

УДК 377.1:331.45

**Хамаза Е.А. студент спеціальності 263 Цивільна безпека****Науковий керівник: Чеберячко Ю.І., д.т.н., професор кафедри охорони праці та цивільної безпеки***(Національний технічний університет «Дніпровська політехніка», м. Дніпро, Україна)*

## **ЧИ Є ШАНС У ПРАЦІВНИКІВ ЗБЕРЕГТИ ЗДОРОВ'Я НА ВИРОБНИЦТВІ**

На сторінках нашого улюбленого журналу, багато приділяють уваги розробці та запровадженню процесу керування професійними ризиками в системах управління безпекою праці та здоров'я працівників для будь-якої організації. Багато прикладів, рекомендацій, підказок, готових рішень. Запропоновані дієві алгоритми з оцінювання ризиків та обґрунтування запобіжних заходів, форми чек-листів, матеріали для звітності. Все зроблено для того, щоб швидко запровадити, звісно з урахуванням специфіки конкретних виробничих умов. А у разі, сумнівів, непорозумінь – існує можливість в журналі, звернутись до фахівців, які завжди готові, вислухати проблему й допомогти знайти відповіді.

І все ж таки, існує одна тема, якій чомусь мало приділяється уваги і не тільки на сторінках журналу. Можливо, через відсутність запиту, а можливо через складність її розуміння - це керування ризиками втрати здоров'я працівника. Хочу відразу, відповісти, скептикам, які подумують (скажуть), що це безперспективно. Нажаль або на радість – це наше, ваше майбутнє! Хочете ви цього чи не хочете, керувати ризиками, втому числі втратами здоров'я працівників, прийдеться. Звісно приймаються й заперечення, щодо значних витрат. Дійсно, сфера здоров'я потребує відповідного грошового забезпечення, а результат, часто, непередбачуваний - залежить від індивідуальних складових співробітників (усвідомлення, світогляду, рівня здоров'я, умов проживання, соціального забезпечення та інше). І все ж таки, процес керування ризиками зі втрат здоров'я потрібно буде починати запроваджувати. Можливо, не відразу, поступово, невеликими кроками.

Чим же він відрізняється від вже існуючого – керування професійними ризиками? В ньому також розглядається причинно-наслідковий зв'язок між небезпекою і проявом професійного захворювання. В цьому і справа, що розглядається тільки вплив виявлених професійних небезпек на ступінь втрати здоров'я. А якщо сказати, більш, відверто, то нажал, процес керування професійними ризиками в першу чергу, направлено на зменшення травматизму, а вже потім на профілактику професійних захворювань. Одержана травма на виробництві – потребує негайного реагування, а втрату здоров'я, ще потрібно пов'язати з шкідливими умовами праці. А якщо працівник, захворювання отримав де інде, чому організації потрібно за це виплачувати. Ось це і є ключове питання. Оцінюючи, тільки виробничі небезпеки та їх вплив, завжди будемо, стикатись із задачею пояснення (доведення), що в хвороба працівника – це його винна. Розумію, наскільки, для декого, наївні мої слова. Проблема захворювання – це турбота самого працівника. Це йому потрібно, доводити, звертатись до МСЕК, проходити обстеження, збирати папірці. Це не так, просто. Це час. Не хай працює, доводить. У нас, то все гарно, фахівець з безпеки, постійно проводить, роботу, роз'яснення, навчання. Виділяються кошти на створення відповідних умов. Постійно відбуваються перевірки, моніторинг. Навіть, читати не хочу далі. Про що мова?

Втрата іміджу, замовника, зірвані контракти, збільшення прогулів, не вистачає людей, банальні помилки із значними наслідками, відсутність бажання результативно працювати, пошук нових співробітників, їх навчання – це все для вас пусті слова? Чи може щось все таки вони значать? Наприклад, додаткові фінансові збитки, зменшення прибутку, втрата контракту (клієнтів). Це вас не стосується? Втрачали, прогулювали,

помилялись – нічого страшного. Можливо. Тому що, відсутня серйозна конкуренція, тому що відсутня боротьба за ресурс. То це не надовго. Часи змінюються! Ресурсів меншає! Боротьба посилюється! Виживе, той хто зможе передбачити майбутні виклики. Звісно, мені болить за втрачене здоров'я, за те, що швидко минають молоді роки і залишається величезна папка з діагнозами, які роблять лікарню другим домом. Чи можливо уникнути описаного сценарію? Так, десь ми не розумні, десь порушуємо правила, десь дозволяємо собі зайвого, але в цьому випадку наш здоровий глузд і ваше бажання зменшити фінансові втрати - союзники, які за бажанням і підтримкою, дозволять нам обом виграти: вам шановні керівники, власники організацій, не втрачати кошти, а нам вашим працівникам – принаймні здорові роки життя.

Якщо, у вище наведених словах ви вбачаєте сенс, тоді продовжуємо далі, якщо ні бувайте здорові. Для тих, хто залишився. Основною відмінністю керування ризиком втрати здоров'я працівника від професійної небезпеки (загрози) являється визначення небезпечної події, яка в свою чергу потребує аналізу всіх зовнішніх небезпечних чинників, які призводять до розвитку в тому числі і професійних захворювань. Візьмемо, наприклад, професійна небезпека – фізичне перевантаження, яке притаманне професії гірника. Зазначена небезпека призведе до небезпечної події – фізичному виснаженню - наслідком може бути захворювання серцево-судинної системи, опорно-рухового апарату. Звідси, виникає необхідність у дослідженні небезпечних чинників, які збільшують ймовірність настання небезпечної події. До них відносяться групи чинників: робочої пози при виконанні виробничого завдання; робочого середовища; обладнання та інфраструктури; індивідуального здоров'я.

Отже, при оцінюванні професійного ризику одним чинників являється індивідуальне здоров'я, яке буде визначене, одним із найрозповсюджених підходів через біологічний вік, як одна із складових, що в загальній величині ризику, якщо і буде відповідно оцінена призведе, до розробки рекомендацій щось типу, збільшення перерви, посилення моніторингу за станом здоров'я і т.д.

А давайте тепер поглянемо на модель втрати здоров'я гірника. Найбільш поширеними захворюваннями, які призводять до смерті, втрати працездатності, інвалідності являються хвороби системи кровообігу, серед яких найчастіше зустрічається ішемічна хвороба серця. Небезпекою в даному випадку являється порушення артеріального кровообігу через закупорювання кровотечних судин, наслідками – смерть, інвалідність, втрата працездатності (рис. 2). До груп небезпечних чинників, які збільшують ймовірність настання небезпечної події відносять: нездоровий спосіб життя, невідповідні умови праці, незадовільне соціальне забезпечення, незадовільний рівень медичного обслуговування, відсутність програм з профілактики серцевих захворювань. Як бачимо, тепер група незадовільних умов праці є однією зі складових, яка потребує відповідного аналізу. Тобто ризик втрати здоров'я працівником призводять до значного розширення кількості небезпечних чинників, які потребують відповідного реагування. Звісно, деякі з них, не залежать, безпосередньо, від керівників (власників) організації, але на більшість, виходячи з розумного підходу, піддаються коригуванню через заохочення працівників підтримувати здоровий спосіб життя.

Прикладів, такого розумного підходу, серед світових компаній безліч. Так, в компанія NIKE пропонує своїм співробітникам для підтримки здоров'я двадцять різних безкоштовних профілактичних програм від підвищення стресостійкості до підтримки фізичного тону через фітнес, спорт та медитацію. При цьому, співробітників заохочують різними способами від запровадження грошової надбавки до надання знижок для отримання фінансового кредиту. Компанія ЗМ пропонує широкий спектр високоякісних та інноваційних медичних послуг для своїх співробітників, завдяки запровадженню програми управління здоров'ям ЗМ Healthy Living. На всіх рівнях управління компанією підтримується активний спосіб життя, який є ключем зниження

фінансових витрат. Програма пропонує стимули для заохочення здорового способу життя. В програмі передбачено безкоштовна щорічна діагностики стану здоров'я, разом із розробкою індивідуального підходу його покращення. Співробітникам компанії General Electric пропонується безліч способів для покращення фізичного здоров'я. Керівництво компанії постійно фінансує програму HealthAhead в якій передбачено створення невеликих спортзалів в кожному офісі, щоб вільний час співробітники проводили не за палінням цигарок, а з користю для здоров'я. В компанії Accenture розроблені заохочувальні програми залучення працівників до різних спортивних клубів (волейбол, баскетбол, футбол та інше). Компанія Google створює під час перерв можливості для проведення спортивних ігрових змагань, а також забезпечує можливість отримання скидок для покупки продуктів здорового харчування. Це список компаній можна продовжувати й продовжувати. Надихає, те, що багато керівників розуміють важливість управління здоров'ям працівників і намагаються діяти в цьому напрямку, надихаючи, підтримуючи, мотивуючи.

Підводячи підсумок проведеного аналізу, можна зробити висновок, щодо перших кроків для розвитку оздоровчих програм:

- Необхідно оцінити потреби працівників; не буде працювати програма, яка не цікава для співробітників, яка не вписується в їх світогляд і не знаходиться в колі їх інтересів;

- Необхідно визначити адекватну досяжну ціль; все починається з мети, яку важливо сформулювати, виходячи із загального контексту організації з урахуванням власних можливостей;

- Необхідно забезпечити підвищення обізнаності працівників; через створення смарт-програм, які будуть враховувати потреби працівників щодо їх власного розвитку;

- Необхідно створити відповідну культуру здорового способу життя; яка гармонійно підкреслить загальну організаційну культуру взаємовідношення між колегами.