

9. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ

ПЛАН

1. Сутність і завдання організації праці
2. Поділ і кооперація праці на підприємстві
3. Організація й обслуговування робочих місць.
4. Умови праці ті фактори їх формування

1. Сутність і завдання організації праці

Організація праці— це спосіб поєднання безпосередніх виробників із засобами виробництва з метою створення сприятливих умов для одержання високих кінцевих соціально-економічних результатів. Організація праці є об'єктивною необхідністю і невід'ємною складовою трудової діяльності людини. Вона має сприяти вдосконаленню всіх процесів праці, виробничих структур для досягнення найвищої ефективності суспільного виробництва.

В умовах ринкової економіки на всіх рівнях управління можна виділити економічні та соціально-психологічні завдання щодо поліпшення організації праці.

Економічні завдання передбачають досягнення максимальної економії живої та уречевленої праці, підвищення продуктивності, зниження витрат у процесі виробництва продукції і надання послуг належної якості.

Соціально-психологічні завдання передбачають створення таких умов праці, які б забезпечували високий рівень працездатності зайнятих у виробництві. Крім того, працівники мають одержувати задоволення від роботи, яку виконують.

Вперше наукова теорія праці знайшла відображення в тейлоризмі (понад 100 років тому), і подальший її розвиток полягав у переході до концепцій «збагачення праці», «автономних груп», «гуманізації праці», які потім продовжили свій розвиток у складі більш широких економіко-соціологічних і політико-ідеологічних теорій «демократії в промисловості», «соціальної інтеграції» та ін.

Організація праці на підприємстві охоплює такі основні напрями:

- поділ і кооперація праці, що передбачають науково обґрунтований розподіл працівників за певними трудовими функціями, робочими місцями, а також об'єднання працівників у виробничі колективи;

- організація і обслуговування робочих місць, що сприяють раціональному використанню робочого часу;

- нормування праці, що передбачає визначення норм затрат праці виробництво продукції і надання послуг як основу для організації праці і визначення ефективності виробництва;

- організація підбору персоналу та його розвиток, тобто — планування персоналу, профорієнтація і профвідбір, наймання персоналу, підвищення його кваліфікації, планування кар'єри тощо;

- оптимізація режимів праці і відпочинку, встановлення найбільш раціонального чергування часу роботи та відпочинку протягом робочої зміни, тижня, місяця. Відпочинок, його зміст і тривалість максимально сприяти досягненню високої працездатності протягом робочого часу;

- раціоналізація трудових процесів, прийомів і методів праці на основі узагальнення прогресивного досвіду. Раціональним вважається такий спосіб роботи, який забезпечує мінімальні затрати часу;

- поліпшення умов праці, що передбачає зведення до мінімуму шкідливості виробництва, важких фізичних, психологічних навантажень, а також формування системи охорони і безпеки праці;

- зміцнення дисципліни праці, підвищення творчої активності працівників;

- мотивація й оплата праці.

Організація праці на підприємствах, в окремих галузях виробництва здійснюється в конкретних формах, різноманітність яких залежить від таких основних чинників: рівня науково-технічного прогресу, системи організації виробництва; психологічних факторів Особливостей екологічного середовища; а також від низки чинників, умовлених характером завдань, які

вирішуються в різних ланках системи управління. Організація праці змінюється, вдосконалюється залежно від зміни цих чинників.

2. Поділ і кооперація праці на підприємстві

У процесі спільної праці, як правило, виокремлюються різні види діяльності, робіт або операцій, які доповнюють одна одну, тобто одним або групою працівників виконується певна частина загального обсягу роботи.

В економіці країни можна виділити такі форми поділу праці: між галузями економіки, всередині цих галузей, а також всередині підприємств. Поділ праці на підприємстві передбачає спеціалізацію окремих працівників на виконанні певної частини спільної роботи. Існують такі основні види поділу праці: технологічний, поопераційний, функціональний, професійний, кваліфікаційний.

Технологічний поділ праці передбачає поділ виробничого процесу за видами, фазами і циклами.

Поопераційний поділ праці означає закріплення за працівниками окремих операцій для скорочення виробничого циклу.

Функціональний поділ праці відбувається між різними категоріями працівників, які входять до складу персоналу (робітники, керівники, спеціалісти і службовці), а також між основними і допоміжними робітниками.

Основні робітники беруть безпосередню участь у зміні форми і стану предметів праці і виконують технологічні операції з виготовлення основної продукції. Допоміжні робітники створюють необхідні умови для безперебійної та ефективної роботи основних робітників. Вони зайняті на таких роботах: транспортуванні готових виробів, деталей, матеріалів; ремонті устаткування; виготовленні інструменту; технічному контролю якості продукції тощо.

Розвиток технічного прогресу, вдосконалення організації виробництва, спеціалізація і централізація ремонтних робіт, типізація і

нормалізація інструменту й оснащення, що застосовуються у виробництві, постійне вдосконалення організації контролю якості продукції — фактори, що впливають на динаміку чисельності допоміжних робітників. В одних випадках названі фактори викликають збільшення кількості допоміжних робітників, в інших — її скорочення. Наприклад, у промисловості зростає частка робітників з налагодження і ремонту машин і механізмів, а також зайнятих виготовленням інструменту, технологічного оснащення. Проте збільшення кількості і частки робітників, зайнятих на вантажно-розвантажувальних, складських роботах свідчить про застосування важкої малопродуктивної праці.

Професійний поділ праці відбувається між групами робітників за ознакою технологічної однорідності виконуваних ними робіт і залежить від знарядь і предметів праці, технологій виробництва. Під впливом розвитку цих чинників відбуваються зміни в професійному поділі праці, що характеризуються зростанням кількості професій механізованої праці, скороченням переліку вузьких професій і спеціальностей та збільшенням кількості професій широкого профілю. Так, часткова механізація супроводжується поопераційним поділом праці, вузькою спеціалізацією працівників. Комплексна механізація передбачає об'єднання вузьких спеціальностей робітників, розширення їх професійного профілю. В умовах підвищення рівня автоматизації виробництва, виявляється тенденція до поєднання функцій робітника-оператора з порівняно вузькою кваліфікацією і робітника-наладчика високої кваліфікації та широкого професійного профілю.

Кваліфікаційний поділ праці зумовлюється різним ступенем складності виконуваних робіт і полягає у відокремленні складних робіт від простих. Водночас враховується технологічна складність виготовлення продукції, складність функцій з підготовки і здійснення трудових процесів, а також контролю за якістю продукції.

Ступінь складності робіт обумовлює кваліфікаційні відмінності між групами працівників, що їх виконують. Кваліфікація відбиває рівень знань, уміння працювати, виробничий досвід і є підставою для розподілу працівників за кваліфікаційними групами — розрядами, категоріями, класами тощо.

Поділ праці на виробництві нерозривно пов'язаний з її кооперацією, тобто встановленням певних співвідношень і взаємодії між видами праці. Без цього виробництво неможливе.

Кооперація — це організована виробнича взаємодія між окремими працівниками, колективами бригад, дільниць, цехів, служб у процесі праці для досягнення певного виробничого ефекту.

Ефективність кооперації полягає в забезпеченні найраціональнішого використання робочої сили і засобів праці, безперервності виробничих процесів, ритмічного виконання робіт, підвищення продуктивності праці, а також у встановленні раціональних соціально-трудова взаємовідносин між учасниками виробництва та узгодженні їхніх інтересів і цілей виробництва.

Розрізняють такі взаємопов'язані форми кооперації:

- всередині суспільства, коли обмін діяльністю і продуктом праці здійснюється між галузями економіки;
- всередині галузі, що передбачає обмін продуктами праці або спільну участь низки підприємств у виробництві певної продукції;
- всередині підприємства. Здійснюється між цехами, дільницями, окремими виконавцями залежно від конкретних виробничих умов (тип виробництва, особливості техніки і технології та ін.).

На підприємстві кооперування праці може здійснюватися за умов індивідуального виконання роботи на окремих робочих місцях, багатоверстатної роботи або суміщення трудових функцій і спеціальностей під час колективної роботи. Серед колективних форм організації праці провідне місце посідають групові форми організації праці, зокрема, виробничі бригади.

Бригада — це організаційно-технологічне і соціально-економічне об'єднання працівників однакових або різних професій на базі відповідних виробництв, устаткування, інструменту, оснащення, сировини і матеріалів, для виконання виробничого завдання з випуску високоякісної продукції певної кількості з найменшими матеріальними і трудовими витратами на основі колективної матеріальної заінтересованості і відповідальності.

Створення бригад відбувається за наявності відповідних матеріально-технічних і організаційних передумов. Основні з них такі:

- неможливість розподілу загальної роботи між окремими виконавцями;
- необхідність забезпечення чіткої взаємодії між основними і допоміжними робітниками для досягнення вищого результату в праці;
- необхідність визначення обов'язків і обсягу робіт за відсутності постійних робочих місць;
- наявність спільної мети та зв'язків між робітниками в процесі праці;
- взаємозамінюваність і суміщення професій в окремих робочих групах;
- відповідний кількісний і професійно-кваліфікаційний склад робітників;
- можливість визначення норм і нормативів трудових і матеріальних затрат на кожну з операцій, або на кінцеву продукцію;
- можливість обліку трудових і матеріальних затрат по операціях і по кінцевій продукції;
- наявність системи планування й обліку операційної і кінцевої продукції та ін.

Процес формування бригад і організації праці всередині них передбачає: проведення попередніх розрахунків чисельності професійно-кваліфікаційного складу бригади; побудову графіків завантаження виконавців протягом робочого часу; встановлення бригадних норм виробітку, а також системи керівництва бригадою. Розробляються критерії оцінки праці, матеріального і морального стимулювання. Проектні

розрахунки і рішення заносяться до пас-порта бригади і враховуються під час атестації і раціоналізації ро-бочих місць. Залежно від особливостей технології, організації ви-робництва і його технічного рівня розрізняють спеціалізовані і комплексні бригади.

Спеціалізовані бригади формуються із робітників однієї професії однакової або різної кваліфікації, зайнятих в однорідних технологічних процесах (механічне оброблення деталей, обслуговування по-тужного агрегату, конвеєрної і потокової лінії та ін.).

Комплексні бригади формуються з робітників різних професій (як основних, так і допоміжних), які виконують технологічно різнорідні, проте взаємопов'язані роботи, що охоплюють повний цикл виготовлення деталей, вузлів тощо. Створення таких бри-гад ефективніше на дільницях зі складним технологічним ус-таткуванням, в умовах поточно-конвеєрних, предметно (подетально) спеціалізованих виробництв із замкненим технологіч-ним циклом.

Комплексні бригади можуть бути з повним поділом праці, част-ковим і без поділу праці.

У бригаді з повним поділом праці кожний робітник постійно ви-конує роботу однієї професії і кваліфікації, і ця робота є складовою частиною комплексного завдання бригади.

У бригаді з частковим поділом праці, зумовленим певною техно-логічною послідовністю виробництва, робітник поряд зі своєю пев-ною операцією, в разі необхідності виконує операції зі споріднених спеціальностей.

Комплексній бригаді без поділу праці властиве широке суміщен-ня професій і певна взаємозамінність робітників у процесі праці. Кожний робітник може виконувати всі операції, що входять у ви-робниче завдання бригади.

Залежно від режиму роботи комплексні і спеціалізовані бригади можуть бути змінними і наскрізними. До складу змінних бригад вхо-дять

робітники лише однієї зміни, протягом якої виконується весь комплекс робіт. Наскрізні бригади створюються за таких виробничих умов, коли тривалість циклу оброблення виробів або час виконання певної роботи на ділянці перевищує тривалість зміни. До таких бригад входять робітники двох або трьох змін.

За кількісним складом бригади можуть бути нечисленні (5—10 осіб), середні (11—25), великі (25—50 осіб і більше).

Ефективність функціонування бригад залежить від рівня їх самостійності. Подальше запровадження бригадного госпрозрахунку, що передбачає організацію роботи на основі поєднання оперативно-виробничої самостійності і бізнес-плану, порівняння витрат і одержуваного ефекту, встановлення прямої залежності оплати праці від кінцевих результатів роботи, підвищення відповідальності бригади й адміністрації за виконання виробничих завдань.

Переведення бригади на господарський розрахунок передбачає такі передумови:

- створення системи госпрозрахункових показників (обсяги виробництва, матеріальні витрати, якість продукції тощо) для оцінки діяльності бригад різних типів;
- закріплення за бригадами конкретної площі, технологічного устаткування;
- обґрунтованість, стабільність і своєчасність доведення до бригад планових завдань;
- забезпечення бухгалтерського й оперативного обліку діяльності бригади;
- організацію зберігання і видачі бригадам матеріальних цінностей;
- установлення бригадних норм і розцінок;
- наявність системи госпрозрахункових претензій.

Найефективніше застосування госпрозрахунку в тих бригадах, які здійснюють повний цикл виготовлення певного виду продукції або

конструктивно і технологічно закінченої її частини, що характерно для комплексних бригад.

В організації роботи бригад важливе місце має розроблення бізнес-плану і виконання всіх його показників.

Переведення бригад на госпрозрахунок викликає потребу регулювання госпрозрахункових відносин між бригадами та іншими підрозділами, з одного боку, і між бригадами й адміністрацією підприємства, з іншого. У тих випадках, коли між цими суб'єктами були порушені правила взаємодії, можуть бути пред'явлені госпрозрахункові претензії, які оформлюються у вигляді актів.

Найдосконалішою формою госпрозрахунку бригад є договір, згідно з яким одна із сторін зобов'язується на замовлення іншої сторони виконати певну роботу за відповідну оплату. Залежно від форм організації виробництва підряд може бути індивідуальним і колективним. Колективний підряд поділяється на бригадний, цеховий, сімейний. Умовою впровадження колективного підряду є внутрішньогосподарський розрахунок. У підрядних взаємовідносинах важливим є встановлення відповідальності між адміністрацією і підрядним колективом, а також між суміжними колективами. Основу регулювання цих відносин становить підрядний договір, в якому зазначені обсяги робіт з виготовлення конкретної продукції або надання послуг, умови виконання робіт, основні показники, нормативи та ін.

Обов'язками адміністрації (замовника) є: своєчасне забезпечення підрядного колективу необхідними машинами, устаткуванням, пристосуваннями, матеріалами, інструментом, технічною документацією, а також профілактичний огляд і ремонт устаткування. У договорі фіксується взаємна відповідальність сторін у разі виникнення непередбачених обставин або невиконання зобов'язань.

Оплата праці підрядного колективу здійснюється тільки за завершеною роботою у визначеному обсязі (докладно оплата праці в бригадах розглядається в розділі 9).

3. Організація й обслуговування робочих місць

Важливим елементом організації праці на підприємстві є вдосконалення планування, організації і обслуговування робочих місць з метою створення на кожному з них необхідних умов для високопродуктивної праці.

Робоче місце — це зона трудової діяльності робітника, або групи робітників, оснащена всім необхідним для успішного здійснення роботи. Водночас це первинна ланка виробничої структури підприємства, яка може функціонувати відносно самостійно.

Організація робочого місця — це система заходів щодо його планування, оснащення засобами і предметами праці, розміщення в певному порядку, обслуговування й атестації.

Планування робочого місця передбачає раціональне розміщення у просторі матеріальних елементів виробництва, зокрема устаткування, технологічного та організаційного оснащення, а також робітника. Робоче місце має робочу, основну і допоміжну зони. В основній зоні, яка обмежена досяжністю рук людини в горизонтальній і вертикальній площинах, розміщуються засоби праці, що постійно використовуються в роботі. У допоміжній зоні розміщуються предмети, котрі застосовуються рідко.

Велике значення має раціональне технологічне й організаційне оснащення робочих місць, що передбачає забезпечення їх основним технологічним устаткуванням, технологічним і організаційним оснащенням (інструментом, пристроями, допоміжними матеріалами, запасними частинами та устаткуванням для їх зберігання і розміщення, а також засобами сигналізації, освітлювальною апаратурою, робочими меблями, тарою тощо).

Оснащення робочих місць масових професій може здійснюватися за типовими проектами, в яких ураховані необхідні рекомендації щодо оснащення і планування робочих місць даного виду. Використання типових проектів сприяє впровадженню досягнень науки і передового досвіду в процесі організації робочих місць, знижує трудомісткість роботи, дозволяє підвищити рівень організації трудових процесів.

Робочі місця класифікують за такими параметрами, як професія та кількість виконавців, ступінь спеціалізації, рівень механізації, кількість устаткування, характер розміщення в просторі.

Залежно від кількості виконавців розрізняють індивідуальні та колективні робочі місця. Індивідуальне робоче місце призначене для роботи одного працівника протягом зміни. Колективне робоче місце призначене для здійснення процесу праці одночасно кількома робітниками (бригадою).

Залежно від кількості устаткування розрізняють одноверстатні та багатоверстатні робочі місця. Останні характеризуються тим, що робітник у певній послідовності здійснює виробничий процес на кількох одиницях технологічного устаткування.

За ступенем спеціалізації розрізняють універсальні та спеціалізовані робочі місця, а за ступенем механізації — робочі місця з ручними, машинно-ручними, машинними, автоматизованими й апаратними трудовими процесами.

Робочі місця за характером розміщення в просторі бувають стаціонарними (робоче місце токаря, коваля, вагранника) і рухомі (робоче місце водія, машиніста крана).

Велике значення в організації праці має обслуговування робочих місць, тобто забезпечення їх протягом робочої зміни сировиною, матеріалами, заготівками, транспортними засобами, послугами ремонтного характеру тощо.

Обслуговування робочих місць здійснюється за такими функціями:

- енергетична — забезпечення робочих місць електроенергією, стисненим повітрям, парою, водою, а також опалення виробничих приміщень;

- транспортно-складська — доставка предметів праці до робочого місця, вивезення готової продукції і відходів виробництва, зберігання, облік і видача матеріалів, сировини та інших цінностей;

- підготовчо-технологічна — розподіл робіт за робочими місцями; комплектування технічної документації; підготовка інструменту та допоміжних матеріалів; інструктаж виконавців щодо передових методів праці;

- інструментальна — зберігання, застосування, комплектування і видача на робочі місця всіх видів інструменту, пристроїв, технологічного оснащення;

- налагоджувальна — налагодження і регулювання технологічного устаткування;

- міжремонтна — профілактичне обслуговування; • контрольна — контроль якості сировини, напівфабрикатів і готових виробів;

- облікова — облік бракованої продукції та аналіз причин браку, профілактичні заходи для підвищення якості продукції та ін.

Всі ці функції мають виконуватися безперервно і в певних організаційних формах, таких як стандартне, планово-попереджувальне, чергове обслуговування робочих місць.

Для забезпечення збалансованості між кількістю робочих місць і наявними трудовими ресурсами, раціональнішого використання резервів виробничого потенціалу та підвищення продуктивності праці застосовують атестацію і паспортизацію робочих місць.

4. Умови праці та фактори їх формування

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 (рис. 11.1).

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 праця тощо).

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 утриманням вантажів, натисненням на предмет праці або важіль управління механізмом протягом певного часу). Розрізняють такі види фізичного зусилля: незначне, середнє, сильне і дуже сильне;

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

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

- монотонність роботи (багаторазове повторення одноманітних, короткочасних операцій, дій, циклів). Монотонність може бути незначна, середня, підвищена;

- температура, вологість, теплове випромінювання в робочій зоні (градуси за Цельсієм, відсоток вологості, калорії на 1см² за хвилину). Стадії впливу зазначених факторів поділяються на: незначні, підвищені або знижені, середні, високі, дуже високі;

- забруднення повітря (вміст домішок в 1м³ або літрі повітря і їх вплив на організм людини). Ступінь забруднення повітря може бути незначний, середній, підвищений, сильний, дуже сильний;

- виробничий шум (частота шуму в герцах, сила шуму в децибелах). Розрізняють помірний, підвищений і сильний шум;

- вібрація, обертання, поштовхи (амплітуда на хвилину, градуси і кількість обертів або поштовхів за хвилину). Є такі рівні значень указаних факторів: підвищені, сильні, дуже сильні;

- освітленість у робочій зоні (в люксах). Освітленість може бути нормальна, недостатня або осліплююча.

На працездатність людини також впливають особистісні фактори: її настрої, ставлення до праці, стан здоров'я та ін.

Фактори виробничого середовища мають психологічні і фізіологічні межі.

Психологічна межа характеризується певними нормативами, перевищення яких викликає у працюючих відчуття дискомфورتу.

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

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

На підприємствах і в організаціях (незалежно від форм власності і господарювання), де технологічний процес, використовуване обладнання, сировина та матеріали є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих факторів, проводиться атестація робочих місць. Основна мета

атестації полягає в урегулюванні відносин між власником або уповноваженим ним органом і працівниками щодо реалізації їхніх прав на здорові і безпечні умови праці, пільгове пенсійне забезпечення, пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах.

Атестація проводиться атестаційною комісією, склад і повноваження якої визначаються наказом по підприємству, організації в строки, передбачені колективним договором, але не рідше одного разу на п'ять років.

Атестація робочих місць передбачає:

- 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.

Робоче місце за умовами праці оцінюється з урахуванням впливу всіх факторів виробничого середовища і трудового процесу на працюючих. На підставі комплексної оцінки робочі місця відносяться до одного із видів умов праці:

- з особливо шкідливими й особливо важкими умовами праці;
- зі шкідливими і важкими умовами праці;

- зі шкідливими умовами праці.

Ці дані заносяться до Карти умов праці.

За результатами атестації складаються переліки:

- робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад, працівникам яких підтверджено право на пільги і компенсації, передбачені законодавством;
- робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад, працівникам яких пропонується встановити пільги і компенсації за рахунок коштів підприємства;
- робочих місць з несприятливими умовами праці, на яких необхідно здійснити першочергові заходи щодо їх поліпшення.

Умови праці визначаються певними критеріями факторів виробничого середовища і трудового процесу (додаток).

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

Практика підприємств свідчить про те, що оцінка поліпшення умов праці може бути здійснена шляхом зіставлення фактичних умов праці з нормативними, прийнятими для базового періоду.

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