

Криворізький національний університет
Кафедра охорони праці та цивільної безпеки

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

Тема: «Обґрунтуванням впровадження ризик-орієнтованого підходу у систему управління охороною праці на підприємствах»

назва теми за наказом

Виконала зво групи ЦБ-20

Анна ДЕМЕНТЬЄВА

Прізвище, ім'я зво

Керівник

Олександр ЛАПШИН

посада, Прізвище, ім'я

Кривий Ріг

2024

КРИВОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Гірничо-металургійний факультет
Кафедра охорони праці та цивільної безпеки
спеціальність 263 «Цивільна безпека»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Зав. каф. _____

«__» _____ 202__ р.

ЗАВДАННЯ

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ БАКАЛАВРА

Здобувачці Дементьєвій Анні Олегівні _____ Група ЦБ-20

Прізвище, ім'я та по батькові

1. Тема кваліфікаційної роботи: **«Обґрунтуванням впровадження ризик-орієнтованого підходу у систему управління охороною праці на підприємствах»**

2. Вихідні данні: _____
_____.

3. Перелік обов'язкового графічного матеріалу: _____
_____.

4. Етапи виконання випускної роботи

№ з/п	Етапи і розділи проектування	ТИЖНІ					
		1,2	3,4,5,6	7,8,9	10,11,12,13	14	15
1	Розділ 1	+					
2	Розділ 2		+				
3	Розділ 3			+			
4	Розділ 4				+		
5.	Висновки				+		
6.	Підготовка до захисту та захист роботи				+	+	+

5. Дата видачі завдання « ____ » _____ 20__ р.

Керівник _____

(посада, прізвище)

(підпис)

Консультанти:

Найменування частини	Підпис	Консультант <i>(посада, прізвище, ініціали)</i>
РОЗДІЛ 1		
РОЗДІЛ 2		
РОЗДІЛ 3		
РОЗДІЛ 4 ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ЗАПРОПОНОВАНИХ РЕКОМЕНДАЦІЙ		

Календарний план виконання роботи

№	Назва етапів бакалаврської випускної роботи	Термін виконання	Примітка виконання
1	Співбесіда зі здобувачем за темою роботи, видача переліку рекомендованої нормативної, наукової літератури		
2	Групування та аналіз зібраного матеріалу, уточнення завдань кваліфікаційної роботи		
3	Підготовка 1 розділу кваліфікаційної роботи та подання його керівникові на перевірку		
4	Підготовка 2 розділу кваліфікаційної роботи та подання його керівникові на перевірку		
5	Підготовка 3 розділу кваліфікаційної роботи та подання його керівникові на перевірку		
6	Підготовка 4 розділу «Оцінка ефективності запропонованих рекомендацій» та подання його консультанту від кафедри ОПЦБ		
7	Підготовка висновків		
8	Перевірка роботи керівником		
9	Отримання відгуку керівника та рецензії		
10	Захист роботи у ДЕК		

Завдання видав:

керівник кваліфікаційної роботи : _____
науковий ступінь, вчене звання, прізвище і ініціали керівника роботи

Завдання отримав:

Здобувач вищої освіти _____
прізвище і ініціали здобувача

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....	5
РЕФЕРАТ.....	5
ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ПОБУДОВА СИСТЕМИ УСПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ. ЇЇ ОСНОВНІ ЕЛЕМЕНТИ.....	7
ВИСНОВКИ ЗА РОЗДІЛОМ 1	12
РОЗДІЛ 2. НЕОБХІДІСТЬ ВПОВАДЖЕННЯ РИЗИК-ОРІЄНТОВАНОГО ПІДХОДУ	18
ВИСНОВКИ ЗА РОЗДІЛОМ 2	32
РОЗДІЛ 3 АНАЛІЗ ЗАЛЕЖНОСТЕЙ РИЗИКОВОЇ ПОВЕДЕНУИ В ЗАЛЕЖНОСТІ ВІД КАТЕГОІЙ ПРАЦІВНИКІВ	33
ВИСНОВКИ ЗА РОЗДІЛОМ 3	39
РОЗДІЛ 4 ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ЗАПРОПОНОВАНИХ РЕКОМЕНДАЦІЙ.....	40
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ.....	42
ЛІТЕРАТУРА.....	45
ДОДАТОК А.....	46

					КНУ.КР.19.263.06.377су						
Зм.	Лист	№ документа	Підпис	Дата							
Розробив					<i>Вказується назва теми роботи</i>						
Перевірив											
Н. Контр.					ЦБ - 20						
Затвердив											

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

СУОП– система управління охороною праці

ППД – перша психологічна допомога

ЄС – Європейський Союз

РОП- ризик-орієнтований підхід

НПАОП – нормативно-правовий акт з охорони праці

РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка кваліфікаційної роботи містить: 45 сторінок; 0 рисунків; 1 таблиця; 1 додаток ; 13 літературних джерел.

В роботі наведено: опис процесу оцінювання ризику для забезпечення безпеки та здоров'я працівників в процесі їх трудової діяльності, що є її невід'ємною складовою через наявність небезпечних та шкідливих факторів . Можливість впровадження ризик-орієнтованого підходу та його вплив на працівників в залежності від умов, в яких вони знаходяться.

Сприяння надання пропозицій роботодавцю щодо вживання ефективних заходів із забезпечення безпеки та гігієни праці працівників. Аналіз залежностей ризикової поведінки від категорій працівників

Короткий опис складових і результатів роботи

Ключові слова:

Система управління охороною праці, ризик, небезпека, перша психологічна допомога, політика в сфері охорони праці, психосоціальна політика, контекст організації, ризик-орієнтований підхід, оцінка ризиків, покоління, методика оцінювання ризиків, шкідливий фактор, небезпечний фактор, травматизм, професійне захворювання, запобігання, зниження, ідентифікація небезпек, планування, цикл Демінга

Обґрунтуванням впровадження ризик-орієнтованого підходу у систему управління охороною праці на підприємствах.

Вступ

Функціонування системи управління охороною праці є невід'ємною складовою забезпечення безпечних умов праці. Для цього підприємства застосовують із двох основних підходів до керування безпекою. Перший підхід полягає у створенні традиційного планування, основною метою якого є, достатнє виконання вимог нормативно-правових актів з охорони праці, що розповсюджуються в межах певної країни. Другий підхід це цільове планування та системність, його суть полягає в розгляді проблеми в широкому спектрі її елементів, що можуть на неї вплинути, із застосуванням найкращих світових практик, не обмежуючись законодавством певної країни. У цій роботі розглянуто другий підхід із використанням Європейських практик щодо зниження рівня травматизму та професійної захворюваності. Основною міжнародною рекомендацією щодо створення безпечних умов праці є проведення оцінки ризиків, з метою їх зниження. Важливість проведення оцінки ризиків також полягає у проведенні профілактики. Профілактика — це ключовий принцип законодавства ЄС в галузі безпеки та гігієни праці. Поняття оцінки ризиків згідно з визначенням Європейської комісії означає процес оцінювання ризику для забезпечення безпеки та здоров'я працівників в процесі їх трудової діяльності, що є її невід'ємною складовою через наявність небезпечних та шкідливих факторів. Оцінка ризику представляє систематичне визначення та вивчення всіх процесів трудової діяльності з метою ідентифікації небезпек, які потенційно можуть спричинити шкоду. З точки зору системності в цій роботі пропоную розглянути два основні аспекти: можливість впровадження ризик-орієнтованого підходу та його вплив на працівників в залежності від умов, в яких вони знаходяться. Основною метою є оцінка можливості усунення потенційних небезпек, а якщо це неможливо — вироблення пропозицій щодо запобіжних чи захисних заходів щодо обмеження ризику. Ціллю проведення

оцінки ризику є сприяння надання пропозицій роботодавцю щодо вживання ефективних заходів із забезпечення безпеки та гігієни праці працівників.

РОЗДІЛ 1

ПОБУДОВА СИСТЕМИ УСПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ. ІІ

ОСНОВНІ ЕЛЕМЕНТИ

1.1. Поняття системи управління охороною праці

Сучасне Європейське законодавство про охорону праці на роботі вимагає від роботодавця розробки, впровадження та управління системами, що ґрунтуються на ризиках. Як систематичний підхід до виявлення небезпек і оцінки будь-яких пов'язаних ризиків на робочому місці, оцінка ризиків є основою ефективної системи управління безпекою та фундаментальною для успіху бізнесу. Ризики для здоров'я та безпеки на робочому місці за допомогою оцінки ризиків усуваються, запобігаються та/або контролюються шляхом розробки, впровадження та впровадження задокументованої системи управління здоров'ям та безпекою. На додаток до зменшення витрат через втрати, пов'язані з працездатною системою охорони здоров'я та безпеки, законодавством також є вимога щодо захисту здоров'я та безпеки всіх на робочому місці, наскільки це можливо. Задокументована система охорони праці демонструє відповідність вимогам управління охороною праці.

Система управління охороною здоров'я та безпекою – це частина систем управління організацією, яка контролює та управляє ризиками для здоров'я та безпеки шляхом наявності чітко визначених та переданих документів:

- Політика, процедури та інші нормативно-правові документи з охорони праці, в яких детально описано, як буде здійснюватися управління охороною праці в усій організації, хто відповідатиме на різних рівнях, як будуть залучені працівники, як система буде контролюватися та тестуватися, переглядатися, і покращуватися

- Процес планування для запобігання нещасним випадкам і погіршенню здоров'я – виявлені, контрольовані, зареєстровані та підтримувані ризики.
- Обов'язки керівництва щодо використання практик з охорони праці та впровадження в організації визначення відповідальностей на кожному рівні
- Процедури, практики та ресурси для підтримки розробки, впровадження, перегляду та підтримки політики з охорони праці
- Постійне вдосконалення та навчання

1.2. Елементи системи управління охороною праці

Система управління охороною праці передбачає кореляцію елементів підприємства розробки цілей у сфері безпеки та процесів щодо досягнення цих цілей. Ціллю СУОП є надання основи для керування ризиками, щоб запобігти травмуванню та погіршенню здоров'я, а також забезпечити безпечні умови праці. Повноцінне функціонування системи може бути забезпечено при розгляді її як частини цілого, а не окремої одиниці. Для цього організація має визначити основні елементи системи. Першим елементом системи є визначення контексту організації на цьому етапі підприємством має бути розроблена політика у сфері охорони праці. Вона необхідна для того, щоб очікування керівництва в сфері показників безпеки було зрозуміло всім працівникам. Також на цьому етапі важливо вирішити, які нормативні документи з охорони праці можуть бути використані для реалізації забезпечення задовільного стану охорони праці. Наступним кроком є залучення працівників та лідерство. Саме на цьому етапі необхідно проводити оцінку ризиків на підприємствах із застосуванням ризик-орієнтованого підходу. Оцінка ризиків має проводитися фахівцем з охорони праці із залученням працівників. Якщо ранжувати вірогідність виявлення небезпек, то інстинктивно виявляється 45%, аналітично 35% та при виконанні робіт – 20%. Це свідчить про те, що фахівець може виявити до 80% всіх небезпек, інші 20% тільки за допомогою виконавців робіт.

Тому для того, щоб система функціонувала необхідна максимальна залученість працівників що стосуються виконання конкретного виду робіт. Третім кроком є планування. Розробивши оцінку ризиків та заходи необхідно планувати як виконуватимуться заходи зазначені в оцінці ризиків. На цьому етапі необхідно розробляти власні процедури та гайдлайни для підвищення рівня безпеки працівників. Четвертим елементом системи є підтримка та діяльність. Необхідно впевнитися що є достатній зв'язок між структурами підприємства та є достатні можливості обміну інформацією. Працівники мають розуміти все розроблені процедури та їх сенс, для цього необхідно проводити спеціальні тренінги, додаткові навчання. П'ятим елементом системи є перевірка. Керівники мають буди залучені до виробничих процесів та контролювати впровадження заходів. Працівники протягом робочих змін мають дотримувати всіх процедур та постійно робити самоперевірку, щоб уникнути ефекту «свідомого ризику». І останнім елементом системи є постійне поліпшення. Необхідно аналізувати ефективність дій, працівники мають у разі виникнення пропозицій повідомляти про це відповідальних, брати участь у реалізації заходів щодо поліпшення.

1.3. Цикл постійного поліпшення Демінга

Організації мають юридичний обов'язок запроваджувати системи для управління здоров'ям і безпекою. Закон вимагає від роботодавців захищати всіх на робочому місці шляхом управління та контролю ризиків для здоров'я та безпеки. У рамках системи управління охороною праці організації повинні розробити законодавчу політику охорони здоров'я та безпеки, яка встановлює чіткий напрямок діяльності організації. Використання підходу PDCA – циклу Деменга гарантує, що управління охороною здоров'я та безпекою розглядається як невід'ємна частина ефективного управління бізнесом у цілому. Тому більшість систем менеджменту побудовано на циклі постійного поліпшення Демінга «Plan – Do – Check – Act». Перший елементом циклу є планування, його суть полягає у виявленні та оцінюванні можливості ризиків у сфері безпеки, розробка мети у сфері безпеки та процесів для досягнення цілей. Другим елементом є дія, а саме виконання процесів, які заплановано. Третім

елементом є перевірка, на цьому етапі відбувається визначення результатів діяльності та процесів з урахуванням політики та цілей. І останнім елементом є поліпшення - упровадження коригувальних дій для постійного поліпшення

1.4 Політика з охорони праці

У Європейському законодавстві обов'язковою частиною систем управління охороною праці є політика з охорони здоров'я та безпеки праці, тобто визначення основних намірів організації. У політиці мають бути чітко визначені ролі та обов'язки кожного та вказано, як буде запроваджуватися, керуватися та контролюватись безпека. Політика повинна включати твердження про те, як будуть розглядатися основні елементи та керуватися ними. Цей етап планування, на якому детально описано, як буде забезпечено здоров'я та безпеку на робочому місці. Таким чином, політика повинна відповідати небезпеці та ризикам робочої діяльності організації та включати:

- Зобов'язання захищати, наскільки це практично можливо, здоров'я та безпеку всіх, хто працює на робочому місці та пов'язаний з ним, а також дотримуватися як мінімум чинного законодавства щодо охорони здоров'я та безпеки.
- Бути задокументованим таким чином, щоб його могли зрозуміти всі, впроваджувати та керувати на всіх рівнях організації.
- Мати деталізовані цілі та цілі охорони здоров'я та безпеки, які піддаються вимірюванню, і окресліть, як буде вимірюватися продуктивність і як забезпечуватиметься та досягатиметься постійне вдосконалення.
- Демонстрування, як працівники та представники безпеки будуть залучені та консультовані з питань охорони здоров'я та безпеки.
- Охоплювати співпрацю працівників, дотримання та компетентність норм і правил охорони праці.
- Політика також має стосуватися критичних питань безпеки та розподілених ресурсів, наприклад, планів на випадок надзвичайних ситуацій, технічного обслуговування, засобів індивідуального захисту,

доступу, виходу, звітування про аварії та небезпечні події владам, заходів щодо моніторингу (аудитів, інспекцій тощо), навчання та співпраці з працівниками тощо. Цей список не є вичерпним і залежатиме від ризиків у кожній організації.

Хоча існує багато прикладів політик, важливо зазначити, що політика та зміст політики мають бути специфічними для кожної окремої організації.

1.5. Впровадження системи управління охороною праці

Окрім планування, документування та підготовки системи управління охороною праці, організації повинні впроваджувати цю систему в усій організації. Спланувавши та розробивши відповідну політику охорони здоров'я та безпеки, це можна реалізувати через систему управління, впровадження не повинно бути складним. Щоб досягти успіху у впровадженні, весь персонал має бути залучений, має бути ефективна комунікація та просування компетентності. Впровадження системи здійснюється з метою усунення та зменшення ризику для здоров'я та безпеки всіх. Там, де існують небезпеки та ризики необхідне прийняття рішень щодо профілактичних і захисних заходів і їх впровадження. Для того, щоб це зробити належним чином, необхідні інструменти, обладнання, ЗІЗ тощо повинні бути у належній кількості та обслуговуватися, а персонал має бути навченим та компетентним у виконанні своїх робочих завдань. Дотримання цього нагляду має важливе значення для забезпечення того, що заплановані та реалізовані заходи дотримуються та працюють.

Незважаючи на те, що системи управління охороною праці є задокументованими системами, вони повинні бути максимально простими, а основна увага повинна бути приділена практиці. Надмірне ускладнення систем може зробити їх неможливими для впровадження та дотримання. Це етап виконання циклу Демінга.

1.6. Звітність та чек-листи системи управління охороною праці

Після впровадження системи управління охороною праці необхідно контролювати та перевіряти, чи працює вона, чи захищено безпеку та здоров'я всіх. Це етап «перевірки» циклу Деменга. На етапі планування було визначено

цілі та завдання, а тепер їх необхідно виміряти, щоб визначити продуктивність системи. Як і у випадку з усіма аспектами системи, ці перевірки мають бути задокументовані, а тому виконуються за допомогою чек-листі. Вибір правильних показників ефективності має вирішальне значення для успіху вашої системи управління. Таким чином, заплановані цілі мають бути вимірними, і слід проводити активний моніторинг та перегляд, наприклад планові перевірки, спостереження за станом здоров'я та планове профілактичне обслуговування. Чек-листі можуть бути розроблені, щоб направляти особу, яка проводить огляд, і гарантувати документальне оформлення огляду. З метою покращення ефективності управління охороною праці, дані, зібрані на етапі перегляду, необхідно проаналізувати та вжити відповідних заходів. Це етап «Дії» циклу Демінга. Наприклад, якщо звичайна перевірка призводить до документування тієї самої небезпеки неодноразово, цю небезпеку необхідно оцінити й запровадити засоби контролю, оскільки це загроза здоров'ю та/або безпеці.

Висновки за розділом 1.

Розробка спеціальної для вашої організації систему управління охороною праці, яка оцінює та контролює фактичні ризики для всіх етапах на кожному робочому місці, залучаючи та прислухаючись до всіх працівників є важливою складовою забезпечення безпечних умов праці. Система має демонструвати якісне виявлення небезпек та керування ризиками на підприємстві, контролюватися, періодично переглядатися, вдосконалюватися та бути доступною. Окрім залучення кожного рівня структури підприємства, також має бути наявність навчань та компетентних виконавців робіт, що призведе до успіху системи управління охороною праці.

Якісно побудована система управління охороною праці – це система, в якій розглядаються, розробляються, впроваджуються, переглядаються та підтримуються основні елементи. Система повинна охоплювати всю організацію, включати всі ризики для здоров'я та безпеки праці та постійно переглядатися.

РОЗДІЛ 2

НЕОБХІДСТЬ ВПОВАДЖЕННЯ РИЗИК-ОРІЄНТОВАНОГО ПІДХОДУ

2.1. Застосування ризик-орієнтованого підходу

Ризик-орієнтований підхід - це стратегія або методологія, яка акцентує увагу на виявленні, оцінці, управлінні та мінімізації ризиків в діяльності організації чи проекту. Замість того, щоб реагувати на проблеми після їх виникнення, ризик-орієнтований підхід передбачає активне передбачення потенційних ризиків та вжиття заходів для запобігання їх виникненню або зменшенню негативного впливу. Це може включати проведення аналізу ризиків, розробку стратегій управління ризиками та впровадження контрольних заходів. Ризик-орієнтований підхід сприяє покращенню ефективності та результативності діяльності, оскільки допомагає зменшити невизначеність та непередбачуваність.

Аналізуючи визначення поняття ризик-орієнтованого підходу, можна зробити висновок, що однієї із важливих складових виступає поняття здоров'я працівника. Згідно з визначеннями здоров'я можна охарактеризувати як стан повного фізичного та психологічного благополуччя. Тому треба розглядати ці дві складові системно.

Фізична безпека: Включає в себе збалансоване використання енергії на дотримання правил безпеки, уникнення травматичних ситуацій та збереження фізичного здоров'я на робочому місці.

Психологічна безпека: Охоплює заходи для забезпечення психологічного комфорту та безпеки працівників, включаючи психологічну підтримку, розвиток позитивного робочого середовища та управління стресом.

2.2. Фізична складова

Фізичні ризики пов'язані з умовами робочого оточення та можуть включати широкий спектр небезпек для здоров'я працівників. За статистикою основним небезпечними та шкідливими факторами, наслідки яких призводять до виробничого травматизму та професійних захворювань є:

1. Травми через падіння: включають травми, які виникають внаслідок падіння предметів з висоти, ковзання на мокрому покритті, спотикання, падіння з висоти

2. Ергономічні ризики: неправильно налаштоване обладнання, неправильне розташування робочого місця, неправильна позиція тіла під час роботи можуть призводити до травм та м'язових напружень.

3. Вплив шкідливих речовин: робота з небезпечними речовинами, хімічними речовинами або шкідливими речовинами, що потенційно можуть призвести до отруєння, хронічних захворювань або інших проблем зі здоров'ям.

4. Вплив шуму та вібрації: постійний шум або вібрація на робочому місці може призвести до пошкодження слуху, а також до інших проблем зі здоров'ям, таких як втома або стрес.

5. Електричний струм: робота з електроприладами, електрообладнанням/електроустаткуванням, робота поруч з лініями електропередач потенційно може призвести до ураження електричним струмом

Ефективне управління фізичними ризиками на робочому місці включає в себе проведення оцінки ризиків, впровадження заходів безпеки та охорони праці, навчання персоналу правилам безпеки та моніторинг здоров'я працівників.

2.3 Психосоціальні ризики

Психосоціальні ризики - це фактори або умови у робочому або соціальному середовищі, які можуть негативно впливати на психічне та фізичне здоров'я людини. Ці ризики можуть бути пов'язані з робочими умовами, міжособистісними взаємовідносинами, організаційною культурою, а також з особистими факторами працівника. За статистикою основним психосоціальними факторами, наслідки яких призводять до виробничого травматизму та професійних захворювань є:

1. Стрес на робочому місці: надмірне навантаження, тиск від керівництва, конфлікти на роботі, невідповідність між навантаженням та ресурсами - все це може призвести до стресу на робочому місці.

2. Несприятливий психосоціальний клімат: негативні міжособистісні взаємовідносини, цькування на робочому місці, булінг, мобінг, відсутність підтримки з боку колег та керівництва - все це може впливати на психічне здоров'я працівників.

3. Невідповідність робочих обов'язків та компетенцій: якщо працівник відчуває, що йому надається завдання, які перевищують його здатності або компетенції, це може призвести до стресу та незадоволення роботою.

4. Ризики відсутності балансу між роботою та особистим життям: надмірна робоча навантаженість, відсутність можливості налагодження балансу між роботою та особистим життям можуть призвести до виснаження та негативно впливати на загальний стан здоров'я.

5. Невідповідність організаційної культури та цінностей працівника: якщо цінності та підходи компанії конфліктують зі значеннями та переконаннями працівника, це може викликати напругу та незадоволення.

Ефективне управління психосоціальними ризиками включає в себе ретельну оцінку та ідентифікацію цих ризиків, а також впровадження стратегій та заходів для їх запобігання та управління.

Впровадження в систему управління охороною праці психосоціального аспекту є невід'ємною складовою сучасної організації безпеки на робочих місцях. З психосоціальними ризиками стикаються працівники незалежно від виду діяльності, але найбільш вразливими вважаються професії пов'язані взаємодією "людина - людина". Враховуючи, що комунікації присутні на кожному робочому, проблеми нехтування психічним станом працівників впливають не тільки на зниження якісних взаємовідносин між колегами, але на зниження продуктивності та результативність більше ніж на 80%. З проявами цієї проблеми роботодавці стикаються протягом усього часу існування компанії, тому необхідність впровадження систем та практик зниження рівня психосоціальних ризиків також пов'язане з розвитком успішної підприємницької діяльності.

Досягнення зниження травматизму та порушень зі здоров'ям тісно пов'язане зі впровадженням системи зниження психосоціальних ризиків. За даними канадсько університету з безпеки 80% нещасних випадків трапляються через помилки людей, 56% з яких організаційні, а 24% базуються на індивідуальних рішеннях. Проаналізувавши ці дані можна зробити висновок, що вплинувши на людські фактори можна запобігти значної частини травматизму, так як лише 20% нещасних випадків трапляється не з вини людей. Тому впровадивши систему боротьби з психосоціальними ризиками можна запобігти травматизм, що виникає через комунікативні проблеми в колективі, через стрес на роботі, через відсутність мотивації та системи заохочень.

2.4. Політика в сфері психосоціальних ризиків

Політика в сфері психосоціальних ризиків є обов'язковою складовою для провадження системи, що буде працювати. Політика має бути розроблена з викладенням основних принципів та цілей, її обсяг має бути не більше однієї сторінки, що говорить про лаконічне викладення змісту. Рекомендацією для її оновлення є періодичність не рідше рази на рік, або частіше, наприклад, у випадку непередбачуваних ситуацій, аварії, стихійних лих, пандемій, воєнних дій. Приклад політики наведено в додатку А.

Для зниження рівня травматизму керівники мають бути компетентними в зниженні психосоціальних ризиків, а працівники дотримуватися цінностей визначених компанією.

2.5. Поширені помилки в застосуванні ризик-орієнтованого підходу на кожному етапі проведення оцінки ризиків

Під час оцінки ризику поширені помилки трапляються на підприємствах та організаціях усіх типів. У цьому розділі представлено деякі найпоширеніші помилки, які стаються під час проведення оцінки ризику, в порядку, в якому вони зазвичай трапляються.

Одним із важливих першочергових етапів оцінки ризиків є планування. Роботодавці повинні ретельно підготуватися до процесу проведення оцінки

ризиків та вживати всіх необхідних заходів для забезпечення безпеки та гігієни праці працівників. Стадія підготовки включає в себе наступні кроки :

- організація та координування оцінки ризиків;
- призначення компетентних осіб для здійснення оцінки ризиків;
- надання працівникам, які здійснюватимуть оцінку ризиків, консультацій щодо заходів, які необхідно буде провести в процесі оцінки ризиків;
- забезпечення необхідною інформацією, навчанням, ресурсами, часом та підтримкою працівників, які здійснюватимуть оцінку ризиків;
- участь керівництва і заохочення до участі працівників.

Основними помилками, з якими стикаються підприємства та організації під час проведення оцінки ризиків є:

- 1) Незалучення до оцінки певної групи осіб, які безпосередньо виконують певний вид роботи або невключення до такої групи працівників із практичним знанням щодо виконання цього процесу. До участі в оцінці ризику повинен бути залучений роботодавець чи його представники разом з виконавцями робіт. Усі задіяні особи можуть робити свій внесок у процес на різних стадіях.
- 2) Відмова від призначення компетентної особи, що здійснюватиме оцінку ризиків. Може статися, що особа, яку призначено для виконання оцінки ризику, не має компетенції, необхідної для виконання повного спектру робіт. Тому дуже важливо, щоб особи, які здійснюють оцінку, та роботодавець усвідомлювали межі своєї кваліфікації щодо оцінки. У разі потреби до робіт можна залучити одного чи декількох сторонніх спеціалістів. Наприклад, кваліфікований інженер-електрик може не мати достатньої кваліфікації для оцінки ризиків, пов'язаних зі складним хімічним процесом.
- 3) Залучення до оцінки ризику спеціалістів, не знайомих із виробництвом. Якщо до робіт залучаються додаткові спеціалісти, їм необхідно надати

інформацію про підприємство, чітко визначити цілі та забезпечити доступ до ресурсів. Надання цієї важливої інформації дозволить виконувати оцінку конкретно для даного підприємства з урахування максимально можливих небезпек, з якими можуть стикнутися працівники в процесі виконання певного виду діяльності

Другим етапом проведення оцінки ризиків є безпосередньо процес, що включає в себе ідентифікацію небезпек та осіб, які піддаються ризику при виконанні робіт. Небезпекою може бути все, що може завдати шкоди. Це притаманна властивість чи здатність чогось (наприклад, робочих матеріалів, обладнання, методів чи порядку виконання робіт), яка може завдати шкоди. Під впливом небезпек можуть опинитися люди, устаткування та процеси; небезпеки можуть призводити до аварій і захварювань, зменшення продуктивності, а також пошкодження обладнання та машин.

Основною помилкою на даному етапі є:

- Ігнорування певних категорій ризиків

Наприклад, під час практичної реалізації вказівок, які стосуються оцінки ризику, однією з можливостей покращення такої оцінки є врахування психологічних ризиків і факторів організації роботи. Значні зміни у сфері праці можуть призводити до виникнення психологічних ризиків. Такі ризики, пов'язані зі способом проектування, організації та керування роботою, а також економічними та соціальними факторами, призводять до посилення стресу і можуть спричинити серйозне погіршення психічного та фізичного здоров'я. Ці категорії ризиків повинні розглядатися на першому етапі оцінки ризику.

Небезпеки, фактори та причини ризику можуть бути пов'язані із наступними чинниками:

- людина: брак фізичних чи розумових здібностей, знань про роботу, неналежне ставлення чи поведінка
- обладнання: облаштування робочого місця, техніка, ручний інструмент, програмне та апаратне забезпечення, столи чи стільці

- довкілля: освітлення, шум, кліматичні параметри, вібрації, якість повітря, запиленість
- продукт: небезпечні речовини, важкі вантажі, гострі або гарячі предмети
- організація: задачі, робочий час, перерви, позмінна система, навчання, спілкування, командна робота, контакт із відвідувачами, соціальна підтримка чи автономія.

Помилка 1. Неврахування довготермінових небезпек для здоров'я

Якщо оцінка ризиків виконується поверхнево, основна увага зосереджується на більш очевидних ризиках. Чинники довготривалої дії, такі як ментальні фактори, а також ризики, які не одразу помітні або якими нехтують (наприклад, пов'язані з дією хімічних речовин або сильним шумом) можуть залишитись поза увагою.

Помилка 2. Аналіз інструкцій з виконання робіт без залучення працівників.

Реальні методи виконання робіт можуть відрізнитись від методів, викладених в інструкції. Тому необхідно досліджувати реальні умови праці [2]. Як правило, досвідчені працівники найкраще знають своє робоче місце та його функції. Тому важливо спостерігати за працівниками та задавати їм запитання.

Помилка 3 .Суворе дотримання чек-листу

Поняття безпеки слід застосовувати широко, враховуючи не тільки загрози, перелічені у чек-листі, але й те, з якими небезпеками стикаються працівники під час роботи. На рівень ризику впливає кількість та інтенсивність взаємодії.

У найпростіших випадках безпеки можна визначити, спостерігаючи та порівнюючи обставини на робочому місці з інформацією у відповідній галузі. У більш складних випадках, крім вищеописаних звичайних методів аналізу, для виявлення небезпек, пов'язаних із хімічними речовинами чи обладнанням може знадобитися проведення додаткових досліджень, наприклад взяття проби повітря або вивчення методу роботи з машинним обладнанням

Що (не) являє собою контрольний список та як ним користуватися:

Контрольний список може допомогти у виявленні небезпек та визначенні можливих заходів для їх запобігання. Якщо список використовується належним чином він може стати частиною оцінки ризику.

Контрольний список не повинен охоплювати всі наявні ризики кожного робочого місця, але він має допомагати практичному застосуванню вибраного методу.

Контрольний список є лише першим етапом виконання оцінки ризику. Для оцінки складніших ризиків може знадобитись додаткова інформація, а за деяких обставин — навіть допомога спеціаліста.

Щоб контрольний список був ефективним, його слід адаптувати до конкретної галузі або робочого місця. Можливо, до нього потрібно буде додати якісь пункти або навпаки — видалити, як непотрібні.

З практичних та аналітичних причин проблеми/небезпеки в контрольному списку представлено окремо, але на робочих місцях вони можуть бути пов'язані між собою. Тому слід враховувати взаємодію між виявленими різними проблемами або факторами ризику. У той же час вжитий для запобігання певного ризику захід може сприяти запобігання іншого ризику; наприклад, кондиціонування повітря з метою усунення високої температури, може також запобігати стресу, оскільки висока температура є потенційним фактором стресу.

Важливо також перевірити, чи заходи, спрямовані на послаблення дії певного фактора ризику, не посилюють дію інших факторів; наприклад, зменшення часу, впродовж якого працівник працює з піднятими руками, може призвести до збільшення часу, його роботи у зігнутому положенні, що може стати причиною виникнення хвороб спини.

Важливо, щоб контрольний список сприяв розвитку, а не був звичайним формальним списком для контролю виконання певних робіт.

Ігнорування значної небезпеки, ставлення до неї як до неважливої.

Слід враховувати всі потенційні джерела небезпек, навіть якщо вони вважаються незначними, або запобіжні заходи вже вжито.

Збирання інформації про робочі місця, виконувані роботи та залучених працівників може допомогти у визначенні небезпек та осіб, які піддаються ризику. Спосіб подання інформації має враховувати те, що на підприємстві можуть бути різні умови праці та виконуватись різні роботи. Недопрацювання у цьому процесі можуть зашкодити точності та якості оцінки ризику.

Ігнорування другорядних робіт: поширеною помилкою під час збирання інформації є ігнорування другорядних робіт, таких як технічне обслуговування або чищення. Під час виконання цих робіт теж можливі серйозні аварії.

Неврахування можливої присутності на робочому місці працівників інших підприємств або інших осіб, наприклад субпідрядників чи відвідувачів

Таких осіб слід розглядати не тільки в якості тих, які самі піддаються ризику, а також як джерела додаткових ризиків на робочому місці. Відвідувачі, такі як студенти, представники громадськості або пацієнти в лікарнях, як правило, не обізнані з наявними на робочому місці ризиками та застережними заходами, яких слід уживати.

Брак взаємодії між працівниками та субпідрядниками Працедавець та його субпідрядники повинні координувати свої дії та повідомляти один одного та своїх працівників та (або) їхніх представників про всі небезпеки та ризики. Наприклад, субпідрядники можуть використовувати на території підприємства свій транспорт, працювати з важким обладнанням або переміщувати матеріали поруч із помостами. Такі роботи можуть бути небезпечними для працівників, які зазвичай працюють у таких місцях і можуть бути не обізнані з такими роботами.

Невключення груп осіб, які можуть перебувати під особливим ризиком До таких осіб можуть відноситись вагітні жінки, працівники старшого віку та особи з особливими потребами. Ця вразлива група працівників може зазнавати більших або додаткових ризиків, порівняно з іншими. Тому, важливо

враховувати їхні особливі ризики. Запобіжні заходи повинні стосуватись усіх працівників.

Неврахування обладнання, яке використовується лише в особливих випадках. Під час оцінки ризику може бути не враховано старе чи резервне обладнання, або ж устаткування, яке рідко використовується. Однак за певних обставин воно може становити небезпеку. Саме тому необхідно враховувати все обладнання, яке є на робочому місці.

Відмова від збирання даних про аварії та захворюваність: дані про аварії та захворюваність не завжди беруться до уваги на цьому етапі оцінки ризиків. Однак вони можуть надати важливу інформацію про небезпеки та небезпечні зони, а також сприяти обліку вразливих працівників, наприклад осіб, які страждають на алергію. Якщо на робочому місці ведеться журнал обліку надзвичайних ситуацій або журнал обліку небезпечних ситуацій, записи з них також слід включати до оцінки.

2-й етап. Оцінка ризику, який виникає внаслідок небезпек

На цьому етапі оцінка ризиків відбувається з урахуванням імовірності та ступеню шкоди, яку може завдати небезпека. Ризик можна визначити як імовірність завдання шкоди та можливий розмір шкоди.

Неповна оцінка ризиків: опишіть всі наслідки небезпечних подій. Враховуйте безпосередні наслідки, а також ті, які можуть виникнути за деякий час (ймовірно, що розгляд наслідків затяжного характеру більше стосується не ризиків для безпеки, а ризиків для здоров'я). Давайте реалістичну оцінку — враховуйте найгірші варіанти розвитку подій і розглядайте усі ризики від найбільших до незначних. Ця оцінка є основою для всіх інших робіт, тому важливо нічого не пропустити.

Створення помилкового відчуття безпеки: оцінка та визначення ризику може створити помилкове відчуття безпеки, але саме визначення ризику не усуває його з робочого місця. Виявлення небезпек і пов'язаних із ними ризиків — це лише початок; основне завдання — вжити ефективних запобіжних заходів.

Зміна схеми оцінки наслідків, частоти дії та ймовірності: якщо оцінювач вибрав певну схему оцінки, її слід дотримуватись впродовж усього процесу оцінки. Різні схеми можуть давати різні результати. Наприклад, якщо працівники часто носять важкі вантажі, це підвищує ризик розвитку захворювань опорно-рухового апарату.

3-й етап. Прийняття рішення щодо запобіжного заходу

Неврахування ієрархії запобіжних заходів

Нижче наведено основні принципи запобігання небезпекам, які слід дотримуватися, вживаючи запобіжних і захисних заходів:

Спочатку слід визначити, чи можна запобігти ризику або уникнути його. Наприклад, для цього потрібно виконати такі дії:

- визначити, чи справді необхідно виконати це завдання чи роботу;
- усунути небезпеку;
- застосувати інші речовини або технологічні процеси.

Якщо запобігти ризикам або уникнути їх неможливо, слід визначити способи зменшити ризики до рівня, що не становитиме загрози для безпеки чи гігієни праці осіб із групи ризику. Під час визначення стратегії зменшення та усунення ризиків, працедавці повинні знати про такі головні принципи запобігання:

- 1) Боротьба з ризиком на початкових етапах;
- 2) Пристосування робочих умов до людини, особливо це стосується конструкції робочого місця, вибору робочого обладнання, методів виконання робіт і процесу виробництва, зокрема з урахуванням полегшення та зменшення шкоди для здоров'я від монотонної праці та роботи в попередньо визначеному темпі;
- 3) Користування досягненнями технічного прогресу;

4) Заміна небезпечних факторів безпечними чи менш небезпечними (заміна машин, матеріалів чи інших факторів, які створюють небезпеку, альтернативами);

5) Розробка цілісної політики запобігання, яка б охоплювала питання технології, організації робіт, умов роботи, громадських стосунків і впливу факторів, які стосуються умов роботи; надання заходам колективного захисту переваги перед заходами індивідуального захисту (наприклад, обмеження впливу задимленості шляхом запровадження місцевої витяжної вентиляції, а не використанням особистих респіраторів);

б) Проведення відповідного інструктажу працівників.

Перенесення ризику

Під час оцінки будь-якого ризику та наступного усунення ризику чи вживання запобіжних заходів важливо, щоб не відбувалося перенесення ризику, тобто, щоб вирішення певної проблеми не створювало проблему в іншому місці. Наприклад, переваги встановлення подвійних вікон в офісному приміщенні є сумнівними, якщо не передбачається влаштування належної вентиляції. Відмова від консультацій із працівниками або від залучення працівників до прийняття рішень щодо запобіжних заходів

Рішення щодо запобіжних заходів слід приймати із залученням працівників або їх представників. Працівників слід заохочувати брати участь у процесі прийняття рішень та обміну досвідом. Наприклад, вони можуть вказати, де на практиці буде важко втілити запобіжний захід або порадити, яким чином можна покращити конструкцію машини або інструменту [2].

4-й етап. Виконання дій

Відмова від надання пріоритету реалізації запобіжних заходів

Важливо надавати пріоритет будь-яким роботам спрямованим на усунення або запобігання ризиків. Під час визначення пріоритетності необхідно враховувати серйозність ризиків, можливі наслідки від нещасних випадків, кількість працівників, які можуть їх зазнати, а також час, необхідний для

вживання запобіжних заходів. Деякі проблеми неможливо вирішити одразу; дуже ймовірно, що певні етапи програми пріоритетності, які можна виконати у короткотерміновий період, будуть частиною плану усунення або зменшення ризиків у довгостроковій перспективі.

Незалучення працівників: коли запобіжних заходів вжито, персонал та керівництво повинні знати, куди вони можуть звертатись за порадою та підтримкою. Ці питання потрібно визначити на початку процесу оцінки та включити до загальної політики охорони здоров'я. Не менш важливо, щоб працівники брали участь у виборі засобів індивідуального захисту (ЗІЗ) та користувалися ними. Працедавець повинен подбати, щоб ЗІЗ забезпечували необхідний захист, а працівники пройшли необхідне навчання з користування та догляду за ними. Працівники повинні оцінити, чи добре їм підходять ЗІЗ, чи не заважають виконувати роботу, не створюють інші ризики, а також чи не ускладнюється з часом користування ними.

5-й етап. Моніторинг і аналіз

Цей етап передбачає:

- визначення заходів, яких необхідно вжити для аналізу та коригування оцінки ризику;
- вживання заходів із запобігання та захисту з урахуванням результатів оцінки;
- моніторинг заходів запобігання та захисту з метою забезпечення їхньої ефективності.

Сприйняття оцінки ризику як одноразового зобов'язання

Оцінку ризику слід переглянути, якщо на робочому місці відбуваються зміни, які можуть призвести до зміни ризиків на робочому місці. Можливі приклади змін включають: впровадження нового технологічного процесу, нового обладнання або матеріалів; зміна способу організації праці; введення в дію нових цехів.

Недостатній нагляд за ефективністю заходів: після вживання запобіжних заходів важливо оцінити їх ефективність. Ефективність застосування запобіжних заходів також слід відстежувати шляхом аналізу оцінки ризику.

Документальне оформлення оцінки ризику: У статті 9 Рамкової директиви зазначено, що працедавець зобов'язаний оцінювати ризики у сфері безпеки та гігієни праці на робочому місці, зокрема ті, які стосуються груп працівників, які піддаються особливим ризикам. Звіт про оцінку ризиків, який містить декілька додатків, є належною формою документального оформлення результатів оцінки ризиків. Загальна частина може містити огляд небезпек, ризиків і відповідних заходів, а також додаткові частини, які стосуються кожного підрозділу підприємства.

Відмова від документування оцінки: перебіг та результати оцінки ризиків мають бути зафіксовані. Ці дані можна використовувати як основу для:

- інформації, що підлягає передачі зацікавленим особам;
- моніторингу з метою визначення, чи було вжито необхідних заходів;
- підтверджувальної документації для наглядових органів;
- будь-якого перегляду, у зв'язку зі зміною обставин.

2.6. Загальні критерії визначення методики проведення оцінки ризиків

Методики проведення оцінки ризиків допомагають провести якісне ідентифікування небезпек та вжиття заходів для покращення умов праці. При виборі методу проведення оцінки ризиків важливо враховувати ряд факторів такі як ступінь деталізації, рівня складності та глибини при цьому можна залучати один або декілька методів, в залежності від потреб підприємства. Методики висвітлюють різні коцепти співвідношень між різними видами методів та важливими факторами ризику в конкретній ситуації. При виборі методу оцінки ризику необхідно враховувати, що метод повинен:

- Бути відповідним до ситуації, що розглядається, та до контексту організації, в якій вона проводиться;

- Мати результативність у вигляді, що сприяє підвищенню обізнаності про можливі види ризику і способи їх зниження;
- Забезпечувати прозорість, відтворюваність та поетапність процесу та результатів.

Після того як біло прийнято рішення про проведення оцінки ризику слід вибрати методи базуючись на:

- **Меті:** цілі проведення оцінки ризику безпосередньо пов'язані з методами, що використовуватимуться
- **Відповідальності:** при прийнятті рішень у певних випадках необхідний високий рівень поглиблення для визначення деталей, щоб прийняти доцільне рішення, в інших – достатньо загального розуміння загального уявлення;
- **Можливих наслідків небезпечної ситуації або події:** рішення щодо поглиблення у деталі при проведенні оцінки ризиків повинно відображати настання можливих наслідків вибору певного методу;
- **Ступеня людських та інших ресурсів:** більш простий, але доцільно застосований метод може призвести до кращих результатів, ніж більш поглиблений, але менш якісно проведена процедура;
- **Доступності даних:** деякі методи потребують використання більшої кількості інформації;
- **Необхідність в поліпшенні/оновленні оцінки ризику:** з певною періодичністю оцінка ризиків має переглядатися, а при внесенні змін до технологічних процесів повністю оновлюватися;

На вибір методу оцінки ризику впливають такі чинники доступність ресурсів, що будуть використовуватися для проведення оцінки ризиків: практичний досвід, навички та можливості працівників, що проводитимуть оцінку ризиків, обмеження за часом, якщо працівники, що проводитимуть оцінку ризиків мають приймати участь у технологічному процесі, то краще

обрати метод, що потребує менше часу, доступний бюджет, якщо необхідні зовнішні ресурси.

Для кожного методу рівень відповідності визначається за шкалою: високий, середній або низький.

2.7. Метод «Мозковий штурм»

Метод мозкового штурму полягає у обговоренні проблеми групою фахівців, мета якого полягає у виявленні можливих видів відмов від небезпек, ризиків, а також визначення критеріїв прийняття рішень та способів аналізу ризиків. Метод передбачає обговорення потенційних небезпек та як результат виявлення проблем. Область застосування методу мозкового штурму може бути використаний самостійно або застосований у поєднанні з іншими методами оцінки ризику. Метод спрямований на заохочення образного мислення учасників і застосовується на всіх етапах процесу управління ризиками і всіх стадіях життєвого циклу системи. Цей метод може бути використаний для загального обговорення, коли проблеми тільки ідентифіковані, для більш детального аналізу і для конкретних проблем. При застосуванні методу мозкового штурму важливе значення надається можливості учасників прогнозувати ситуацію. Тому цей метод особливо корисний при ідентифікації ризику застосування нових технологій, коли відсутні дані або необхідні нові нестандартні способи вирішення проблеми

2.8. Метод Дельфі Стислий огляд

Метою методу Дельфі є отримання узагальненої думки групи експертів. Суть методу полягає у анонімних висловлюваннях фахівців, при цьому виникає можливість висловити свої коментарі щодо кожної анонімної думки. Метод Дельфі може застосовується на свій етапах оцінки ризиків, та на кожному з етапів побудови системи управління охороною праці. Практичне виконання методу полягає у створенні анонімних анкетувань та опитувань серед фахівців, при цьому фахівці не зустрічаються та не обговорюють питання один з одним, що дозволяє забезпечити конфіденційність та незалежність їхніх думок.

2.9. Метод застосування чек-листів

Чек-листи представляють створення переліків небезпек, ризиків або відмов засобів управління, які зазвичай розробляють на базі отриманого раніше досвіду, результатів попередньої оцінки ризику або результатів відмов, що сталися в минулому. Чек-листи використовують для ідентифікації небезпек і ризику або оцінки ефективності засобів управління. Чек-листи можуть бути використані на всіх стадіях життєвого циклу продукції, процесу або системи. Чек-листи також використовують як частину інших методів оцінки ризику, проте вони найбільш корисні для перевірки повноти розгляду досліджуваної проблеми після застосування більш образних і творчих методів при ідентифікації нових проблем.

2.10. Дослідження HAZOP

Абревіатура HAZOP означає "дослідження небезпеки і працездатності" (Hazard and Operability Study). HAZOP є структурованим і систематизованим аналізом продукції, розробленим для оцінки існуючого процесу, процедури або системи. Це дослідження ідентифікує небезпеки і ризики, що загрожують людям, обладнанню, навколишньому середовищу та/або досягненню цілей організації. Від групи, що проводить HAZOP, зазвичай очікують конкретних рішень щодо управління ризиками. HAZOP є якісним методом, який використовує керуючі слова для визначення причин, чому цілі проектування або умови функціонування можуть не бути досягнуті на кожному етапі проекту, процесу, процедури або системи. Дослідження HAZOP зазвичай виконується міждисциплінарною групою протягом кількох засідань. Подібно до методу FMEA, HAZOP спрямований на ідентифікацію типів відмов процесу, системи або процедури, їх причин та наслідків. Основна відмінність між HAZOP та FMEA полягає в тому, що HAZOP розглядає небажані результати та відхилення від запланованих результатів і умов для виявлення можливих причин і типів відмов, тоді як FMEA починається з ідентифікації типів відмов. Дослідження HAZOP спочатку було розроблено для аналізу хімічних процесів, але згодом його сфера застосування розширилася на технічні системи та складні виробництва. Цей метод охоплює механічні та електронні системи, процедури,

програмне забезпечення, організаційні зміни, розробку та аналіз юридичних документів (наприклад, контрактів) та інше. Процес HAZOP можна застосовувати при будь-яких змінах конструкції, компонентів, розроблених процедур та дій людини. HAZOP широко використовується для аналізу програмного забезпечення. Якщо метод застосовують до управління безпекою критичних видів обладнання та комп'ютерних систем, його позначають як CHAZOP (Control Hazards and Operability Analysis), що означає дослідження управління небезпекою і працездатністю або дослідження комп'ютерної небезпеки і працездатності. Дослідження HAZOP зазвичай проводять на стадії деталізації конструкції, коли вже розроблена повна схема запланованого процесу, але ще можна внести необхідні зміни. Водночас HAZOP може застосовуватися послідовно на кожному етапі проектування і розробки, використовуючи різні керуючі слова. Його також можна виконувати на стадії виробництва, хоча внесення змін за результатами дослідження на цьому етапі може бути дорожчим. Основними вхідними даними для дослідження HAZOP є актуальна інформація про системи, процеси або процедури, що досліджуються, а також цілі та функціональні вимоги до проекту. Вхідні дані можуть включати креслення, перелік вимог, технологічні карти, схеми управління процесом і логічних зв'язків, схеми розміщення обладнання, процедури функціонування та технічного обслуговування, плани дій у разі аварій. Якщо HAZOP не стосується програмного забезпечення, вхідними даними можуть слугувати будь-які документи, що описують функції та компоненти досліджуваних систем або процедур. Наприклад, це можуть бути діаграми організаційної структури, описи відповідальності та обов'язків персоналу, проекти договорів або процедури.

2.11. Аналіз небезпеки і критичних контрольних точок

Метод аналізу небезпеки і критичних контрольних точок (НАССР – Hazard Analysis and Critical Control Points іноді називають «Аналіз ризиків і критичних контрольних точок»). Він дозволяє побудувати структуру ідентифікації небезпек і перевірки засобів управління у всіх частинах процесу. Цей метод спрямований на захист від небезпек і забезпечення високої

надійності і безпеки продукції. Основною метою НАССР є мінімізація ризику шляхом застосування засобів управління в процесі виробництва продукції, а не тільки при контролі кінцевої продукції. Спочатку метод НАССР був розроблений для забезпечення якості продуктів харчування в космічній галузі. Сьогодні цей метод зазвичай використовують організації харчової промисловості для управління ризиком фізичного, хімічного або біологічного забруднення харчових продуктів. Метод НАССР також використовують при виготовленні фармацевтичних препаратів і медичних пристроїв. Принцип ідентифікації факторів, які можуть вплинути на якість продукції, і використання контрольних точок виробничого процесу, де є необхідний моніторинг критичних параметрів і можливих небезпек, може бути також застосовано в інших технічних системах.

2.12. Метод SWIFT

Структурований аналіз сценаріїв методом «що, якщо?». Метод SWIFT (Structured what-if technique) на етапах його започаткування був розроблений як альтернативний до методу HAZOP, але більш легкий у використанні. Це метод базується на створенні системи між можливими сценаріями впливу ризиків. Основний принцип це командна робота, під час якої використовують набір слів або фраз–підказок, що допомагають у процесі наради учасникам групи ідентифікувати небезпечні ситуації і створити сценарій їх розвитку. Ведучий і група, використовуючи стандартні фрази «що, якщо» у поєднанні з підказками, досліджують, як система, елемент виробничого процесу, організація або процедура поводитимуться під впливом небезпечної події. Метод SWIFT зазвичай застосовують для великих систем з більш високим рівнем деталізації, ніж дозволяє дослідження HAZOP. Метод SWIFT спочатку був розроблений для дослідження небезпек хімічних та нафтохімічних підприємств, пізніше його стали широко застосовувати до систем, їх елементів, процесів, процедур і організацій в цілому. Особливо часто цей метод застосовують для дослідження наслідків змін, а також нових і змінених видів ризику.

2.13. Метод Файн-Кінні

Широко використовуваним методом оцінки професійного ризику є метод Файн-Кінні. Результати представлені в зручній формі ступеня важкості шкоди за допомогою кольорових індикаторів. Цей метод застосовується для попереднього аналізу РНА та інших оцінок, щоб визначити орієнтовний рівень ризику на робочому місці на основі суб'єктивних показників.

Висновки до розділу 2

Застосування ризик-орієнтованого підходу є найдоцільнішим при побудові системи управління охороною праці. Для зниження травматизму та професійних захворювань необхідно проводити оцінку ризиків. Ризик-орієнтований підхід є потужним інструментом для управління невизначеністю в різних сферах діяльності. Він забезпечує систематичний та проактивний підхід до ідентифікації, оцінки та управління ризиками, що дозволяє організаціям ефективно досягати своїх цілей, знижуючи негативний вплив можливих загроз.

В охороні праці ризик-орієнтований підхід дозволяє ідентифікувати потенційні небезпеки, оцінити їхній вплив на здоров'я та безпеку працівників, і розробити ефективні заходи для їхнього усунення або мінімізації. Основою ефективної системи охорони праці є систематична оцінка ризиків. Це включає: ідентифікацію потенційних небезпек, оцінку ризику виникнення небезпек та їхнього впливу на здоров'я працівників, розробку та впровадження заходів щодо зменшення ризиків.

Оцінка ризиків є комплексним процесом, який включає різні методики та інструменти для ідентифікації, аналізу та управління ризиками. Для проведення якісної оцінки ризиків необхідно правильно обрати метод її проведення. Для цього існують різні методики, ознайомившись з якими можна провести оцінку ризиків із використанням наявних ресурсів, не витрачаючи при цьому наднормових зусиль. Вибір методики оцінки ризиків залежить від специфіки діяльності організації, типу ризиків, які необхідно оцінити, та доступних ресурсів. Використання системного підходу до оцінки ризиків дозволяє організаціям ефективно ідентифікувати, оцінювати та управляти ризиками, що

сприяє підвищенню безпеки, зниженню витрат та досягненню стратегічних цілей.

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ ЗАЛЕЖНОСТЕЙ РИЗИКОВОЇ ПОВЕДІНКИ В ЗАЛЕЖНОСТІ ВІД КАТЕГОІЙ ПРАЦІВНИКІВ

3.1. Схильність працівників до девіантної та ризикової поведінки.

Ми маємо звертати увагу на безліч факторів, що призводять до ризикової поведінки. Розуміючи орієнтовний перелік чинників, що можуть вплинути на поведінку працівника, можна співпрацювати з цими факторами, щоб знижувати потенційні ризики.

Основними трьома чинниками, що можуть вплинути на поведінку можуть бути залежності:

- Від віку працівника
- Від статі працівника
- Від покоління, до якого належить працівник

3.2. Схильність працівників до девіантної поведінки.

Девіантна поведінка в контексті охорони праці. Першим етапом визначення можливості виявлення у працівників девіантної поведінки є необхідність чіткого визначення цього терміну. Загальноприйнятим визначенням, яке диктує нам енциклопедія практичної психологічної, вважається нижче наведене визначення:

Девіантна поведінка - це образ дій, який є нетиповим для загальної популяції.

Іншими словами можна трактувати це визначення таким чином: це дії, що суперечать прийнятим нормам. З англійської мови “deviation” перекладається як відхилення, тому до цього терміну може відноситися будь-яка нетипова поведінка, яка не відповідає моральним та правовим нормам. Другим етапом

визначення можливості виявлення у працівників девіантної поведінки є розпізнавання варіантів та причин її виникнення.

За звичайних умов в організаціях така поведінка зустрічається як виняток, але в умовах, коли організація не має чіткої системи/політики/культури, підвищується вірогідність проявів девіації. До ситуацій, які потенційно можуть призвести до подібного відхилення можуть слугувати наступні фактори:

- хронічний дистрес, з наслідками якого жодним чином не взаємодіють
- конфлікти в компанії чи поза її межами, що не вирішуються, та виходи з яких не обговорюються та не застосовуються,
- непередбачувані/необґрунтовані зміни в політиці, про які не було інформації, чи загального опитування та залученості до внесення пропозиції щодо можливих варіантів розвитку подій

Основними проявами девіантної поведінки вважається: злочинність, алкоголізм, наркоманія, суїцид, проституція, сексуальні девіації.

Головною причиною виникнення ризикової поведінки зазвичай виявляється знаходження в таких соціальних групах, де вважається нормальними та де ставляться толерантно до ненормальних умов таких як насильство/аморальність/злочинність.

Причини розглядає концепція стигматизації. Її суть полягає у «навішуванні ярликів» на людину, наприклад, «брехун», «алкоголік», «наркоман», «сексуальний маніяк», та в подальшому намагаються та пропонують ізолювати його, виправити, вилікувати .

3.3. Схильність працівників до ризикової поведінки.

Головною причиною виникнення ризикової поведінки зазвичай виявляється недоступність можливостей досягнення цілей для однієї групи, на фоні соціальних груп, які мають пріоритети. Такі пріоритети можуть виникнути через можливі наявні зв'язки, через схвалення компанією тільки окремих шляхів, які можуть бути нетиповими для працівників, через неможливість кар'єрного зростання. Зупинимось окремо на кожній із першопричин. Перша

першопричина: зв'язки. Не беручи до уваги родинні, підгрунтям до набутих може виступати комунікабельність працівників. Враховуючи типи особистостей такі як екстраверти/інтроверти в процесі трудової діяльності більше зв'язків отримують саме екстраверти через їх здатність до комунікабельності та адаптації та колективу. Як правило, через це найбільша прихильність виникає до однієї групи через що інші можуть відчувати дискомфорт. Якщо ця прихильність буде занадто вираженою, то інші працівники не матимуть бажання рухатися кар'єрними сходами та будуть схильні ризикової поведінки через те, що не матимуть мети. (Може існувати розповсюджений стереотип: Втрачати вже нічого) Якщо розвирати протилежну ситуацію, коли керівники/колеги в колективі мають більше флегматичних характер, то можуть отримати схильність до інтроверту, і через це враховуючи темперамент екстраверта, він за своїми переконаннями може бути схильним до девіантної поведінки для того щоб звернути на себе увагу та підкреслити почуття особистої важливості. Наступне джерело це схвалення компанією тільки окремих шляхів. Кожна людина має свої методи/підходи, тому може обирати власні шляхи для досягнення цілей. Завданням керівників виступатиме направлення, а не встановлення єдиного шляху для досягнення мети. Останнім джерелом виступає неможливість кар'єрного зростання. Якщо людина не має прагнень, а особливо можливостей до вдосконалення вона найбільш схильна на непередбачуваних дій. Нереалізація власного потенціалу призводить до відсутності резидентності - важливої складової психологічного здоров'я.

3.4. Залежність до ризикової поведінки в залежності від віку працівника

Ризикова поведінка може змінюватися в залежності від віку, існують деякі загальні тенденції, які можуть спостерігатися у різних вікових групах:

Молодь: Часто молодь, особливо підлітки та молоді дорослі, проявляють більшу схильність до ризикованої поведінки. Це може бути пов'язано з

експериментуванням, бажанням випробувати нові речі, а також з недостатнім розвиненням функцій контролю та оцінки ризику в молодому віці.

Дорослі: У дорослому віці ризикова поведінка може змінюватися залежно від індивідуальних характеристик, таких як освіта, статус роботи, сімейний стан тощо. Наприклад, батьківські обов'язки можуть зменшити схильність до ризику через більшу відповідальність за себе та сім'ю.

Люди похилого віку: Існують дослідження, що показують, що люди похилого віку можуть бути менш схильні до ризикованої поведінки порівняно з молодшими віковими групами. Це може бути пов'язано зі зменшенням фізичних можливостей, більшою обережністю та бажанням зберегти стабільність у старості.

Звичайно, це загальні тенденції, і індивідуальна ризикова поведінка може значно відрізнятись в залежності від конкретної особистості, життєвого досвіду, культурних та соціальних факторів тощо.

3.5. Залежність до ризикової поведінки в залежності від статі працівника

Деякі дослідження вказують на те, що чоловіки, у порівнянні з жінками, мають більшу схильність до ризикованої поведінки у певних сферах, таких як інвестиції, фінансові рішення, вибір професії та інші аспекти життя.

Проте важливо зауважити, що це узагальнення, і існують значні індивідуальні різниці у ризиковій поведінці серед чоловіків і жінок. Багато чинників, таких як культурні, соціальні, економічні та особисті фактори, можуть впливати на рівень ризику, який людина готова приймати.

Деякі дослідження також вказують на те, що існують різниці в управлінні ризиками між чоловіками і жінками: наприклад, деякі дослідження вказують на те, що жінки можуть бути більш обережними у фінансових рішеннях і менше схильні до ризикованої поведінки в інших сферах.

У будь-якому випадку, варто розглядати індивідуальний підхід до кожної конкретної ситуації, оскільки рівень ризику, який людина готова приймати, може значно відрізнятись в залежності від конкретних обставин та контексту.

3.6. Ставлення до безпеки в залежності від поколінь.

Актуальність: Також Нейл та Вільям прийшли до висновку циклічності поколінь, а саме виявили взаємозв'язки між повторюваними поколіннями. За даними вчених, приблизна тривалість циклу складає 100 років, після чого відбувається його аналогічний початок. Продовж століття відбувається зміна чотирьох поколінь

У 1991 році Нейлом Хоувом та Вільямом Штраусом було впроваджено теорію щодо диференціації поколінь. В її основі лежить гіпотеза, що кожні 20-25 років відбувається зміна поколінь.

Список поколінь, що одне

- Найвеличніше покоління
- Мовчазне покоління
- Бебі-бумери
- Покоління X
- Покоління Y
- Покоління Z

Враховуючи факт, що середня тривалість життя жінок в Україні становить 78 років, а чоловіків – 68 років, можна зробити висновок, що працівники на підприємствах теоретично можуть відноситися із пяти поколінь. : X, Y або Z,

Найвеличніше покоління (1901-1925) народжені за часів великої депресії, люди, які, боролися за свою незалежність від нациської германії. Якщо говорити про них, то схильність до ризикової поведінки в них має чіткого вираження. Така поведінка може в них з'явитися якщо будуть чіткі провокації, які знецінюють їх значимість

Мовчазне покоління (1925-1944): люди, які бачили все теж, що і найвеличніше покоління, але в більш ранньому віці. А також в цей момент не було свободи слова, «навіть стіни мали вуха», тому проявляти свої амбіції у цих представників не було можливості. Щодо ризикової поведінки у цього

покоління, то вона проявлялася найменшим чином, так як не було можливості її проявляти. Але якщо у когось це вдавалося, то зазвичай несло різко негативний характер. Яскравий представник: Андрій Ромánович Чикати́ло (1936р.н)

Це покоління характеризується шануванням законів, дотриманням правил та відсутності бунтарського духу

Підсумок залежності працюючого населення України до ризикової поведінки (з точки зору теорії поколінь) наведено в таблиці 1.

Таблиця 1

Назва покоління	Роки народження	Схильність до ризикової поведінки
Мовчазне покоління	До 1945	Зазвичай це покоління має більш обережний підхід до ризикованих ситуацій. Вони можуть прагнути стабільності та безпеки і уникають ризиків.
Покоління бeбi-бумерiв	1946–1964	Більшість бeбi-бумерiв зазнало впливу від економічного процвітання після Другої світової війни, але також були свідками економічних криз та соціальних змін. Вони можуть мати більш різноманітний підхід до ризику, але, в цілому, їхні рішення можуть бути поміркованими та обережними.
Покоління X	1965–1980	Покоління X зазнало впливу від періоду значних соціальних та технологічних змін. Вони можуть мати схильність до ризику у своїй кар'єрі, наприклад, переходячи від однієї кар'єри до іншої або займаючись підприємницькою діяльністю.
Покоління Y	1981–1996	Це покоління, можливо, має більш відкритий підхід до ризику в деяких аспектах. Вони можуть бути більш схильні до випробування нових ідей, кар'єрних можливостей або підприємницьких підходів.

Покоління Z	після 1997 року	Це покоління може бути більш схильним до ризику в онлайн-середовищі та у використанні новітніх технологій. Вони можуть швидше приймати ризиковані рішення у цифровому просторі, так як це для них звичайна частина життя.
-------------	-----------------	---

Висновки за розділом 3.

Аналіз залежностей ризикової поведінки від категорій працівників є важливою складовою ефективного управління охороною праці. Це дозволяє ідентифікувати конкретні групи працівників, які можуть бути більш схильні до ризикованої поведінки, та розробити цілеспрямовані заходи для зниження ризиків. Етапи аналізу залежностей ризикової поведінки від категорій працівників: ідентифікація категорій працівників, розподіл працівників на категорії за різними критеріями, такими як вік, стать, покоління. Також важливим аспектом є використання анкет, опитувань, спостережень для визначення факторів, що сприяють ризиковій поведінці. При аналізі отриманих даних необхідно звертати увагу на виявлення закономірностей та кореляцій між категоріями працівників та їхньою схильністю до ризикової поведінки. Інтерпретацію результатів рекомендовано виконувати шляхом визначення основних факторів, які впливають на ризикову поведінку в різних категоріях працівників та на виявлення груп працівників, які потребують особливої уваги та додаткових заходів безпеки. І як результат **виконувати розробку заходів** для зниження ризикової поведінки в ідентифікованих групах працівників Та Впровадження програм навчання, мотивації та контролю, спрямованих на зміну поведінки працівників.

РОЗДІЛ 4

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ЗАПРОПОНОВАНИХ РЕКОМЕНДАЦІЙ

4.1. Ефективність провадження ризик-орієнтованого підходу

Ефективність впровадження ризик-орієнтованого підходу є ключовим аспектом для організацій, які прагнуть покращити свою безпеку, зменшити кількість інцидентів і забезпечити стійкість бізнесу. Ось основні аспекти, які підтверджують ефективність цього підходу:

- Зменшення кількості інцидентів та аварій: ризик-орієнтований підхід дозволяє систематично ідентифікувати та оцінювати ризики, що дає можливість запобігти багатьом інцидентам та аваріям ще до їхнього виникнення. Регулярні оцінки ризиків та впровадження запобіжних заходів знижують ймовірність виникнення небезпечних ситуацій.
- Покращення безпеки на робочих місця: впровадження ризик-орієнтованого підходу забезпечує підвищену увагу до умов праці, покращення стандартів безпеки та відповідність нормативним вимогам. Це сприяє створенню безпечнішого середовища для працівників, що, у свою чергу, підвищує їхню продуктивність та мотивацію.
- Ефективне використання ресурсів: ризик-орієнтований підхід допомагає організаціям спрямовувати ресурси на найбільш критичні ділянки, де ризики найвищі. Це дозволяє зменшити непотрібні витрати та підвищити ефективність заходів з охорони праці.
- Підвищення відповідності нормативним вимогам: багато галузей вимагають дотримання строгих нормативних вимог щодо безпеки та охорони праці. Ризик-орієнтований підхід допомагає організаціям забезпечити відповідність цим вимогам шляхом систематичного моніторингу та контролю ризиків.
- Покращення корпоративної культури: залучення працівників до процесу ідентифікації та оцінки ризиків сприяє формуванню культури безпеки на всіх рівнях організації. Працівники стають більш свідомими та відповідальними за свою безпеку та безпеку своїх колег.

- Підвищення стійкості бізнесу: Управління ризиками допомагає організаціям краще підготуватися до можливих кризових ситуацій та зменшити їхній вплив. Це підвищує стійкість бізнесу та його здатність швидко відновлюватися після інцидентів.
- Поліпшення репутації організації: організації, які впроваджують ризик-орієнтований підхід, демонструють свою прихильність до високих стандартів безпеки та турботи про своїх працівників. Це може покращити їхню репутацію серед клієнтів, партнерів та інвесторів.
- Забезпечення безперервного вдосконалення: Ризик-орієнтований підхід сприяє постійному вдосконаленню процесів управління безпекою. Організації можуть регулярно переглядати та оновлювати свої стратегії з урахуванням нових даних, технологій та кращих практик
- Зниження фінансових витрат: зниження кількості інцидентів та аварій допомагає зменшити прямі та непрямі фінансові витрати, пов'язані з компенсацією, лікуванням, простоєм виробництва та репутаційними втратами.

Отже, для оцінки ефективності впровадження ризик-орієнтованого підходу організації можуть використовувати такі основні показники:

- Зниження кількості нещасних випадків та інцидентів.
- Зменшення показників травматизму та професійних захворювань.
- Покращення показників відповідності нормативним вимогам.
- Зниження витрат на компенсацію та лікування.
- Підвищення задоволеності працівників умовами праці.
- Покращення показників продуктивності та ефективності роботи.

4.2. Переваги проведення оцінки ризиків

Проведення оцінки ризиків має важливе значення для забезпечення безпеки на робочому місці та загальної ефективності організації. Ось основні аспекти, які відображають сенс та необхідність проведення оцінки ризиків:

- Ідентифікація потенційних небезпек: оцінка ризиків дозволяє виявити всі можливі джерела небезпек на робочому місці. Це перший і найважливіший крок до забезпечення безпеки, оскільки неможливо управляти тим, що не ідентифіковано.
- Аналіз та оцінка ризиків: після ідентифікації потенційних небезпек, оцінка ризиків дозволяє визначити ймовірність їх виникнення та можливі наслідки. Це допомагає зрозуміти, які ризики є найбільш критичними та вимагають негайних заходів.
- Пріоритизація ризиків: На основі результатів оцінки ризиків організації можуть визначити пріоритети в управлінні ризиками. Це дозволяє спрямовувати ресурси на найбільш небезпечні області, що підвищує ефективність заходів з охорони праці.
- Розробка та впровадження заходів з управління ризиками: Оцінка ризиків надає основу для розробки конкретних заходів, спрямованих на усунення або зменшення ризиків. Це можуть бути технічні, організаційні, адміністративні або навчальні заходи, що сприяють підвищенню безпеки на робочому місці.
- Підвищення безпеки та здоров'я працівників: Систематична оцінка ризиків та впровадження запобіжних заходів забезпечують створення безпечних умов праці, що знижує кількість нещасних випадків, професійних захворювань та травм. Це сприяє збереженню здоров'я працівників та покращенню їхнього морального стану.
- Відповідність нормативним вимогам: Оцінка ризиків є обов'язковою вимогою в багатьох галузях та країнах, зокрема в Європі. Виконання цих вимог допомагає організаціям уникнути штрафів, санкцій та правових

наслідків, забезпечуючи відповідність місцевому та міжнародному законодавству.

- Зниження фінансових витрат: Профілактичні заходи, розроблені на основі оцінки ризиків, дозволяють знизити фінансові витрати, пов'язані з нещасними випадками, компенсаціями, лікуванням та простоем виробництва. Це також сприяє зниженню страхових внесків.
- Підвищення ефективності та продуктивності: Забезпечення безпечних умов праці сприяє підвищенню продуктивності працівників, зниженню кількості прогулів через хвороби та травми, а також покращенню загальної ефективності роботи організації.
- Формування культури безпеки: Проведення оцінки ризиків сприяє формуванню культури безпеки в організації. Працівники усвідомлюють важливість безпечної поведінки та дотримання правил, що сприяє загальному підвищенню рівня безпеки.
- Покращення репутації організації: Організації, які приділяють увагу оцінці ризиків та забезпеченню безпеки, формують позитивний імідж серед працівників, партнерів, клієнтів та суспільства в цілому. Це може сприяти залученню нових клієнтів та працівників, а також покращенню взаємодії з регуляторними органами.

Загальні висновки

Ефективність впровадження ризик-орієнтованого підходу в управлінні охороною праці підтверджується численними перевагами, такими як зниження кількості інцидентів, підвищення безпеки, ефективне використання ресурсів та підвищення стійкості бізнесу. Організації, що впроваджують цей підхід, можуть досягти значних покращень у безпеці та охороні праці, що сприяє їхньому довгостроковому успіху. Проведення оцінки ризиків має вирішальне значення для забезпечення безпеки та здоров'я працівників, підвищення ефективності та продуктивності організації, а також забезпечення відповідності нормативним

вимогам. Цей процес допомагає виявити та пріоритизувати ризики, розробити та впровадити ефективні заходи з управління ними, що в кінцевому результаті сприяє створенню безпечного та стабільного робочого середовища. Аналіз залежностей ризикової поведінки від категорій працівників дозволяє виявити конкретні групи, які можуть бути більш схильні до ризиків, і розробити цілеспрямовані заходи для зниження цих ризиків. Це сприяє підвищенню безпеки на робочому місці, зменшенню кількості нещасних випадків та професійних захворювань, а також покращенню загальної ефективності та продуктивності праці. Впровадження ризик-орієнтованого підходу в систему управління охороною праці на підприємствах є виправданим з точки зору забезпечення безпеки працівників, економічної ефективності, відповідності нормативним вимогам, підвищення продуктивності та покращення репутації підприємства. Цей підхід забезпечує систематичне та ефективне управління ризиками, сприяє постійному вдосконаленню процесів та підвищенню загальної стійкості організації.

Література:

- 1) Директива 89/391/ЄЕС про введення заходів для покращення безпеки та здоров'я працівників на роботі.
- 2) Директива про спеціальні ризики, такі як експозиція до хімічних агентів, біологічних агентів, шуму, вібрації тощо.
- 3) Рамкова директиві ЄС «Керівництво з оцінки ризику на робочому місці»
- 4) Керівництво з оцінки ризиків на роботі, Європейська комісія, Люксембург: Офіс офіційних публікацій Європейських співтовариств, 1996.
- 5) Належна практика та підводні камені в оцінці ризику, HSE, наукова стаття
Документ доступний за адресою:
<http://www.hse.gov.uk/RESEARCH/rrhtm/rr151.htm>
- 6) Європейське агентство з безпеки та охорони здоров'я, інструмент оцінки ризику. Документ доступний за адресою:
http://hwi.osha.europa.eu/ra_tools_generic/
- 7) Повідомлення Комісії до Європейського парламенту, ради, Європейського економічного та соціального комітету та Комітету регіонів щодо практичного впровадження положень Директив про здоров'я та безпеку на роботі 89/391 (Рамкова директива), 89/654 (Робочі місця), 89/665 (Робоче обладнання), 89/656 (Індивідуальне захисне обладнання), 90/269 (Ручне переміщення вантажів) та 90/270 (Обладнання для екранів), COM (2004) 62. Остаточна редакція документа доступна за адресою: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2004/com2004_0062en01.pdf
- 8) На основі концепції MUORO: Люди, обладнання, середовище, продукт, організація визначення ризиків на етапі проектування, PreventActua 2001/9
- 9) ISO 45001:2018. Системи управління охороною здоров'я та безпекою праці

- 10) ISO 45003:2021 Управління охороною здоров'я та безпекою праці. Психологічне здоров'я та безпека на виробництві. Настанови з керування психосоціальними ризиками **ISO 9001:2015**
- 11) ISO 9001:2015 Системи управління якістю. Вимоги
- 12) OHSAS 18001 Системи управління гігієною та безпекою праці.
- 13) Гайдлайни з оцінки ризиків: <https://osha.europa.eu/en>

Політика в сфері психосоціальних ризиків

Ця політика базується на принципах взаємоповаги, взаємодопомоги та взаємопідтримки між членами колективу.

Основними цілями (назва підприємства) є встановлення якісного зворотного зв'язку між членами колективу, а також одержання теоретичних та практичних навичок з надання першої психічної допомоги.

Зниження рівню психосоціальних ризиків у (назва підприємства) здійснюється шляхом проведення навчань/ вебінарів / практичних тренінгів з надання першої допомоги у разі виникнення травмуючої ситуації для членів колективу. При перших ознаках порушення ментального здоров'я кожного працівника необхідно звернутися до фахівця, що працює на (назва підприємства) або до вашого особистого психолога (за наявності). При виникненні недоліків у всьому колективі вжити заходів щодо налагодження безпечного робочого процесу

Безпосередні керівники зобов'язані слідкувати за ментальним здоров'ям підлеглих, не допускати булінгу, мобінгу, а також нездорової та напруженої атмосфери серед членів робочого колективу. При виявленні сумнівів в наявності здорового робочого середовища вирішення проблеми є обов'язковим на початкових її стадіях.

Кожен працівник в свою чергу має:

- дотримуватися принципів взаємоповаги, взаєморозуміння та взаємопідтримки
- слідкувати за своїм здоров'ям та знати порядок дій для відновлення психологічного стану
- знати принципи надання психологічної самопомоги
- не шкодити ментальному здоров'ю колег

При виникненні стресових ситуацій працівники мають знати правила поведінки в подібних обставинах, знати алгоритм дій з надання базової

психологічної допомоги, а також надавати пропозиції щодо поліпшення загального стану колективу.