяти пріоритетну увагу. Тоді працівник повірить, що безпека його праці – одна із ключових цінностей підприємства, а це стає одним із мотивів його безпечної поведінки.

Безпечній поведінці у процесі праці сприяє стимулювання. Негативне стимулювання – це покарання за порушення правил безпеки (штрафи, позбавлення премії, дисциплінарне покарання). Позитивне – заохочування за безпечну роботу (грошові надбавки до заробітної плати, моральне схвалення) [2; 4].

Як свідчить міжнародний досвід, чергове підвищення заробітної плати (матеріальне стимулювання) працівникові здійснюється з урахуванням роботи без порушень норм охорони праці. Працівники, які порушують норми охорони праці, не мають шансів до професійного росту і стають першими кандидатами на звільнення з роботи [2; 4].

В Україні найчастіше застосовується негативне стимулювання, що пов'язано із порушенням правил безпеки праці. Найбільш поширена причина навмисних порушень законодавства – прагнення за рахунок цього досягти будь-яких вигід (полегшення, прискорення, спрощення роботи). Незважаючи на покарання, за таких умов працівник усе одно продовжуватиме ці порушення, доки вони не перестануть бути джерелом вигід. У таких випадках, застосовуючи негативне стимулювання, слід зробити так, щоб витрати від порушення правил безпеки перевищували отримані за рахунок цього вигоди. Тоді їх буде не вигідно порушувати.

Покарання за ненавмисне порушення правил безпеки праці, як свідчать психологічні дослідження, мають незначну

ефективність. Такі покарання корисно застосовувати у процесі навчання, для формування навичок до безпечного поводження в процесі праці. У таких випадках покарання, по-перше, будуть перешкоджати закріпленню недоцільних і небезпечних навичок у роботі, і, по-друге, сприятимуть створенню мотивів до обережної поведінки [2; 4].

Найбільш доцільно та ефективно використовувати позитивне стимулювання. Застосування заохочень за безпечну роботу, як свідчить міжнародний досвід, – це найдієвіший спосіб підвищення безпеки праці [2; 4].

Стимулювання охорони праці має бути індивідуальним. Для організації стимулювання повинні бути розроблені критерії оцінювання рівня безпеки праці кожного робітника (бали, коефіцієнти тощо). Треба періодично підводити підсумки безпечної роботи.

Показники, умови, форми та розміри стимулювання охорони праці конкретизуються в колективних договорах, положеннях про оплату праці, трудових договорах (контрактах) з урахуванням особливості організації праці на підприємстві, в установі, організації.

Практичне застосування системи стимулювання безпечної праці показує, що вона сприяє суттєвому зменшенню нещасних випадків, підвищує продуктивність праці, а отриманий прибуток значно перевищує витрати, пов'язані з таким стимулюванням [2; 4].

**Висновки.** Показано, що комфортний психологічний стан людини, соціальний мікроклімат у колективі та об'єктивне і справедливе стимулювання працівника стає запорукою безпечних умов праці на виробництві, що знижує або взагалі прибирає причини можливих нещасних випадків на робочих місцях.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бодров А. А. Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности. Москва : ПЕРСЭ, 2003. 768 с.

2. Гогішвілі Г. Г., Карчевські Є. Т., В. М. Лапін Управління охороною праці та ризиком за міжнародними стандартами. Київ: Знання, 2007. 367 с.
3. Методичні рекомендації для проведення атестації робочих місць за умовами праці. Постанова Міністерства праці України № 41 від 1 вересня 1992 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0041205-92#Text>
4. Ткачук К. Н., Калда Г. С., Каштанов С. Ф. та ін. Психологія праці та її безпеки : навч. посіб. Хмельницький : ХНУ, 2011. 176 с.
5. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Соціально-психологічне забезпечення професійної діяльності в звичайних та екстремальних умовах. Київ : Ніка-Центр, 2006. 580 с.
6. Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу : ДСНтаП. Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 08.04.2014 № 248. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0472-14#Text>
7. Про порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці : постанова КМУ від 01.08.1992 р. № 442. *Охорона праці. Правові консультації*. 2008. № 9. С. 2–4.
8. Корольчук М. С., Крайнюк В. М., Коенко А. Ф., Кочергіна Т. І. Психологічне забезпечення психічного і фізичного здоров'я : навч. посібник. Київ : Фірма «ІНКОС», 2002. 272 с.

## REFERENCES

1. Bodrov A.A. *Praktikum po differentsial'noy psikhodiagnostike professional'noy prigodnosti* [Workshop on differential psychodiagnosics of professional suitability]. Moscow : PERSE, 2003, 768 p. (in Russian).
2. Gogishvili G.G., Karchevski E.T. and Lapin V.M. *Upravlinnya okhoronoyu pratsi ta ryzykom za mizhnarodnyimi standartamy* [Management of labor protection and risk according to international standards]. Kyiv : Knowledge, 2007, 367 p. (in Ukrainian).
3. *Metodychni rekomendatsiyi dlya provedennya atestatsiyi robochykh mist' za umovamy pratsi. Postanova Ministerstva pratsi Ukrayiny № 41 vid 1 veresnya 1992 r.* [Methodical recommendations for certification of workplaces for working conditions. Resolution of the Ministry of Labor of Ukraine no. 41 of September 1, 1992]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0041205-92#Text>
4. Kalda G., Tkachuk K., Kashtanov S. and oth. *Psykhohohiya pratsi ta yiyi bezpeky : navchal'nyy posibnyk* [Psychology of work and its safety : tutorial]. Khmelnytsky, 2011, 176 p. (in Ukrainian).
5. Korolchuk M.S. and Krainyuk V.M. *Sotsial'no-psykhohohichne zabezpechennya profesynoyi diyal'nosti v zvychaynykh ta ekstremal'nykh umovakh* [Socio-psychological support of professional activity in ordinary and extreme conditions]. Kyiv : Nika-Center Publ., 2006, 580 p. (in Ukrainian).
6. *Hihiyenichna klasyfikatsiya pratsi za pokaznykamy shkidlyvosti ta nebezpechnosti faktoriv vyrobnychoho seredovyscha, vazhkosti ta napruzhenosti trudovoho protsesu : DSNTaP. Nakaz Ministerstva okhorony zdorov'ya Ukrayiny 08.04.2014 № 248* [Hygienic classification of work on indicators of harmfulness and danger of factors of the production environment, weight and intensity of labor process : DSNTaP. Order of the Ministry of Health of Ukraine 04.08.2014 no. 248]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0472-14#Text> (in Ukrainian).
7. *Pro poriyadok provedennya atestatsiyi robochykh mist' za umovamy pratsi : postanova KМУ vid 1.08.1992 r. № 442* [On the procedure for certification of jobs under working conditions : Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine of 1.08.1992 no. 442]. *Okhorona pratsi. Pravovi konsul'tatsiyi* [Labor protection. Legal advice]. 2008, no 9, pp. 2–4. (in Ukrainian).
8. Korolchuk M.S., Krainyuk V.M., Koenko A.F. and Kochergina T.I. *Psykhohohichne zabezpechennya psykhichnoho i fizychnoho zdorov'ya : navch. posibnyk* [Psychological support of mental and physical health : textbook]. Kyiv : Firm “INCOS” Publ., 2002, 272 p. (in Ukrainian).

Надійшла до редакції: 29.03.2021.