

Міністерство енергетики та вугільної промисловості України

РЕФЕРАТ

на тему:

**«БЕЗПЕЧНЕ ТА ЗДОРОВЕ
МАЙБУТНЄ ПРАЦІ»**



ЗМІСТ

Вступ.....	2
1 Концепція реформування системи управління охороною праці в Україні	3
1.1 Загальні положення	3
1.2 Проблеми, що потребують розв’язання	4
1.3 Шляхи і способи розв’язання проблем.....	6
1.4 Основні напрями реформи системи управління охороною праці	7
2 Ризик-орієнтований підхід у сфері охорони праці	9
2.1 Передумови та перспективи впровадження принципів ризик-орієнтованого підходу в національне законодавство про охорону праці	9
2.2 Сутність ризик-орієнтованого підходу.....	10
3 Європейський досвід у сфері охорони праці	12
Висновки	16
Бібліографія.....	19
Додаток А. Статистичні дані про виробничий травматизм в Україні	20

ВСТУП

Щороку 28 квітня відповідно до Указу Президента України від 18.08.2006 № 685/2006 у нашій країні відзначають День охорони праці.

День охорони праці встановлено з метою привернення уваги суспільства, органів державної влади, суб'єктів господарювання, громадських організацій до питань охорони праці, запобігання нещасним випадкам на виробництві та професійним захворюванням, вшанування пам'яті осіб, які загинули на виробництві.

Цьогоріч Міжнародній організації праці (МОП) виповнюється 100 років. Це дата, коли настає час підбити підсумки проведеної роботи, її ефект, визначити корективи, які необхідно внести для вирішення нових проблем та питань, пов'язаних зі стрімким ростом технологій. Це ж стосується і питань охорони та безпеки праці. Тому і гасло започаткованого у 2002 році Міжнародною організацією праці Всесвітнього дня охорони праці на 2019 рік визначене як «Безпечне та здорове майбутнє праці».

Разом з міжнародною спільнотою Україна визнає, що здорові та безпечні умови праці – це стратегічне завдання, яке стоїть перед державою і бізнесом.

Заходи, присвячені Дню охорони праці в Україні, мають тривати протягом 2019 року й охопити якомога більшу частину працюючих громадян і всі без винятку сфери економічної діяльності.

1 КОНЦЕПЦІЯ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

1.1 Загальні положення

Уряд 12 грудня 2018 р. схвалив Концепцію реформування системи управління охороною праці в Україні (далі – Концепція).

Рішення прийняте з метою створення національної системи запобігання виробничим ризикам для забезпечення ефективної реалізації права працівників на безпечні та здорові умови праці.

Концепція визначає принципи, основні напрями та завдання побудови системи організації безпеки та гігієни праці в Україні на основі ризикоорієнтованого підходу для забезпечення впровадження стандартів Європейського Союзу.

Ризикоорієнтованість – це необхідність зрозуміти і постійно застосовувати просте правило: не існує повністю безпечних умов праці. Все наше життя – це імовірність очевидних чи прихованих ризиків, особливо при виконанні виробничих обов’язків.

Де б ми не трудилися, яким би на перший погляд надійним не видавалося наше робоче місце, небезпечні зовнішні технічні чи санітарно-гігієнічні фактори, психофізіологічна неготовність чи необережність самого працівника, ігнорування писаних на базі попереднього досвіду (часто гіркого) правил та інструкцій з охорони праці, можуть призвести до непоправного.

Жорстока статистика нещасних випадків – яскраве і незаперечне цьому підтвердження.

Визначити виробничі небезпеки і оцінити ризики, усунути чи мінімізувати їх в імовірних місцях виникнення, добитися максимального розвитку культури профілактики у сфері безпеки та гігієни праці – ось головні принципи вищезгаданого ризикоорієнтованого підходу.

Досягнути цього можна вивченням, поширенням та впровадженням досвіду, в т.ч. міжнародного, на всіх рівнях – від державного до галузевого та регіонального, враховуючи усі наявні чинники (автоматизація, комп'ютеризація, робототехніка, демографія, зайнятість населення та інше).

Також слід усвідомити значення постійного навчання з безпеки та гігієни праці. Надлишку знань з охорони праці не буває, а нехтування навіть елементарними вимогами може стати фатальним.

1.2 Проблеми, що потребують розв'язання

Розвиток ринкових відносин, впровадження в різні галузі економіки нових технологій одночасно з використанням фізично і морально застарілих технологічних процесів та виробничого обладнання, що є джерелом підвищеної небезпеки, зумовлює необхідність реформування системи управління охороною праці.

Діюча система управління охороною праці на всіх рівнях сформована за принципом “коригувальних дій” (реактивним принципом), тобто реагування на небезпечні випадки та ситуації, а не за принципом “запобіжних дій” (проактивним), тобто профілактики небезпечних випадків та ситуацій, що унеможлиблює визначення пріоритетності профілактичних заходів з безпеки та гігієни праці на кожному з етапів діяльності підприємства.

Такий підхід не сприяє запровадженню ефективного механізму економічного стимулювання роботодавців до створення належних, безпечних і здорових умов праці і не дає змоги роботодавцям вибрати найефективніший спосіб управління та інтегрувати систему управління охороною праці в загальну систему управління підприємством.

Жорстка регламентація правил виконання робіт і використання машин і механізмів призвела до накопичення значного обсягу нормативно-правових актів з безпеки та гігієни праці і не дає можливості оперативно та своєчасно реагувати на швидкий розвиток технологій та економіки і характеризується неефективним використанням ресурсів.

Також спостерігається низька якість розслідувань нещасних випадків, професійних захворювань та аварій, а тому існує висока ймовірність помилок у визначенні причин нещасних випадків і, як наслідок, хибних висновків щодо способів запобігання таким випадкам у майбутньому.

Через відсутність ефективного аналізу причин заходи реагування на нещасні випадки спрямовуються переважно на регулювання та посилення обов'язкових загальних вимог без урахування факторів ризику на виробництві.

Результати проведення аналізу матеріалів розслідування нещасних випадків на виробництві свідчать, що більшість заходів, спрямованих на запобігання нещасним випадкам, полягає у проведенні позапланових інструктажів з питань охорони праці. Такий однотипний підхід до розв'язання проблеми без усунення причин настання нещасних випадків призводить до їх повторення.

Не враховані гендерні потреби та особливості працівників, які є важливими у зв'язку з відкриттям раніше заборонених професій для жінок.

Існуючі проблеми з підготовкою фахівців з питань безпеки та гігієни праці призводять до дефіциту кваліфікованих кадрів, які повинні забезпечувати організацію запобіжних заходів для створення належних, безпечних і здорових умов праці.

Серед основних нерозв'язаних проблем залишаються недостатнє фінансування заходів з безпеки та гігієни праці, низька якість експертизи з безпеки та гігієни праці.

На сьогодні в Україні відсутній механізм економічної мотивації роботодавців та працівників до створення більш безпечних і здорових умов праці, а отже, до запобігання нещасним випадкам, професійним захворюванням та аваріям.

Недостатньою є робота з підвищення обізнаності та інформування суспільства про безпеку та гігієну праці з метою формування культури профілактики нещасних випадків і професійних захворювань.

Відсутність в Україні єдиної державної системи статистичної звітності стосовно нещасних випадків на виробництві, аварій та професійних захворювань, шкідливих умов праці, випадків погіршення здоров'я, пов'язаних з професійною діяльністю, унеможлиблює проведення аналізу витрат і вигоди у процесі забезпечення належного рівня безпеки та гігієни праці.

Недостатнє залучення засобів масової інформації, інформаційних ресурсів та Інтернету для забезпечення обізнаності працівників у сфері безпеки та гігієни праці не дає змоги застосовувати всі інструменти для пропаганди безпечної праці.

1.3 Шляхи і способи розв'язання проблем

Запровадження національної системи запобігання виробничим ризикам, заснованої на принципах усунення небезпек, оцінюванні, контролі ризиків та управлінні ними, є головним механізмом, що застосовується багатьма країнами світу для ефективного і дієвого заохочення до створення безпечних і здорових умов праці як на державному, регіональному, галузевому і місцевому рівні, так і на рівні окремого підприємства і робочого місця.

Така система повинна формуватися відповідно до послідовної ієрархії визначених Директивою Ради № 89/391/ЄЕС таких загальних принципів:

- запобігання ризикам;
- оцінювання ризиків, яких не можна уникнути;
- усунення джерел ризиків;
- адаптація умов праці до працівника, особливо під час облаштування робочих місць, вибору виробничого обладнання, методів роботи, з метою, зокрема, полегшення монотонної роботи та роботи в ритмі, заданому машиною, а також послаблення шкідливого впливу роботи на здоров'я з урахуванням гендерних особливостей;
- адаптація до технічного прогресу;
- заміна устаткування підвищеної небезпеки на безпечне або менш небезпечне;

- розроблення узгодженої загальної політики запобігання виробничим ризикам, що охоплює техніку, організацію праці, умови праці, соціальні відносини та вплив чинників, пов'язаних з виробничим середовищем;
- надання заходам колективного захисту пріоритету перед заходами індивідуального захисту, що використовуються працівником;
- належний інструктаж працівників.

Система повинна також ґрунтуватися на відповідальності роботодавців за забезпечення безпеки і здоров'я працівників в усіх аспектах, пов'язаних з роботою.

На зобов'язанні роботодавців – постійно пристосовуватися до мінливих обставин, вживати необхідних заходів для створення умов, безпечних для життя і здоров'я працівників, з урахуванням особливостей потреб чоловіків і жінок, і забезпечувати запобігання виробничим ризикам та їх оцінювання, проведення консультацій з працівниками, медичних оглядів, надання інформації та проведення навчання з питань охорони праці із суворим дотриманням згаданих загальних принципів запобігання.

Створення системи безпеки та гігієни праці на таких загальних принципах вимагатиме передусім зміни традиційних підходів до управління безпекою та гігієною праці і застосування інших керівних принципів.

1.4 Основні напрями реформи системи управління охороною праці

Основними напрямками реформи системи управління охороною праці є:

- удосконалення законодавства з безпеки та гігієни праці з одночасним підвищенням рівня безпеки та гігієни праці працівників, яке включатиме:
 - усунення дублюючих, застарілих і суперечливих положень законодавства, приведення його у відповідність з міжнародними нормами Європейського Союзу з безпеки та гігієни праці;

- прийняття загального закону, який слугуватиме правовою базою національної системи запобігання виробничим ризикам і заохочення до створення безпечних і здорових умов праці, визначить загальні функції, основні обов'язки та права всіх заінтересованих сторін у зазначеній сфері (держави, працівників, роботодавців, представницьких об'єднань працівників і роботодавців, інших суб'єктів) стосовно безпеки та гігієни праці;

- раціональне застосування ліцензій та дозволів на провадження господарської діяльності для зменшення адміністративного та регуляторного тиску;

- перехід від заходів реагування на нещасні випадки та системи безпеки та гігієни праці, що базуються на усуненні наслідків, до заходів, які передбачають точне і постійне оцінювання виробничих ризиків, їх запобігання, а також заохочення до створення безпечних і здорових умов праці;

- участь усіх сторін соціального діалогу у процесі формування і реалізації політики з безпеки та гігієни праці;

- проведення досліджень і поглиблення знань у сфері безпеки та гігієни праці;

- забезпечення проведення навчання працівників та інформування суспільства з питань безпеки та гігієни праці;

- підготовка фахівців для підприємств, органів влади, а також викладачів та експертів з питань безпеки та гігієни праці;

- підвищення ефективності системи запобігання виробничим ризикам і заохочення до створення безпечних і здорових умов праці, з урахуванням особливостей потреб чоловіків і жінок;

- здійснення результативного та ефективного інспектування у сфері безпеки та гігієни праці;

- державне регулювання ринку послуг з безпеки та гігієни праці і промислової безпеки, зокрема за принципами страхування ризиків, пов'язаних з неякісним наданням таких послуг;
- стимулювання роботодавців до проведення добровільного аудиту з питань безпеки та гігієни праці;
- запровадження механізму економічного стимулювання роботодавців та працівників для заохочення їх до створення безпечних і здорових умов праці;
- модернізація системи реєстрації нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань, аварій, нещасних випадків дорогою на роботу чи з роботи, небезпечних подій та інцидентів, повідомлення про такі факти і проведення відповідних розслідувань.

2 РИЗИК-ОРІЄНТОВАНИЙ ПІДХІД У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

2.1 Передумови та перспективи впровадження принципів ризик-орієнтованого підходу в національне законодавство про охорону праці

Угода про асоціацію між Україною, з одного боку, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії та їх державами-членами, з іншого (далі – Угода про асоціацію) була підписана 27 червня 2014 р.

У ній не згадується про можливість членства України в ЄС, проте успішна реалізація положень Угоди про асоціацію означала б належне запровадження норм, що діють у ЄС, та готовність України перейти до глибших рівнів інтеграції з Євросоюзом.

Водночас виконання передбачених цією Угодою реформ і перетворень мало б наслідком значне підвищення якості життя громадян України.

Угодою про асоціацію передбачено, що до українського законодавства має бути інкорпоровано значну частину правового доробку ЄС (*acquis communautaire* – доробок спільноти). Україна, таким чином, стає інтегральною складовою сучасної Європи.

У цьому сенсі надзвичайно важливо, що положення Угоди є юридично зобов'язуючими. Зрозуміло, що оскільки Україна прагне інтегруватися до Євросоюзу, це означає насамперед взяття нею зобов'язань.

Це стосується адаптації законодавства ЄС та застосування його на практиці, повагу до цінностей, на яких ґрунтується Євросоюз. Зі свого боку ЄС бере зобов'язання допомагати Україні в наближенні до нього.

Наприклад, розділ Угоди про асоціацію «Економічне та секторальне співробітництво» містить положення щодо цілей та форм співпраці між ЄС та Україною у 28 сферах. Стосовно майже кожної з них визначено перелік, відповідні етапи та терміни імплементації (виконання) актів законодавства ЄС, які Україна зобов'язується перенести до національного законодавства.

Усього йдеться про понад 300 регламентів та директив ЄС, а також інші акти *acquis*. Терміни імплементації законодавства ЄС Україною становлять два, три, п'ять, сім та десять років з часу набуття Угодою чинності.

У сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей Україна має забезпечити поступове наближення до права, стандартів та практики ЄС.

Розділом «Здоров'я та безпека праці» цього додатку передбачено імплементацію 29 директив Ради, а також Європейського парламенту і Ради, для 27 з яких визначено конкретний графік імплементації.

2.2 Сутність ризик-орієнтованого підходу

У Європейському Союзі ризик-орієнтований підхід закріплено ст. 2, 3 Європейської соціальної хартії (переглянутої), а також так званою «рамковою» Директивою № 89/391/ЄЕС Ради щодо встановлення заходів із заохочення поліпшення охорони здоров'я та безпеки праці працівників (далі – Директива № 89/391/ЄЕС).

Метою цієї директиви є впровадження заходів, що сприяють поліпшенню у сфері безпеки та гігієни праці, тобто заходів превентивного характеру. Для цього вона містить загальні принципи, що стосуються запобігання професійним ризикам (на мові оригіналу – occupational risk), охорони безпеки та здоров'я, виключення факторів ризику та нещасних випадків, інформування, консультування та пропорційної участі відповідно до національних законів та/або практики, навчання працівників та їх представників, а також вказівки з імплементації цих принципів.

Незважаючи на відсутність у Директиві № 89/391/ЄЕС визначень правових дефініцій «ризик» та «професійний ризик», вона постійно ними оперує та визначає основні положення інших 19 окремих директив, що стосуються вимог охорони праці для робочого місця, під час використання устаткування, роботи з хімічними, фізичними та біологічними речовинами, а також захисту на робочому місці певних груп працівників.

Національним законодавством країн-членів ЄС положення Директиви № 89/391/ЄЕС врегульовано на рівні трудових кодексів (у частині забезпечення безпеки та гігієни праці) та/або спеціальних законів.

При цьому переважно використовується правова дефініція (роз'яснення, тлумачення) «професійний ризик», що пояснюється насамперед самою структурою цих законодавств.

Справа в тому, що сфера звичної нам охорони праці в Євросоюзі, як правило, регулюється двома нормативно-правовими актами: перший стосується безпеки саме працівника під час роботи, другий – безпечної експлуатації робочого устаткування. Звідси й дефініція, зорієнтована саме на працівника, тобто на його безпеку під час виконання професійних обов'язків.

Інші країни світу також визнають ефективність систем управління охороною праці з урахуванням ризик-орієнтованого підходу.

Зокрема, Японія та Канада врахували питання оцінювання та управління ризиками для життя та здоров'я працівників під час трудових відносин у своїх спеціальних законах, зважаючи на національні особливості здійснення господарської діяльності.

Слід зауважити, що впровадження ризик-орієнтованого підходу в національне законодавство про охорону праці хоча й позначиться насамперед на рівні підприємств, проте не омине й такі важливі складові державного управління охороною праці, як проведення навчання з питань охорони праці, забезпечення засобами індивідуального захисту, здійснення державного нагляду (контролю), надання пільг та компенсацій за шкідливі та небезпечні умови праці тощо.

3 ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Україна, обравши європейський вектор розвитку, повинна всіма можливими способами використовувати європейський досвід у сфері охорони праці та поглиблювати міжнародне співробітництво, для подальшого розвитку і можливості вступу до ЄС.

На сьогодні підвищення рівня охорони праці та забезпечення нормальних робочих умов є одним з ключових напрямів у політиці Євросоюзу. Нові технології, глобалізація та безперервні демографічні зміни призвели до далекосяжних змін у світі праці та нових викликів для здоров'я та безпеки працівників.

Європейське агентство з безпеки та гігієни праці розглянуло еволюцію нових моделей роботи і ризиків, що виникають для того, щоб адаптувати закони до європейських стратегічних дій, що відбуваються. Отримана в результаті Стратегія дій щодо безпеки та гігієни праці ЄС на 2017-2020 роки повністю враховує ці вимоги.

Ця стратегія визначає три основні завдання щодо охорони здоров'я та безпеки праці:

- підвищення ефективності реалізації існуючих правил охорони здоров'я та безпеки, зокрема, шляхом підвищення потенціалу мікро- і малих підприємств, щоб створити ефективні стратегії запобігання ризикам;
- запобігання захворюванням, пов'язаним з роботою, шляхом вирішення нових та виникаючих ризиків, не забуваючи про існуючі ризики
- врахування старіння робочої сили ЄС .

Зростаюча зацікавленість у питаннях охорони праці сприяла створенню мережі органів з особливими заходами, такими як EU-OSHA та Eurofound MODERNET (Моніторинг тенденцій професійних захворювань та виявлення нових та нових ризиків у мережних мережах).

Співпраця між цими центрами, які досліджують професійні захворювання та травми, пов'язані з роботою, в деяких країнах ЄС. Його мета - розробити мережу для обміну знаннями, яка дозволить швидше досліджувати та перевіряти нові ризики щодо охорони праці.

В багатьох країнах охорона праці вже розглядається не як вимога суспільства про збереження здоров'я громадянина, а як основна мета підприємства на рівні з комерційним успіхом.

В європейських країнах створені спеціальні державні органи, що контролюють виконання законодавства з охорони праці, техніки безпеки та здоров'я працівників.

Страхування від нещасних випадків і професійних захворювань є нормою для кожної зі сторін, тому рівень травматизму та нещасних випадків мінімальний.

За даними Євростату рівень травматизму на підприємствах країн Євросоюзу коливається від 0,5 % до 5,56 % на 100 000 осіб. В Україні за даними Державної служби статистики цей показник складає 4,3 %, але не слід забувати, що більшість випадків взагалі не фіксується або приховується, якщо б насправді відображались всі випадки травматизму під час виробництва, то цей показник сягав 9-10 %, як це б прикро не звучало.

Дані статистики наведено на рисунку 1.

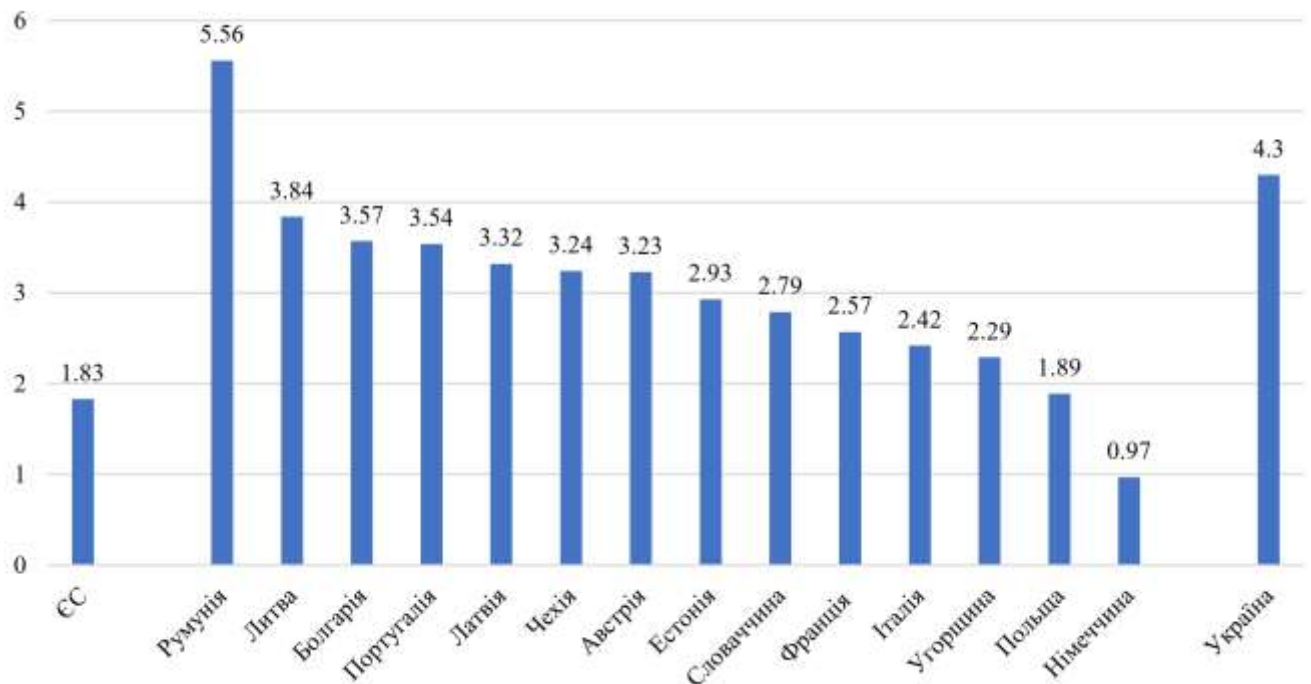


Рисунок 1 - Рівень травматизму під час виробництва в країнах Євросоюзу та Україні, відсоток до 100 000 осіб

Статистичні дані про виробничий травматизм в Україні наведено в додатку А.

Ключовим органом для забезпечення безпечних та здорових умов праці в країнах Євросоюзу виступають профспілки. Вони можуть одержувати інформацію з питань гігієни та безпеки умов праці, проводити моніторинг та консультації з питань, пов'язаних з охороною праці. Так, майже у всіх країнах прийняті правові акти загального характеру, що представники профспілок мають доступ до будь-якої інформації, необхідної їм для виконання своїх задач, або що з ними проводяться консультації з усіх питань, що стосується безпеки праці, охорони здоров'я і добробуту.

В Україні ситуація в сфері охорони праці на підприємствах є не найкращою серед країн Європи. Щодня люди отримують травми різного роду, причиною яких є несприятливі умови праці, відсутність належного інформування працівників про можливі нещасні випадки. Тому приділення уваги з боку держави та з боку підприємств до охорони праці є одним з ключових питань, для зміцнення добробуту та стану працівника на роботі.

Отже, європейський досвід у сфері охорони праці може бути корисним при реалізації завдань, пов'язаних з удосконаленням стану охорони праці в нашій країні. Аналіз досвіду європейських країн з охорони праці та його впровадження в Україні здатні прискорити функціонування дієвого механізму формування та реалізації державної політики у даній сфері. Зокрема необхідно на законодавчому рівні встановити ефективний контроль за дотриманням вимог законодавства з охорони праці; збільшити фінансування програм у даній сфері, покращити інформаційне забезпечення, навчання та співробітництво працівників; удосконалити систему запобігання нещасним випадкам під час виробництва та зменшити виникнення професійних хвороб; проводити обов'язкове страхування працівників; узгодити вітчизняних законів та нормативно-правових актів у відповідність директивам ЄС.

ВИСНОВКИ

Цьогоріч Україна долучилася до ініціативи МОП провести заходи до Всесвітнього дня безпеки та гігієни праці під гаслом «Безпечне та здорове майбутнє праці».

Уряд України здійснив певні кроки на перепрофілювання роботи з профілактики виробничого травматизму та професійних захворювань, схвалено «Концепцію реформування системи управління охороною праці в Україні» та розроблено план заходів для її реалізації. Найважливіший акцент ставиться на впровадження ризикоорієнтованого підходу до забезпечення запобігання виробничим ризикам та заохочення до створення безпечних і здорових умов праці.

Реалізація Концепції забезпечить розроблення механізму формування та функціонування дієвої системи запобігання виробничим ризикам і заохочення до створення безпечних і здорових умов праці, яка ґрунтується на принципах усунення небезпек, оцінювання, контролю та управління ризиками, що сприятиме:

- підвищенню рівня захисту життя та здоров'я працівників;
- зниженню рівня та зменшенню частоти виробничого травматизму, аварій та професійних захворювань;
- формуванню культури безпеки та гігієни праці;
- підвищенню ефективності діяльності інспекції праці;
- запровадженню ефективної системи реєстрації нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, повідомленню про такі факти та проведенню відповідних розслідувань;
- підвищенню відповідальності роботодавців за створення належних умов праці та безпечного виробничого середовища;
- спрощенню законодавства щодо безпеки та гігієни праці та зменшенню адміністративного і регуляторного навантаження на роботодавця;

- запровадженню механізму покращення умов безпеки та гігієни праці для працівників і відповідних економічних стимулів;
- посиленню чесної конкуренції, розширенню доступу українських підприємств до міжнародного ринку та підвищенню їх конкурентоспроможності на такому ринку;
- покращенню інвестиційного клімату в Україні;
- поступовій імплементації норм Європейського Союзу в національне законодавство;
- забезпеченню своєчасного та ефективного виконання положень Угоди Концепція передбачає кілька нововведень:
 - штрафи роботодавцям не тільки за самі нещасні випадки, а й за їх приховування;
 - лікування потерпілого за рахунок роботодавця, а не держави;
 - співпраця та координація між роботодавцями, чиї працівники виконують роботи на одному робочому місці (наприклад, якщо дві компанії-підрядники працюють на одному будівельному об'єкті);
 - спрощення законодавства про безпеку та гігієну праці, зменшення адміністративного та регуляторного навантаження на роботодавця.

Закріплення в національній правовій базі нових принципів управління ризиками створить підґрунтя для побудови ефективної системи комплексного управління безпекою та гігієною праці, розвитку і зміцнення трудового потенціалу нашої країни.

Надзвичайно важливим для досягнення оптимальних результатів у цьому питанні є вивчення, поширення та впровадження найкращого міжнародного досвіду з оцінки та управління виробничими ризиками не тільки на державному, а й на галузевому і регіональному рівнях.

У процесі реалізації окреслених завдань найефективнішими заходами будуть інформаційно-роз'яснювальні кампанії, зокрема семінари, круглі столи, конференції тощо. Адже поєднання теоретичних і практичних підходів до вивчення методики оцінки ризиків матиме найбільш дієвий ефект щодо їх успішного впровадження.

Вектор реформування сфери безпеки та гігієни праці, який визначив Уряд і впроваджують Міністерство соціальної політики та Держпраці, передбачає докорінні зміни в підходах до управління охороною праці, що своєю чергою, можуть спричинити низку труднощів. А втім, тільки в такий спосіб можливо побудувати прогресивну національну систему управління безпекою та гігієною праці.

Важливо підготуватися до майбутніх змін, правильно спрогнозувати результати реформування та забезпечити впровадження нових принципів управління.

Сучасна система заохочення до поліпшення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі має враховувати світові тенденції зайнятості населення, розвитку цифрових технологій (автоматизація, робототехніка, інформаційна комп'ютеризація), демографічні показники, економічну глобалізацію, кліматичні зміни та інші чинники, що впливають на стан безпеки та гігієни праці за наявних або нових виробничих ризиків.

Важко спрогнозувати, які технології існуватимуть у майбутньому, як вони будуть інтегровані у робочі процеси і який вплив - позитивний чи негативний – матимуть на безпеку праці. Тому наша діяльність, що передбачає інноваційні підходи, має бути орієнтована на людину, пріоритетність навчання і постійного розвитку протягом усього життя.

БІБЛІОГРАФІЯ

- 1 «Звернення Організаційного комітету з підготовки та проведення у 2019 році заходів з нагоди Дня охорони праці в Україні до органів державної влади, органів місцевого самоврядування, роботодавців, профспілок, засобів масової інформації, керівників і працівників підприємств, установ та організацій»
- 2 Дзюба Т. А. Досвід зарубіжних країн у реалізації заходів з охорони праці / Т.А. Дзюба – К.: КНЕУ, 2017. – 215 с
- 3 Журнал «Охорона праці» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ohoronapraci.kiev.ua>
- 4 Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
- 5 Офіційний сайт Європейської служби статистики [Електронний ресурс]. – Режим: доступу: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/home>
- 6 Розпорядження від 12 грудня 2018 р. № 989-р «Про схвалення Концепції реформування системи управління охороною праці в Україні та затвердження плану заходів щодо її реалізації» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua>
- 7 Суботіна І. Ю. Досвід країн Європейського союзу в сфері охорони праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ep3.nuwm.edu.ua>

ДОДАТОК А

Статистичні дані про виробничий травматизм в Україні

	2010	2015	2016	2017	2018
<u>Тисяч</u>					
Кількість потерпілих від нещасних випадків, які призвели до втрати працездатності на 1 робочий день чи більше, та від нещасних випадків зі смертельним наслідком	11,9	4,4	4,4	4,4	4,0 ¹
з них зі смертельним наслідком	0,6	0,3	0,4	0,3	0,3
Кількість днів непрацездатності	479	212	222	244	215
<u>На 1 000 працюючих</u>					
Кількість потерпілих від нещасних випадків, які призвели до втрати працездатності на 1 робочий день чи більше, та від нещасних випадків зі смертельним наслідком	1,2	0,6	0,6	0,6	0,5
з них зі смертельним наслідком	0,056	0,040	0,045	0,038	0,036
Кількість днів непрацездатності	48,3	26,3	28,3	31,7	28,0
<u>На 1 потерпілого</u>					
Кількість днів непрацездатності	40,1	47,7	50,2	55,4	53,2

¹ Крім травмованих на виробництві з утратою працездатності на один робочий день і більше та зі смертельним наслідком 0,2 тис. потерпілих частково втратили працездатність і були переведені з основної роботи на іншу на один робочий день і більше.

Від травматизму, не пов'язаного з виробництвом, у 2018 році потерпіло 1,4 тис. осіб, із них загинуло - 0,5 тис. осіб; кількість днів непрацездатності становила 24 тис., а у розрахунку на 1 потерпілого - 17,6 днів.

Джерело: Звіт Державної служби статистики України