

## **1.5. Досвід зарубіжних країн у сфері управління професійними ризиками.**

Розглянемо досвід втілення систем управління ризиками у країнах Європи та світу.

### **Польща**

Польща – одна з небагатьох країн, яка законодавчо закріпила оцінку та управління професійними ризиками. Відповідно до вимог польського законодавства, оцінка ризиків є одним з основних зобов'язань роботодавця.

Це зобов'язання було введено законодавством Польщі більше 10 років тому в процесі зближення польського законодавства з правовою системою Європейського співтовариства.

У польському трудовому законодавстві (Глава 10, ст. 226 «Профілактична охорона здоров'я») говориться про те, що роботодавець зобов'язаний оцінити і задокументувати професійні ризики, пов'язані з виконуваною роботою, вжити необхідних заходів, спрямованих на зниження ризиків, інформувати працівників про ризики, пов'язані з роботою, що виконують, а також про заходи, що вживаються з метою зниження цих ризиків.

Оцінка ризиків має відбуватися за участю працівників. Відповідно до законодавства, роботодавець повинен консультиватися з працівниками або їх представникам всіх дій, пов'язаних з їх здоров'ям і безпекою, зокрема: щодо змін в організації роботи, в технології та застосуванні хімічних речовин – якщо вони можуть привести до загрози безпеці або життю працівників; з оцінки та інформування про ризики.

Критерії, що застосовуються в оцінці професійних ризиків, містяться в різних правових актах, наприклад, у Постанові Міністра праці та соціальної політики Польщі «Щодо мінімально допустимих концентрацій і інтенсивності впливу шкідливих чинників на здоров'я працівників у робочому середовищі». Законодавчо не встановлюється регламент (правила, процедури) оцінки професійних ризиків і не визначаються деталі, що стосуються форми

документування ризиків. Тому після введення в законодавство зобов'язання проведення оцінки ризиків було здійснено ряд заходів, спрямованих на підтримку практичного застосування оцінки ризиків у компаніях, переважно в рамках урядової стратегічної програми «Охорона праці та здоров'я людини в робочому середовищі», розпочатої з ініціативи Уряду Польщі в 1995 році .

Розроблені в Польщі стандарти призначені для добровільного виконання. Стандарт PN-N18002 «Системи управління сферою здоров'я та безпеки працівників. Загальне керівництво з оцінки професійних ризиків» містить положення щодо оцінки професійних ризиків в організаціях. Цей стандарт покладений в основу концепцій інших стандартів, зокрема PN-IEC 300-3-9, BS 8800 і PN-EN 1050. Стандарт роз'яснює цілі оцінки професійних ризиків, питання організації оцінки ризиків у компанії, включаючи суб'єкти оцінювання професійних ризиків і те, як правильно оцінювати ризики. У стандарті наведено також приклади того, як робити оцінку ризиків, що виникають у зв'язку з можливим впливом на працівників хімічних речовин і шуму. Стандарт формує основу для оцінки ризиків у польських компаніях.

Слід зазначити, що допомога роботодавцям у проведенні оцінки професійних ризиків покладена і на трудову інспекцію. Діяльність трудової інспекції в сфері оцінки ризиків, зокрема, включає: забезпечення інформації про передовий досвід у галузі оцінки ризиків та управління ризиками в сфері забезпечення здоров'я та безпеки працівників; підтримку застосування систем управління здоров'ям та безпекою на робочому місці (ЗБР); здійснення перевірки виконання оцінки ризиків у компаніях.

Є програми і заходи сприяння, спрямовані на підтримку малих і середніх підприємств в оцінці ризиків. Потрібно зауважити, що правові вимоги до оцінки професійних ризиків та управління ризиками однакові як для великих, так і для малих компаній, однак ресурси малих і середніх підприємств зазвичай обмежені. Методи, що застосовуються для оцінки професійних ризиків, є схожими як у великих компаніях, так і в малих і середніх. Малі та середні підприємства можуть застосовувати спеціальні керівництва і листи

контрольних запитань для оцінки ризиків. У більшості випадків малі та середні підприємства користуються зовнішніми консалтинговими послугами з метою проведення оцінки ризиків.

### **Нідерланди**

Оцінка ризиків (у Голландії цю процедуру називають облік / інвентаризація ризиків і аналіз ризиків) є інструментом роботодавців і працівників, який служить для ідентифікації ризиків, що існують на підприємстві. Обов'язковість проведення оцінки ризиків закріплена в законі про умови праці 1998 р., у статтях 3.1 і 5.

Відповідно до статті 3.1 Закону про умови праці, роботодавець повинен проводити політику, спрямовану на поліпшення умов праці, яка має бути «настільки ґрунтовної, наскільки це можливо». Він також має дотримуватися таких вимог: робота повинна бути організована таким чином, щоб вона не чинила ніякого негативного впливу на здоров'я та безпеку працівників; небезпеки і ризики, що загрожують здоров'ю та безпеці працівників, мають бути усунені або скорочені на ранніх стадіях; оснащення робочого місця, методи роботи, використовувані для роботи ресурси, а також зміст роботи повинні бути пристосовані до особистих якостей конкретних працівників; необхідно уникати виконання працівниками монотонної роботи і такої, що часто повторюється в короткий проміжок часу, а також роботи в контрольованому темпі, на який сам працівник не може вплинути.

Відповідно до статті 5 Закону про умови праці, політика роботодавця, спрямована на поліпшення умов праці, повинна передбачати складання «реєстру» ризиків і аналіз ризиків (оцінку ризиків), властивих тій роботі, яка виконується працівниками. Оцінка ризиків має включати також опис небезпек і заходів, спрямованих на скорочення ризиків, а також ризиків, властивих окремим категоріям працівників. Як невід'ємну частину оцінки ризиків роботодавець також зобов'язаний вести реєстр нещасних випадків, що сталися

на робочому місці і призвели до невиходу працівників на роботу з причини порушення здоров'я.

План дій, що містить заходи, спрямовані на усунення та скорочення ризиків, і розкриває їх взаємозв'язок, має бути частиною оцінки ризиків. План дій, про виконання якого складається щорічний письмовий звіт, повинен містити терміни виконання запланованих заходів. Роботодавець зобов'язаний проводити попередні консультації з щорічним звітом із радою підприємства, з представниками працівників, а за відсутності таких – з уповноваженими працівниками.

Коригування «реєстру» ризиків і результатів їх аналізу як наслідок накопиченого досвіду, зміни в методах роботи і умовах праці, навчання співробітників можуть проводитися так часто, як це необхідно.

У Голландії не існує спеціального стандарту, що встановлює, як необхідно проводити оцінку ризиків на робочому місці. Соціальні партнери самі розробили спеціальні галузеві форми, що допомагають роботодавцю проводити оцінку ризиків. Контроль за проведенням оцінки ризику здійснюється інспекцією праці. У разі виявлення трудовим інспектором порушень закону про умови праці, інспектор проводить перевірку того, чи була цим роботодавцем проведена оцінка ризиків і чи була вона перевірена.

Уряд Голландії стимулює інвестиції комерційного та некомерційного сектора в засоби, що дозволяють удосконалити сферу ЗБР. З цією метою було розроблено схему субсидування. Щороку Міністерство соціальних питань та зайнятості складає список інновацій, засобів, що дозволяють удосконалити сферу ЗБР, скорочують ступінь навантаження фізичного стресу, шуму, впливу шкідливих речовин. Роботодавці, які закуповують засоби та обладнання (машини, системи, засоби транспорту й інструменти, що застосовуються на місці роботи), які перераховані у переліку ЗБР, можуть отримати субсидію на придбання цього обладнання у розмірі до 10 % його первісної вартості, на загальну суму не більше € 25.000.

## **Великобританія**

Великобританія, мабуть, найбільш широко представлена з точки зору різного роду рекомендацій з оцінки ризику. У законі «Про здоров'я і безпеку на роботі» від 1974 р., у главі 2 частини 3 містяться загальні обов'язки роботодавця в галузі забезпечення здоров'я та безпеки на робочому місці. Серед них:

- заходи, що дозволяють забезпечити, наскільки це можливо, безпеку та відсутність ризиків для здоров'я у зв'язку з використанням, обробкою, зберіганням і транспортуванням матеріалів і речовин;

- забезпечення інформацією та інструкціями, проведення навчання, необхідного для забезпечення здоров'я і безпеки працівників;

- підтримання на будь-якому робочому місці, що знаходиться під контролем роботодавця, умов, що забезпечують безпеку і відсутність ризиків для здоров'я, а також без ризиків для здоров'я доступ до робочого місця;

- забезпечення і підтримка прийнятного рівня безпеки робочого середовища для працівників, включаючи забезпечення адекватними засобами і заходами.

Згідно з цим законом, суб'єктами забезпечення безпечних і здорових умов праці, крім роботодавців і працівників, є Комісія з питань здоров'я та безпеки і Виконавчий орган з питань здоров'я і безпеки. При цьому Комісія з питань здоров'я та безпеки (далі – Комісія) створюється з урахуванням консультацій:

- з організаціями, що представляють роботодавців (вибір організацій – на розсуд міністра);

- з організаціями, що представляють працівників (вибір також на розсуд міністра), і

- з організаціями, що представляють місцеві влади, та іншими організаціями, включаючи професійні організації (вибір – на розсуд міністра).

До функцій Комісії належать: розробка заходів для проведення відповідних досліджень, публікація результатів досліджень, проведення навчання та інформування згідно з поставленими цілями; підготовка відповідних заходів для забезпечення надання інформації та консультативний супровід діяльності відомств, роботодавців, службовців, організацій, що представляють роботодавців і працівників та інших стейкхолдерів; звернення до органів, уповноважених на затвердження нормативних документів, з пропозиціями щодо прийняття правил, що стосуються застосування положень відповідного законодавства.

Наступний суб'єкт, який згадується в законодавстві – місцеві органи влади, які можуть бути уповноважені на здійснення ряду функцій з охорони праці.

Уповноважений орган влади має право призначити інспектора, який має відповідну кваліфікацію для здійснення перевірки з конкретного питання. Перевіряючий (або інспектор) має право здійснювати тільки ті повноваження, якими він наділений, і в рамках відповідальності яких призначив його орган влади. До конкретних повноважень інспекторів, зокрема, належать:

- право доступу в будь-який «розумний» час (або, в ситуації, яка, на його думку, є або може бути небезпечною, в будь-який час) в приміщення, яке, на його думку необхідно відвідати для досягнення цілей перевірки;

- залучення до проведення перевірки співробітника правоохоронних органів у разі, якщо є підозри, що перевірці можуть чинитися перешкоди, а також використання обладнання або матеріалів, необхідних для досягнення цілей перевірки;

- призупинення роботи в приміщенні, що перевіряється на строк, необхідний для проведення будь-яких експертиз і досліджень;

- проведення вимірювань, фотозйомки і ведення записів, необхідних для проведення експертизи або досліджень;

- забір зразків речовин, виявлених у приміщенні, що перевіряється, а також проб повітря;

– у разі виявлення обладнання або речовин, які на думку інспектора, становлять небезпеку, він має право вилучити їх зі виробничого процесу та призначити будь-який аналіз або тест (але не пошкоджувати або не руйнувати їх, якщо в цьому немає необхідності).

## **Канада**

У Правилах промислової безпеки та здоров'я, прийнятих у Канаді в 1986р., наведено вимоги до оцінки ризиків для конкретних видів діяльності. Наприклад, у розділі «Готовність будівель, споруд, обладнання та майданчиків до аварійних ситуацій» в частині 4.13 зазначено таке:

– роботодавець повинен проводити оцінку ризику кожного робочого місця, на якому може виникнути необхідність евакуації працівника у разі аварійної ситуації;

– якщо оцінка ризику свідчить, що існує необхідність евакуації у разі аварійної ситуації, то має бути розроблена задокументована процедура, дотримання якої є обов'язком працівника.

У розділі «Робота поодинці або в ізоляції», в частині 4.20.2 наведено вимоги до виявлення небезпек, їх зниження і контролю.

У розділі «Зусилля на робочому місці» в частині 4.27 містяться вимоги до проведення оцінки ризику травми на будь-якому робочому місці, де може виникнути ризик травми в результаті докладання зусиль, пов'язаних із виконанням роботи. Оцінка ризиків у таких випадках обов'язково повинна включати розгляд попереднього досвіду роботи на цьому робочому місці, досвід роботи на подібних робочих місцях в інших підрозділах чи організаціях, а також умови, в яких ця робота буде виконуватися.

У розділі «Ергономічні вимоги» міститься опис процесу оцінки ризиків отримання м'язових травм.

Трудове законодавство Канади передбачає створення Ради зі зв'язків з промисловістю (далі – Рада), до складу якої включаються представники роботодавців і представники працівників.

Повноваження Ради, зокрема, полягають у праві викликати в суд і забезпечувати явку до суду жертв, а також добиватися від них усних або письмових свідочств під присягою, надання документів і речових доказів, необхідних Раді для проведення всебічного розслідування з питань, що знаходяться в юрисдикції Ради. Експерти Ради мають право відвідувати будь-яке приміщення, в якому виконувалася робота, яка є предметом слухання, а також інспектувати роботу, матеріали, обладнання або вироби і проводити опитування будь-яких осіб.

Загальним обов'язком роботодавця згідно з трудовим законодавством є гарантія того, що здоров'я і безпека кожного найнятого ним працівника на кожному робочому місці захищені, що передбачає рішення роботодавцем безлічі завдань – починаючи від розміщення текстів нормативних актів у галузі охорони праці та інших друкованих матеріалів у доступному для працівників місці і закінчуючи вимогою з установлення огорож, огороджувальних поручнів, барикадних загород і зборів згідно з чинними стандартами.

Як наступний суб'єкт, що бере участь у питаннях забезпечення здоров'я та безпеки, трудове законодавство Канади призначає комітети з політики безпеки та здоров'я. Ці комітети створюються для вирішення питань, пов'язаних із проблемами безпеки і здоров'я, що належать до роботи підприємств або бізнесу роботодавця. Кожному роботодавцю, де наймають безпосередньо триста і більше працівників, наказується створювати комітет з питань політики безпеки та здоров'я. Ця вимога є обов'язковою. За погодженням з представниками працівників, на одному підприємстві може бути створено кілька таких комітетів.

До обов'язків комітету з політики безпеки та здоров'я входить:

- участь у виробленні політики та програм у галузі безпеки і здоров'я;
- розгляд питань, що належать до забезпечення безпеки і здоров'я;
- участь у розробці та моніторингу програм щодо запобігання небезпек на робочих місцях, які (програми) передбачають навчання працівників питанням безпеки та здоров'я;



– участь у судових розглядах, розслідуваннях, перевірках та інспекціях, що належать до питань безпеки та здоров'я;

– участь у розробці та моніторингу програм, пов'язаних із наданням засобів індивідуального захисту, одягу, обладнання або матеріалів;

– проведення моніторингу даних про нещасні випадки, травми і шкідливі умови роботи;

– участь у плануванні та реалізації змін, які можуть торкнутися здоров'я та безпеки, включаючи зміни робочих процесів і методів роботи.

Далі як суб'єкт питань охорони праці фігурують комітети з питань безпеки та здоров'я на робочих місцях. Такі Комітети створюються роботодавцем для робочих місць, на яких зайнято двадцять і більше працівників. До обов'язків Комітетів з питань безпеки та здоров'я на робочих місцях належить:

– розгляд скарг та звернень працівників, що стосуються питань безпеки та здоров'я;

– участь у впровадженні та моніторингу програм щодо забезпечення безпеки і здоров'я на робочому місці;

– якщо зазначені вище програми не зачіпають специфічні для цього робочого місця небезпеки, то члени Комітету беруть участь у розробці, реалізації та моніторингу програм щодо запобігання цих небезпек, включаючи питання навчання працівників на цьому робочому місці з питань забезпечення безпечних умов праці;

– у разі відсутності Комітету з питань політики у галузі безпеки та здоров'я брати участь у розробці, реалізації та моніторингу програм щодо запобігання небезпек на робочих місцях;

– брати участь у судових розглядах, розслідуваннях, перевірках та інспекціях, що стосуються безпеки та здоров'я працівників, включаючи одержання консультацій від осіб, достатньо технічно або професійно кваліфікованих;

– брати участь у реалізації та моніторингу програм, пов'язаних із забезпеченням працівників засобами індивідуального захисту, спеціального одягу, обладнання та матеріалів і, у разі відсутності в організації Комітету з розробки політики, брати участь у розробці таких програм;

– контролювати і забезпечувати ведення записів про нещасні випадки, травмування і небезпечні чи шкідливі для здоров'я працівників фактори, а також проводити періодичний моніторинг даних, що належать до цих нещасних випадків, травм або небезпек;

– здійснювати взаємодію з інспекторами з безпеки і здоров'я;

– брати участь у проведенні змін, які можуть торкнутися здоров'я і безпеки працівників, включаючи робочі процеси, і, в разі їх відсутності, брати участь у плануванні та впровадженні таких змін;

– сприяти роботодавцю у виявленні та оцінці впливу на працівника шкідливих виробничих факторів;

– щомісяця проводити перевірку всіх або частини робочих місць так, щоб кожне робоче місце було перевірено щонайменше один раз на рік.

## **Японія**

У 1972 р. в Японії був прийнятий закон про промислову безпеку і здоров'я, який був покликаний гарантувати здоров'я і безпеку працівників на робочих місцях, а також стимулювати створення комфортних умов праці за рахунок прийняття всебічних і систематичних заходів щодо запобігання виробничого травматизму. До таких заходів закон, зокрема, відносить розробку стандартів щодо запобігання різного роду небезпек, роз'яснення відповідальності за забезпечення безпеки та здоров'я на робочих місцях, а також ініціативні добровільні заходи, що розробляються і реалізуються з метою запобігання нещасних випадків на виробництві.

Основні заходи щодо запобігання виробничого травматизму викладаються у Плані запобігання виробничого травматизму, який затверджується Міністерством охорони здоров'я, праці та соціального

забезпечення після отримання пропозицій від Комітету з питань трудової політики.

Відповідно до нормативних актів, кожен роботодавець зобов'язаний призначити залежно від виду діяльності та розміру організації керівника з питань безпеки та здоров'я для кожного робочого місця, фахівця з техніки безпеки для кожного робочого місця, санітарного інспектора (працівника, відповідального за питання безпеки та здоров'я, або тільки за питання здоров'я), виробничого терапевта з медичних працівників, який відповідатиме за надання медичної допомоги працівникам, спеціаліста з технічного обслуговування, працівника, який здійснює загальний контроль питань безпеки та здоров'я, головного контролера з питань безпеки та здоров'я, контролера ділянки з питань безпеки і здоров'я, або контролера з питань безпеки та здоров'я.

Роботодавець зобов'язаний проводити вимірювання умов праці у разі використання небезпечних видів робіт, а також вести необхідний облік результатів проведення вимірювань. На Міністерство охорони здоров'я, праці та соціального забезпечення покладаються обов'язки щодо видання керівних вказівок з проведення таких вимірювань.

На додаток до закону про промислову безпеку та здоров'я в 1975 р. був прийнятий Закон «Про оцінку умов праці», в якому прописані вимоги до кваліфікації експертів, необхідної для проведення відповідних вимірювань, і вимоги до організацій, що виробляють такі виміри з метою підтримки здоров'я працівника на робочому місці .

Служба з проведення вимірювань умов праці визначається законом як особа або організація, зареєстрована Міністерством охорони здоров'я, праці та соціального забезпечення або Генеральним директором Бюро праці префектури. Ця служба надає послуги з проведення вимірювань умов праці за запитом споживачів у порядку, затвердженому Міністерством охорони здоров'я, праці та соціального забезпечення.