

В. Г. Здановський, д-р техн. наук, О. В. Цибульська
(ДУ «ННДІПБОП»)

ПРО ДЕЯКІ АСПЕКТИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОХОРОНИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Досвід сучасних підприємств, які вже переглянули свою політику з охорони праці відповідно до міжнародних стандартів, свідчить, що це сприяє зростанню компетентності та відповідальності як рядових працівників, так і менеджерів у питаннях безпеки, зниженню професійного ризику травмування.

Трансформація СУОП до рівня СУОПР дає можливість поліпшити стан охорони праці, запобігти фінансовим, матеріальним і людським втратам від нещасних випадків, профзахворювань, аварій та пожеж.

Метою дослідження є удосконалення системи управління охороною праці та ризиками в Україні.

Ключові слова: *економічні відносини, нещасний випадок, охорона праці, ризик, роботодавець, травматизм, удосконалення, умови праці.*

Опыт современных предприятий, которые уже пересмотрели свою политику по охране труда в соответствии с международными стандартами, свидетельствует, что это способствует росту компетентности и ответственности как рядовых работников, так и менеджеров в вопросах безопасности, снижению профессионального риска травмирования.

Трансформація СУОТ до рівня СУОТР дає можливість поліпшити стан охорони праці, запобігти фінансовим, матеріальним і людським втратам від нещасних випадків, профзахворювань, аварій та пожеж.

Целью исследования является совершенствование системы управления охраной труда и рисками в Украине.

Ключевые слова: *экономические отношения, несчастный случай, охрана труда, риск, работодатель, травматизм, усовершенствование, условия труда.*

Experience modern enterprises that have already revised their policies on health and safety in accordance with international standards shows that it promotes competence and responsibility as ordinary workers and managers in terms of safety, reducing the risk of occupational injury.

Transformation of OSH management systems to the level SUOPR makes it possible to improve safety, prevent financial, material and human losses from accidents, occupational diseases, accidents and fires.

The purpose of research is to improve safety management and risk management in Ukraine.

Key words: *economic relations, accident, labor protection, risk, employer, injuries, improvement, working conditions.*

Впровадження прогресивних технологій та зростаючий рівень конкуренції покращують умови праці, її процеси та організацію, що значною мірою впливає на рівень виробничого травматизму. На жаль, у наших умовах ці чинники є далеко не такими визначальними, як у країнах ЄС. Високий рівень корупції, брак інвестиційних коштів, незадовільні соціально-виробничі умови; постійне зростання тіньової економіки, яке за деякими даними сягає понад половину економічного потенціалу країни; недосконале та неефективно діюче законодавство про працю та охорону праці, недотримання законів з боку значної частини суспільства та некомпетентне управління економікою зводять нанівець позитивні тенденції в сфері охорони праці. Хоча за даними офіційної статистики рівень виробничого травматизму в Україні зменшується, загальний та смертельний травматизм залишається досить високим. У той же час події у Криму та на Донбасі не дозволяють об'єктивно порівнювати дані статистики виробничого травматизму 2013 р. та 2014–2016 рр.

Законодавство про охорону праці на папері вимагає від роботодавця створення системи управління охороною праці (далі – СУОП) суб'єктів господарювання усіх форм власності, здійснення заходів щодо створення здорових і безпечних умов праці

Однак механізмів, як спонукати роботодавця сумлінно виконувати ці вимоги, за понад два десятиліття від прийняття Закону України «Про охорону праці», не створено. І це в той час, коли в усьому світі не викликає сумнівів постулат, що безпечна праця є могутнім чинником підвищення продуктивності праці та економічного зростання.

Основним завданням СУОП є забезпечення безпечних і здорових умов праці, підтримання працездатності та функціональних можливостей працівників, а також профілактика нещасних випадків та професійних захворювань на виробництві. Це тим більш необхідно, оскільки рівень виробничого травматизму в Україні, незважаючи на значне скорочення виробництва, в першу чергу на об'єктах підвищеної небезпеки (далі – ОПН), та не завжди об'єктивну кваліфікацію нещасних випадків залишається надто високим порівняно з європейськими країнами та США. Поглиблений аналіз стану справ у галузі охорони праці в Україні дає можливість констатувати, що СУОП у розумінні її дієвості та всеосяжності в Україні не існує, а є лише окремі її фрагменти, та й ті здебільшого формальні.

В умовах сьогодення завдання удосконалення СУОП в Україні має в основному три аспекти, а саме:

1. Економічні чинники охорони праці.
2. Гармонізація виробничих відносин у системі «роботодавець—працівник».
3. Ризик-орієнтований підхід до оцінки виробничих чинників та небезпек.

Розглянемо кожен з них окремо, а також у сукупності.

1. Економічні чинники охорони праці

Важливість їх як для суспільства, так і для працівників беззаперечна, в той же час їх практичне здійснення відбувається надто повільно, тому не може не викликати занепокоєння. Відхід від домінуючої у минулому командно-адміністративної системи управління економікою і забезпечення ефективного державного управління, включно з управлінням охороною праці на державному рівні, можливе тільки в умовах раціонального застосування економічних стимулів, виходячи з довгострокових інтересів суспільства. Результатом політики соціального партнерства роботодавців і найманих працівників, достатнього рівня фінансування охорони праці та профілактики виробничого травматизму є не тільки значне покращення санітарно-гігієнічних умов праці, створення безпечних систем та засобів виробництва, а й значне скорочення фізичних і матеріально-фінансових втрат від аварій, травматизму та професійних захворювань. Цей європейський шлях докорінного покращення усіх аспектів охорони праці є визначальним для нашої країни у її прагненні стати членом Євросоюзу.

Точну оцінку ефективності заходів з охорони праці, втрат від аварій та виробничого травматизму досить складно визначити. В той же час, маючи економічне обґрунтування цих заходів, легко приймати рішення щодо поліпшення стану промислової безпеки та охорони праці. Відправними точками планування удосконалення СУОП є статистичні дані виробничого травматизму, хоча вони не є вичерпними внаслідок багатьох об'єктивних та суб'єктивних причин, база даних Фонду соціального страхування України, а також статистика та дослідження ДУ «ННДПБОП», інших установ та організацій, які вивчають умови праці та їх вплив на працюючих. Звичайно, сюди відносяться фактичні та звітні дані та досвід галузей економіки і суб'єктів господарювання, що стосуються діяльності з охорони праці.

Зібрана і відповідним чином проаналізована та класифікована інформація служитиме цілям планування на різних рівнях економічної діяльності з аспектів охорони праці з урахуванням соціально-економічного стану суспільства. Базою для цього мають бути розрахунки, що відображають втрати держави та суб'єктів господарювання, спричинені виробничим травматизмом і профзахворюваннями.

Розробникам законодавчих актів та нормативно-технічної документації (далі – НТД), управлінським та виконавчим органам усіх рівнів і менеджменту суб'єктів господарювання необхідно приділяти особливу увагу економічним проблемам охорони праці, аналізу витрат і втрат, оцінці доходів і вигод, які є та будуть у результаті удосконалення СУОП в Україні.

Економічні важелі охорони праці мають чи не найважливіше значення для економіки суб'єктів господарювання в цілому. Застосування економічних механізмів покращення стану охорони праці є у більшості випадків вирішальним чинником у СУОП та при прийнятті управлінських рішень. Адже при відповідній оптимізації та цілеспрямованому використанні коштів на охорону праці скорочуються втрати від аварій, простоїв виробництва, нещасних випадків, компенсаційних витрат та багато інших трат, а матеріально-фінансові ресурси, що вивільнюються, йдуть на оновлення виробництва та випуск додаткової продукції. Це прямий шлях до підвищення прибутковості та конкурентоспроможності суб'єктів господарювання.

Пропонований економічний підхід до удосконалення СУОП, на якому тривалий час наголошують багато науковців та фахівців з охорони праці, у сукупності з іншими, що зазначені на початку статті, може стати новим напрямом стратегії охорони праці, профілактики травматизму та підвищення рівня промислової безпеки.

Як основні принципи економічного стимулювання охорони праці можна визначити:

- економічну роль охорони праці потрібно розглядати у сукупності, як з точки зору економіки держави, так і суб'єктів господарювання;
- визначальне значення охорони праці для економіки суб'єктів господарювання реалізується через поліпшення умов праці прискореними темпами, а в перспективі – створення сприятливих і комфортних умов праці;
- особливо ефективним економічний підхід до вирішення питань охорони праці має стати в першу чергу для державних підприємств, більшість яких станом на 2016-й рік є збитковими;
- чим ширшим є розуміння менеджментом (управлінськими структурами) поняття виробничого середовища, тим вигіднішим стає удосконалення умов праці;
- застосування економічного підходу забезпечуватиме виконання нормативів не тільки з охорони праці, але й загально обов'язкових нормативів, що стимулюють розвиток виробництва та конкурентоздатність суб'єктів господарювання;
- урахування економічного підходу підвищуватиме ефективність роботи органів державного нагляду (контролю) стану охорони праці.

2. Гармонізація виробничих відносин у системі «роботодавець–працівник»

В умовах ринку в галузі охорони праці та оцінки ризиків на виробництві великого значення набувають такі чинники як зацікавленість роботодавця в отриманні оптимального прибутку, зменшенні витрат на штрафні санкції, ремонт пошкодженого устаткування, відшкодування шкоди потерпілим. Поняття *оптимального прибутку* відрізняється від поняття *максимального прибутку*, на який раніше розраховували роботодавці. Різниця полягає у тому, що роботодавець бере на себе соціальну відповідальність за дотримання правил та вимог охорони праці, недопущення виробничого травматизму та матеріальну відповідальність за наслідки травмування, тобто забезпечує повноцінне фінансування охорони праці з урахуванням результатів оцінки ризику. Таке соціальне партнерство переважає у виробничих відносинах роботодавця та найманих працівників у соціально-орієнтованих країнах – країнах ЄС, США тощо. Соціальне партнерство дає вагомі результати щодо зменшення травматизму та професійних захворювань і дієвості СУОП, у т. ч.:

- постійне підвищення якості та конкурентоздатності продукції, що можливе лише за безпечних і комфортних умов праці. Якраз комфортні умови праці піднімають статус працівників і створюють оптимальне виробниче середовище, у якому існує здоровий психологічний клімат;
- моральна та юридична відповідальність роботодавця за нещасні випадки і відшкодування збитків потерпілим та їхнім сім'ям;
- відповідальність роботодавця перед трудовим колективом за створення гуманних і комфортних умов праці;
- зміцнення позицій на ринку серед вітчизняних і зарубіжних конкурентів, у тому числі, завдяки високому авторитету підприємства (фірми), яка має досконалу СУОП, не має виробничого травматизму, профзахворювань та пов'язаних з ними витрат і відшкодувань, які зменшують рентабельність;
- підвищення продуктивності праці та віддачі кожної затраченої людино-години, збільшення відсотку прибутку по відношенню до вкладених інвестицій, підвищення ефективності використання людських, матеріальних і фінансових ресурсів;
- досягнення перспективних цілей підприємства (фірми), що неможливо без підвищення рівня охорони праці.

Все це створює моральний та матеріальний тиск на роботодавця, змушує його постійно та системно займатися питаннями всебічного забезпечення високих стандартів охорони праці. Однак цей тиск, як і приписи державних інспекцій та численні нормативно-правові акти (далі – НПАОП), самі по собі не дадуть ефекту, якщо роботодавець не буде озброєний механізмом зменшення рівня виробничого ризику, тобто науково-обґрунтованою системою управління охороною праці та ризиками (далі – СУОПР) на підприємстві [1, 2]. Оцінювання ризиків є ефективним

запобіжним заходом, який враховує не тільки ті інциденти, які стались у минулому, але й небезпеки, які ще не викликали негативних наслідків. Воно полягає в аналізі можливих наслідків та ймовірності їх настання, визначенні величини ризиків і прийнятті рішення стосовно їх прийнятності чи неприйнятності.

Методи оцінювання ризиків є якісними та кількісними.

Система управління охороною праці та ризиками є частиною загальної системи управління підприємства та функціонує з метою підвищення рівня безпечності виконання робіт на підприємстві, зменшення, запобігання та усунення впливу небезпечних чинників і управління ризиками, пов'язаними з небезпеками, про що йтиметься мова у третій частині статті.

Настанова з систем управління безпекою та охороною праці МОП (ILO-OSH 2001) наголошує на тому, що роботодавець має продемонструвати свою безумовну управлінську здатність і схильність до діяльності з охорони праці та організації ефективної СУОП на підприємстві.

Законодавство України про охорону праці також вимагає від роботодавця здійснення відповідних заходів щодо створення здорових і безпечних умов праці, а сам по собі процес формування таких умов потребує створення відповідної СУОП.

Як бачимо, погляди МОП та України на роль і призначення роботодавця практично ідентичні. Проблема полягає у тому, що, по-перше, ці постулати в Україні в основному тільки декларовані, а по-друге, не існує механізмів їх виконання та персональної відповідальності, в першу чергу, економічних важелів впливу на тих, хто прямо чи заувальовано уникає виконання вимог законодавства про охорону праці у повному обсязі. На жаль, сьогодні відсутні стандартизовані положення чи НПАОП, які би чітко та однозначно визначали конкретні, а не загальні, вимоги до роботодавців з питань гігієни та безпеки праці, рівня обов'язково необхідного (а не мізерного) фінансування заходів з охорони праці, вимог до структури колективного договору та конкретної відповідальності посадової особи за їх виконання, аж до звільнення з роботи.

Ослаблення контролю з боку державних наглядових органів призвело до того, що крім функції розслідування нещасних випадків профзахворювань та аварій, решта питань охорони праці віддані на відкуп роботодавців. Що стосується незалежного аудиту охорони праці, то він має дуже обмежене застосування. Такий, з дозволу сказати, рівень нагляду за охороною праці призводить до самоуправства та безкарності роботодавців. І, якщо не має скарг з боку підлеглих (що сьогодні практично неможливо через загрозу залишитися без роботи), то ефективність СУОП практично зводиться нанівець. Вимушені констатувати, що рівень охорони праці в останнє десятиліття не тільки не підвищився, але на багатьох підприємствах погіршився, особливо що стосується соціально-побутових

умов у тіньовій економіці, яка практично зрівнялася за кількістю працюючих з легальною економікою.

Не дивлячись на те, що ми повернулися з умов, так би мовити «благополучного» соціалістичного суспільства, до умов ринкової економіки, сьогодні рівень соціальної захищеності нашої людини праці, включаючи стан охорони праці, набагато гірший, ніж у так званих старих капіталістичних країнах, де здебільшого на практиці існує соціальне партнерство між роботодавцями та найманими працівниками. Явна недосконалість суспільних відносин у нашій країні, породжуючи соціальну несправедливість, постійно провокує напруженість і невдоволеність у суспільстві. Потрібна глибока реформа не тільки політичної структури чи правоохоронних структур держави, а й суспільних відносин. Так, наприклад, необхідно вводити негайно єдині договірні взаємовідносини між роботодавцями та найманими працівниками, замість того сурогату договірних відносин у сфері приватної власності (інакше їх назвати складно), який робить працівника безправним і беззахисним, особливо на випадок каліцтва. Необхідно також запровадити суцільне страхування працівників.

Ці питання вже вирішенні навіть у більшості пострадянських країн і тільки в Україні ними чомусь нехтують. Звичайно перелік першочергових кроків щодо гармонізації взаємовідносин «роботодавець – працівник» досить значний і над цими нагальними питаннями необхідно працювати як на рівні наукових досліджень, так і законодавчої та виконавчої гілок влади.

Ще одним важливим питанням охорони праці на виробництві є атестація робочих місць. Навколо цього питання також точиться багато розмов, але реально все залишається в основному без суттєвого покращення. На жаль, відсутні положення, НПАОП, які би чітко визначали усі процедурні питання, починаючи від кількісного складу у погоджувальній комісії представників роботодавця та працівників, фахівців державних служб тощо та закінчуючи критеріями та нормативами для виробництв і професій щодо тих величин, при яких застосовуються ті чи інші пільги. Мусимо констатувати, що робота атестаційних комісій часто спрямована не на розробку та впровадження заходів щодо покращення стану робочих місць, а на встановлення пільг. Це відбувається тому, що частина працівників також проявляє більшу зацікавленість до встановлення пільг, ніж до усунення причин їх призначення. Це протиріччя часто викликає конфлікти у виробничих осередках, особливо якщо на споріднених виробництвах є відмінності у визначенні пільг.

З іншого боку, існують значні відмінності у результатах оцінки негативних чинників, що покладені в основу визначення пільг та їх величини на державних і недержавних підприємствах. Якщо приватний власник всіляко намагається вихолостити визначення пільг, то у державному секторі багато що залежить від «зубастості» та наполегливості трудового колективу та авторитету профспілки.

Тому виникають значні відмінності у величині пільг на підприємствах з приблизно однаковими виробничими умовами, що викликає нездорові відгуки у суспільстві. Вони живляться ще й тим, що, на думку «обділених» пільгами, вони далеко не завжди обґрунтовані. Наприклад, на деяких атомних електростанціях за результатами атестації робочих місць визначені достатньо високі додаткові відпустки, достроковий вихід на пенсію тощо, що викликає нарікання виробничників інших підприємств. Стандартизації та уніфікації підходів до вирішення цих важливих питань охорони праці необхідно приділяти більше уваги.

3. Ризик-орієнтований підхід до оцінки виробничих чинників та небезпек

187-ма Конвенція Міжнародної організації праці про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці, та відповідна 197-ма Рекомендація визначили як основу забезпечення послідовного і *системного підходу* до охорони праці.

У 176-й Конвенції МОП про безпеку та гігієну праці та у відповідних 183-х Рекомендаціях передбачено, що роботодавці мають проводити оцінювання небезпечних чинників та *аналіз ризику* і потім розробляти та застосовувати, за потреби, системи для *управління цим ризиком*.

На заміну *концепції стовідсоткової безпеки* приходять ризик-орієнтований підхід, а саме *концепція ненульового ризику*, що базується на вивченні чинників і джерел небезпеки, передбаченні розвитку небажаних подій та оцінюванні їх наслідків. Адже знання імовірності подій (нешасних випадків, аварій, катастроф) та очікуваної величини втрат сприятиме запобіганню чи, як мінімум, послабленню тяжкості цих подій завдяки вчасному прийняттю необхідного рішення. Крім того, аналіз ризиків дозволяє визначати пріоритетність превентивних (профілактичних) заходів, а, отже, і розміри витрат на їх проведення [3].

На сьогодні існує величезна кількість вітчизняних наукових публікацій, захищених дисертацій, методичних розробок, а також зарубіжних джерел з оцінки ризиків і впровадження ризик-орієнтованого підходу у галузі охорони праці. Виникає необхідність систематизувати ці напрацювання, вибрати найбільш цінне, що в них є, і, найголовніше, опрацювати та стандартизувати методики і механізм ідентифікації та оцінки ризиків на практиці в умовах конкретних виробництв і підприємств, як це показано у [4–7]. Удосконалення існуючих рекомендацій з цієї проблематики має сприяти покращенню ефективності СУОП, зниженню впливу на працівників шкідливих і небезпечних виробничих чинників та уникнення виробничого травматизму. Для досягнення допустимого рівня ризику застосовується процедура відображена на рис. 1.

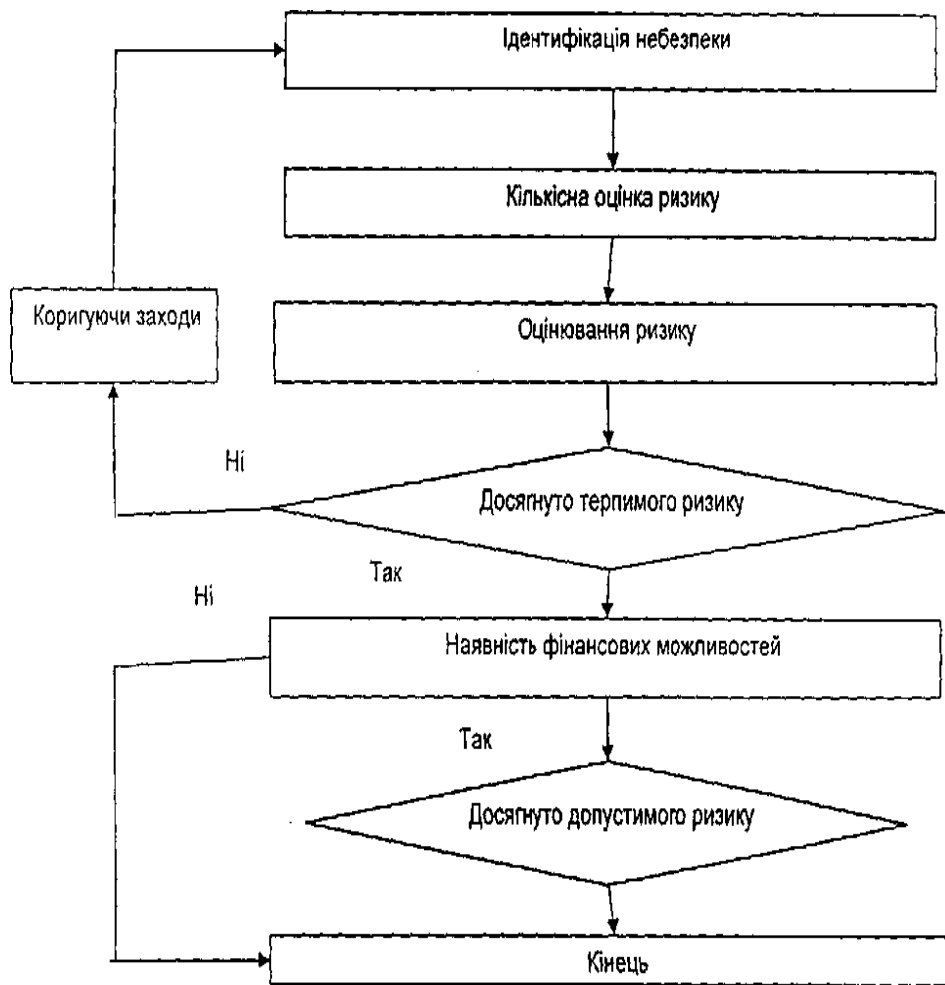


Рис. 1. Послідовність дій щодо досягнення допустимого рівня ризику

Як бачимо з рис. 1, для досягнення допустимого ризику послідовність дій має бути такою:

- ідентифікується кожна небезпека, що може виникнути на робочому місці;
- для кожної небезпечної події оцінюється ризик;
- якщо ризик неприйнятний – здійснюються відповідні коригуючі заходи.

Для запровадження запропонованої системи оцінки ризику необхідно:

1. Встановити контроль за рівнем настання нещасних випадків та аварій.
2. Розробити облікові документи для фіксації діючих на робочих місцях небезпек та скласти їх перелік.
3. Визначити критерії оцінки ризиків.

Встановлення контролю за рівнем настання нещасних випадків та аварій складається з аналізу, що включає в себе ідентифікацію шкідливих і небезпечних виробничих чинників.

Ідентифікація чинників ризику здійснюється для відповіді на такі питання:

- де сконцентровані основні чинники ризику;
- які з них найбільш небезпечні для даного виду діяльності;
- які з них піддаються управлінню, а які – ні.

Для визначення небезпечних чинників ризику розглядаються події, що можуть призвести до травм різного рівня тяжкості та відмови і порушення чинних настанов та інструкцій з охорони праці, що можуть викликати ті чи інші події, в тому числі:

1.1. Класифікація подій, що можуть призвести до травм. Їх умовно можна розділити на три групи:

- події, що можуть призвести до настання групових смертельних нещасних випадків;
- події, що можуть призвести до настання одиничних смертельних нещасних випадків;
- події, що можуть призвести до настання нещасних випадків.

1.2. Класифікація відмов та порушень. При оцінці ризику нещасних випадків внаслідок аварій на виробництві використовується комплексний підхід: системний аналіз надійності обладнання, аналіз надійності людини і сумарно аналіз загального ризику.

Відмова системи = відмова обладнання + помилка людини.

Більш детальний аналіз та оцінка ризиків мають здійснюватися на основі відповідної методики, що враховує вимоги стандарту ДСТУ ОHSAS 18001:2007 [2] «Системи управління гігієною та безпекою праці. Вимоги» та рекомендує ризик-орієнтований підхід до оцінки стану безпеки та охорони праці на виробництві.

Розроблення облікових документів для фіксації діючих на робочих місцях небезпек та складання їх переліку.

Експертами з охорони праці складено повний перелік облікових документів для фіксації діючих на робочих місцях небезпек, тому не має потреби їх наводити у цій публікації.

Визначення критеріїв оцінки ризиків.

Для оцінки ризиків оперують коефіцієнтами технічної безпеки обладнання та споруд K_m і K_c і коефіцієнтом організаційної безпеки K_o , а також відповідними розрахунковими функціями з урахуванням штрафних балів, які враховують кількість нещасних випадків з тимчасовою втратою працездатності тощо. Повна версія методики оцінки ризиків визначається відповідними методичними рекомендаціями, які необхідно вивчати, вдосконалювати та запроваджувати як добровільно, так і директивно.

Перспективною тематикою досліджень у створенні підвалин для удосконалення охорони праці слід вважати:

- дослідження та розроблення нормативів відрахувань на охорону праці для суб'єктів господарювання залежно від професійного ризику;

- оптимізація витрат на охорону праці на основі аналізу виробничого травматизму, збитків суб'єктів господарювання від порушень правил безпеки та вимог НПАОП, компенсацій потерпілим;

- оптимізація заходів з охорони праці на основі програмно-цільового планування із застосуванням ризик-орієнтованого підходу до оцінки виробничих ризиків;

- розроблення нових напрямів профілактики травматизму із застосуванням ризик-орієнтованого підходу до оцінки виробничих ризиків, аналізу виробничого травматизму та результатів наглядової діяльності;

- аналіз недоліків у роботі комісій з розслідування нещасних випадків на виробництві, підготовка аналітичних матеріалів щодо удосконалення розслідування, обліку та усунення прогалин у класифікації окремих категорій потерпілих від нещасних випадків, удосконалення державного та відомчого нагляду за охороною праці в цілому;

- поглиблений аналіз виробничого травматизму з визначенням дійсних причин нещасних випадків під час експлуатації певного обладнання, механізмів тощо з урахуванням характеру подій, їх послідовності та протікання;

- поглиблений аналіз травматизму у приватному та тіньовому секторах економіки і розроблення рекомендацій щодо його зменшення та усунення латентності при класифікації нещасних випадків, особливо з летальним наслідком;

- підготовка законодавчих актів щодо докорінної перебудови соціальної політики в сфері трудових відносин в Україні, включаючи охорону праці, з метою покращення профілактики виробничого травматизму, удосконалення СУОП, впровадження повсюдного страхування життя працівників за прикладом країн ЄС та інших соціально-орієнтованих країн світу тощо. Аналіз закордонного та вітчизняного досвіду у сфері менеджменту охорони праці свідчить, що його необхідно здійснювати на підставі оцінювання ризиків настання нещасних випадків та аварій на виробництві. Створити дієву систему управління охороною праці та ризиками (СУОПР) можна на основі вітчизняної законодавчої бази у галузі охорони праці, доповнивши її таким компонентом, як оцінювання та управління ризиками і робота з ідентифікації небезпек [2].

Перехід України до ринкової економіки, курс на інтеграцію з ЄС вимагає від підприємств усіх форм власності переходу на європейські стандарти у всіх сферах економічної діяльності, у тому числі, у сфері охорони праці. Досвід сучасних підприємств, які вже переглянули свою політику з охорони праці відповідно до міжнародних стандартів, економічного стимулювання та ризик-орієнтованого підходу до оцінки виробничих небезпек та їх запобігання, свідчить, що вона сприяє зростанню компетентності та відповідальності як рядових працівників, так і менеджерів у питаннях безпеки, а також зменшенню професійного ризику травмування.

Удосконалення СУОП згідно з сучасними поглядами [1, 2, 3, 8] дає можливість поліпшити стан охорони праці, запобігти фінансовим, матеріальним і людським втратам від нещасних випадків, профзахворювань, аварій та пожеж. Доцільно покласти викладені думки в основу розроблення сучасних методів СУОП з метою реформування засад охорони праці в Україні.

Список літератури

1. Здановський. В. Г., Гогіташвілі Г. Г., Степанишин В. М. Нове у системі управління охороною праці на основі системного підходу та імплементації євро стандартів / В. Г. Здановський, Г. Г. Гогіташвілі, В. М. Степанишин // Проблеми охорони праці в Україні : збірник наукових праць. – К. : ДУ «ННДІПБОП». – 2016. – № 31. – С. 3–11.

2. Здановський. В. Г., Степанишин В. М., Сторож Я. Б. Удосконалення системи управління охороною праці на підприємствах лісового господарства на основі ДСТУ ОHSAS 18001:2007 / В. Г. Здановський, В. М. Степанишин, Я. Б. Сторож // Проблеми охорони праці в Україні : збірник наук. праць. – К. : ДУ «ННДІПБОП». – 2016. – № 31. – С. 12–19.

3. Цибульська О. В. Нове у системі управління ризиками / О. В. Цибульська // Інформаційний бюлетень з охорони праці. – К. : ДУ «ННДІПБОП». – 2015. – № 4(78). – С. 52–55.

4. Здановський В. Г., Євтушенко О. В. Застосування ризик-орієнтованого підходу для підвищення рівня безпеки праці / В. Г. Здановський, О. В. Євтушенко // Проблеми охорони праці в Україні : збірник наук. праць. – К. : ДУ «ННДІПБОП». – 2016. – № 32. – С. 24–37.

5. Кружилко О. Є., Майстренко В. В., Ткачук К. Н., Полукаров О. І. Управління ризиком травмування на виробничих підприємствах / О. Є. Кружилко, В. В. Майстренко, К. Н. Ткачук, О. І. Полукаров // Проблеми охорони праці в Україні : збірник наук. праць. – К. : ДУ «ННДІПБОП». – 2013. – № 26. – С. 3–8.

6. Кружилко О. Є., Сторож Я. Б., Богданова О. В., Полукаров О. І. Планування заходів зі зниження виробничого ризику з використанням критерію Гурвіца / О. Є. Кружилко, Я. Б. Сторож, О. В. Богданова, О. І. Полукаров // Проблеми охорони праці в Україні : збірник наук. праць. – К. : ДУ «ННДІПБОП». – 2016. – № 32. – С. 16–23.

7. Богданова О. В. Комбінований метод оцінки ризику травматизму для промислового підприємства / О. В. Богданова. // Проблеми охорони праці в Україні : збірник наук. праць. – К. : ДУ «ННДІПБОП». – 2016. – № 31. – С. 52–63.

8. Цибульська О. В., Побережна В. С., Петера В. Л. Дослідження шляхів впровадження ризик-орієнтованого підходу в національну систему управління охороною праці на основі досвіду країн ЄС / О. В. Цибульська, В. С. Побережна, В. Л. Петера // Проблеми охорони праці в Україні : збірник наук. праць. – К. : ДУ «ННДІПБОП». – 2016. – № 32. – С. 43–57.

Дата подання статті до збірника – 06.04.2017