

Irina SIMIONESCU (BARBU)

Phd. post-doctoral researcher, Valahia University of Târgoviște

# THE NEED FOR THE MANAGEMENT OF RISKS RELATED TO THE WORKPLACE

Review  
Article

---

## Keywords

*Risks of workplace;  
Psychosocial risks;  
Health and safety at work*

---

## Abstract

*The paper analyzes the main factors that affect the balance between the professional activity and the individual resources of the workers. Repeated exposure to ergonomic risk factors can lead to health problems that cause major costs for individuals, companies, and society in general. Psychosocial risks are those aspects of work organization and management, as well as the social and environmental context, which have the potential to cause psychological or physical harm to workers. Workplace risk management measures need to pay attention to the specific risks faced by women and men, young workers, older workers, migrants or people with disabilities, and must design specific prevention and protection measures. Although SMEs have a very important social role, as a source of employment for a substantial part of the workforce, many workers employed in these enterprises are in a position to experience worse working conditions, poor quality of jobs, work and proportionately greater risks to their health, safety and well-being. Research in this area is still at an early stage, given the differences between the contexts in which the interventions take place, as well as their transfer potential. The paper offers an additional evaluation related to this problem, in relation to what works, for whom and in what context, being able to contribute to a better understanding of the phenomenon.*

## INTRODUCERE

Organizațiile de toate dimensiunile se confruntă cu riscuri. Managementul riscurilor este important pentru succesul fiecărei organizații, gestionarea eficientă a riscurilor începând prin înțelegerea pericolelor și a vulnerabilităților. Riscurile pentru o afacere pot duce la o pierdere care afectează negativ afacerea. O afacere încearcă în mod obișnuit să-și limiteze expunerea la riscuri, obiectivul general fiind acela de a reduce pierderile.

Riscul se referă așadar la incertitudinea unui rezultat, a unor probabilități necunoscute, la nivel organizațional implicând un efect al incertitudinii asupra obiectivelor organizației (Chapelle, 2019). Riscurile pot fi atenuate prin reducerea vulnerabilităților sau prin reducerea impactului riscului. Organizațiile pot folosi tehnici de gestionare a riscurilor pentru a identifica și diferenția riscurile severe de cele minore. Când acest lucru este făcut în mod corespunzător, managerii pot decide în mod inteligent ce să facă cu privire la orice tip de risc. Rezultatul final este o decizie de a evita, atenua sau accepta un risc.

La nivelul locurilor de muncă riscurile trebuie evidențiate și tratate în funcție de circumstanțele fiecărei organizații, în ceea ce privește amenințările, vulnerabilitățile dar și pierderile.

În prezent, companiile inovatoare determină apariția de noi forme de organizare și management, datorită tehnologiilor digitale angajații pot lucra de oriunde, în orice moment. Această dezvoltare determină acum schimbări comportamentale și culturale în rândul angajaților, pentru a atinge mai bine obiectivele unei organizații.

Riscurile pentru sănătatea și siguranța lucrătorilor la locul de muncă includ riscuri ergonomice datorate creșterii activității online, în medii non-office, riscuri asociate cu interacțiunile om-mașină, riscuri de cibersecuritate datorate interconectării crescute și numărului crescut de lucrători independenți. Intensificarea muncii online, crește riscurile preexistente și contribuie la apariția altora noi, atât fizice, cât și psihosociale: oboseală vizuală și probleme musculo-scheletice, precum și teama de izolare, stres, supraîncărcare cu suprasarcină informațională, burnout, cyberbulling, insecuritatea veniturilor și estomparea limitelor dintre viața personală și cea profesională.

Atunci când cererile de locuri de muncă copleșesc capacitatea mentală și / sau fizică a unui angajat, sănătatea, confortul și productivitatea angajaților pot fi afectate negativ.

O vătămare sau o boală este legată de muncă dacă un eveniment sau o expunere în mediul de lucru a cauzat sau a contribuit la starea rezultată sau a agravat semnificativ o afecțiune preexistentă.

## IDENTIFICAREA PERICOLELOR LA LOCUL DE MUNCĂ

Într-o organizație există factori care pot, parțial sau integral să conducă la pericole. Identificarea pericolului este un proces complex și necesită o înțelegere aprofundată a diferitelor tipuri de pericole existente și potențiale și a circumstanțelor în care un pericol poate apărea. Prin urmare, compoziția și competența echipei de identificare a pericolelor sunt esențiale pentru eficacitatea acestei sarcini. Echipa de identificare a pericolelor este de preferat să fie multidisciplinară, să includă experți specifici procesului/funțiilor, personal managerial și non-managerial.

Identificarea ar trebui să ia în considerare pericolele care apar în toate locațiile, locurile de muncă, echipamentele, substanțele, oamenii și activitățile organizației. În procesul de identificare a pericolelor descrise mai sus, există mai multe etape, un rezumat al acestuia este prezentat în figura nr. 1.

Următoarea etapă după identificarea pericolelor, o reprezintă evaluarea riscurilor care rezultă din fiecare pericol.

Ființa umană este un sistem biologic, așadar la o expunere dată, persoanele vor răspunde diferit din cauza variației inter-individuale. Așadar, trebuie avut în vedere și un factor de siguranță legat de această variație, pentru a proteja împotriva supraexpunerii. Trebuie să se țină seama și de percepția lucrătorului asupra pericolului. Unii lucrători pot avea un răspuns exagerat la un pericol inexistent sau cu o amenințare scăzută, în timp ce alții pot să nu răspundă în mod corespunzător la un pericol cu care s-au obișnuit. Provocarea în evaluarea și comunicarea riscului relativ implicat de un pericol, este să se realizeze echilibrul corect între aceste două tendințe concurente. Unele dintre pericole, sursele acestora și riscurile pe care le implica sunt evidențiate în tabelul 1.

În multe domenii de activitate începe să se conștientizeze importanța gestionării riscului de oboseală umană. Există numeroase etape pe care organizațiile trebuie să le urmeze pentru a rezolva pericolele asociate cu oboseala și de asemenea, lucruri pe care angajații ar trebui să le facă. Somnul necorespunzător scade calitatea vieții unei persoane, oamenii afișează lipsa de energie, conduce la răspunsuri mai emoționale, la numeroase probleme de sănătate și performanță cognitivă scăzută. Privarea de somn este asociată cu o schimbare a modului în care sunt procesate emoțiile, acest lucru poate deschide calea către neînțelegeri la locul de muncă sau în relația cu colegii (Thimman și Murray, 2016).

Toate aceste consecințe influențează modul în care funcționează un loc de muncă și în final,

productivitatea. Oboseala umană poate avea consecințe semnificative asupra siguranței la locul de muncă. Beneficiile unei forțe de muncă bine odihnite includ mai puține erori, mai multă productivitate și o forță de muncă mai sănătoasă.

## EVALUAREA RISCURILOR

Metodologiile de identificare a riscurilor și de evaluare a riscurilor variază mult între diferitele domenii economice. Acestea variază de la evaluări simple la metode numerice complexe, cu documentație extinsă. Situații diferite pot necesita metode diferite. Fiecare organizație ar trebui să aleagă metoda adecvată domeniului, naturii și dimensiunii sale.

Atunci când o organizație folosește categorii descriptive pentru evaluarea probabilității și gravității vătămării, aceasta trebuie să descrie clar acești termeni și valorile asociate acestora. Sunt necesare definiții clare ale termenilor precum „foarte probabil”, „probabil” sau „puțin probabil” pentru a se asigura că diferiți indivizi îi interpretează în mod corect (Gibson, 2014).

O organizație ar trebui să țină seama de riscurile pentru persoanele sensibile și grupurile vulnerabile (femeile, lucrătorii tineri, lucrătorii mai în vârstă, migranții sau persoanele cu dizabilități etc.), precum și orice dificultăți particulare ale persoanelor implicate în îndeplinirea unor sarcini particulare și trebuie să proiecteze măsuri specifice de prevenire și protecție

Evaluarea riscurilor ar trebui să implice consultarea și participarea lucrătorilor și să țină seama de cerințele legale și de alte cerințe. Evaluarea se bazează adesea pe definiția clasică a riscului, riscul fiind egal cu probabilitatea de apariție a unui eveniment, combinat cu consecința sau gravitatea potențială, asadar  $\text{riscul} = \text{probabilitatea apariției} \times \text{gravitatea}$  (Gibson, 2014).

Nu există o modalitate unică sau absolută de a determina nivelul de risc. Evaluările riscurilor ar trebui realizate de personal competent în metodologiile și tehnicile de evaluare a riscurilor, cu cunoștințe adecvate ale activității organizației. O singură tehnică niciodată nu se va putea aplica în toate situațiile. O organizație trebuie să stabilească care tehnică va funcționa cel mai bine pentru sarcinile și procesele sale. Evaluarea riscurilor dintr-o organizație necesită cunoașterea activităților fiecărui loc de muncă, înțelegerea riscurilor specifice, experiența necesară și cel mai important o judecată obiectivă.

Un rol esențial în determinarea riscului unui pericol îl au doi factori esențiali: **probabilitatea** apariției și **gravitatea** sau **consecințele** apariției (Gibson, 2014). Pentru a evalua acești doi factori, trebuie luate în considerare diversele aspecte situaționale ale modului în care un pericol poate afecta de fapt

un individ. Următoarele aspecte trebuie identificate în timpul procesului de evaluare a riscurilor (figura nr. 2).

În procesul de evaluare a riscurilor trebuie să se țină seama de următorii factori:

- **Factori sociali și culturali** - amplasarea locurilor de muncă (deschise, izolate, departe de ceilalți colegi etc.), orele de lucru, volumul de muncă și vulnerabilitatea la intimidare sau hărțuire.
- **Activități de rutină și non-rutină** - activitățile de rutină care se desfășoară în fiecare zi ca parte a proceselor de afaceri ale unei organizații și cele care apar pentru a rezolva situații speciale, acele activități care nu sunt planificate sau întreprinse ocazional.
- **Diferențe individuale** în funcție de vârstă, înălțime, greutate, abilități mentale, sex, limitări fizice (un deficit fizic sau de atingere, vedere, auz).

Este posibil ca unele riscuri existente sau potențiale să nu poată fi detectate sau identificate în evaluarea inițială a riscului. De asemenea, este posibil ca riscuri noi să fie introduse de-a lungul timpului, pe măsură ce locurile de muncă și procesele se schimbă, echipamentele sau instrumentele sunt depășite funcțional. Prin urmare, este esențial pentru o organizație să stabilească un proces continuu de identificare a riscurilor, prin inspectarea periodică ce poate ajuta la identificarea deficiențelor, a noilor pericole sau a datelor lipsă (Sadiq, 2019).

## DIRECȚII ȘI BARIERE ÎN MANAGEMENTUL RISCURILOR LEGATE DE MUNCĂ

Cerințele legate de sănătate și securitate în muncă sunt conduse de considerente morale, legale și economice și joacă un rol esențial atât pentru lucrători cât și pentru angajatori. Sistemele de management al riscurilor încearcă să sistematizeze modul în care obiectivele organizaționale sunt îndeplinite și ajuta la asigurarea unei organizații durabile. Managementul sănătății și securității la locul de muncă a fost în trecut în mare parte centrat pe pericol, astăzi se încearcă o abordare mai cuprinzătoare odată cu apariția standardelor de management (Mansdorf, 2019).

În domeniul sanatații și siguranței, reglementările legislative reprezintă nivelul minim acceptabil. Aceste reglementări reprezintă un nivel standard de siguranță care este definit specific, verificat prin inspecții și corectat prin amenzi. Acest nivel este minim acceptabil pentru o organizație în ceea ce privește cultura de siguranță și valorizarea bunăstării lucrătorilor lor. Deciziile însă trebuie să aibă în vedere nu numai de ceea ce este necesar, ci și ceea ce ar trebui făcut pentru a

oferi un loc de muncă mai sigur, pentru a minimiza riscurile asociate activității. Astfel organizațiile ar trebui să ia în considerare cele mai bune practici și să le adapteze pentru organizația lor.

Modul în care organizațiile se confruntă cu riscurile legate de locul de muncă și îndeosebi al riscurilor psihosociale, poate diferi de contextul în care organizațiile operează. Organizațiile au dimensiuni diferite, aparțin diferitelor tipuri de sectoare și sunt situate în diferite țări. Toate aceste variabile de context pot afecta deciziile managerilor. Cadrul contextual de influență în managementul riscurilor psihosociale este prezentat în figura 3.

Necesitatea îmbunătățirii sănătății și siguranței nu provine doar din considerente etice, este condusă în egală măsură de economia și cultura națională, direcțiile, barierele și politicile organizațiilor, mărimea și sectorul în care activează, preocupările părților interesate și cerințele naționale de reglementare.

Gestionarea riscurilor în mediul organizațional începe prin angajamentul și direcția conducerii privind sănătatea și siguranța angajaților. Sănătatea în muncă se ocupă de promovarea și menținerea sănătății fizice, mentale și cognitive a lucrătorilor și de protecția acestora împotriva bolilor și a riscurilor legate de sănătate iar siguranța se referă la riscuri sau vătămări inacceptabile.

Aceasta implică nu doar un individ sau un grup, astfel că toată lumea din organizație are un rol de jucat în performanța legată de sănătate și siguranță (Mansdorf, 2019).

Angajatorii sunt obligați să evalueze riscurile pentru angajați din activitățile de muncă și să ia măsuri „rezonabil practicabile” pentru gestionarea acestor riscuri. Aceasta include numărul de ore lucrate și modul în care sunt programate aceste ore.

Întrucât încercăm să prevenim expunerea, primul pas este educarea forței de muncă. Un program de instruire bun include educația despre pericolele potențiale, procedurile cele mai sigure de urmat pentru fiecare operațiune de fabricație sau întreținere, selectarea corectă a instrumentelor și utilizarea pentru fiecare loc de muncă, utilizarea și îngrijirea echipamentelor de protecție personală și procedurile de urmat în situații de urgență, inclusiv controlul incendiilor și pierderilor, oprirea lucrului, salvarea și evacuarea.

Înlocuirea echipamentelor sau a agenților periculoși este cea mai bună protecție deoarece elimină total orice șansă de expunere. Cu toate acestea, adesea nu este posibilă înlocuirea; prin urmare, protecția lucrătorilor împotriva pericolelor fizice se concentrează, în general, pe organizare și control periodic.

## CONCLUZII

Gestionarea riscurilor este o parte importantă a vieții noastre de zi cu zi. Pentru noi toți, riscul înseamnă ceea ce poate merge rău în viața noastră, iar gestionarea riscului este modul în care ne protejăm. Identificăm continuu, atenționăm sau chiar evităm riscuri, adesea fără a ne gândi la ele ca practici de gestionare a riscurilor.

Poziția economică slabă a multor organizații și preocuparea principală pentru supraviețuirea economică nu conduce la gestionarea riscurilor legate de muncă, de multe ori aceasta nu este considerată o prioritate. Un alt motiv al gestionării slabe a riscurilor este lipsa de cunoștințe, conștientizare și capacitate a managerilor de a face față problemelor legate de sănătatea și siguranța la locul de muncă a angajaților lor.

Urmărirea sănătății și siguranței este o necesitate continuă pentru crearea unui mediu de lucru fizic și social, sigur emoțional. O abordare creativă solicită deseori gândirea dincolo de controalele și metodologiile convenționale în căutarea eliminării sau reducerii pericolelor potențiale. Prin urmare, nu este surprinzător faptul că organizațiile de pe glob au început să își asume o mai mare responsabilitate pentru rolul și obligația lor în asigurarea unor medii de muncă sigure și sănătoase.

Oamenii petrec mai mult timp la locul de muncă, mulți petrecând peste 40 de ore la locul de muncă în fiecare săptămână. Angajații se așteaptă să petreacă acest timp într-un mediu de muncă sigur și sănătos, iar rănirea sau îmbolnăvirea la locul de muncă nu este o eventualitate pe care speră să o întâlnească. Pentru majoritatea indivizilor, sănătatea și siguranța reprezintă o problemă de maximă importanță și prioritate, ca și nevoile lor fiziologice de bază. Din păcate locurile de muncă mai au multe de făcut pentru a oferi condiții de muncă sigure și sănătoase.

În lumea de astăzi natura muncii se schimbă permanent, lucrătorii desfășurând activități într-un mediu de lucru mai complex, într-o viață de muncă mai lungă. Aceste schimbări sporesc permanent presiunea asupra lucrătorilor de a se retrage din activitate și asupra angajatorilor pentru a regândi motivația, bunăstarea și implicarea angajaților. Una dintre cele mai mari provocări cu care se confruntă profesioniștii în domeniul securității și sănătății este găsirea informațiilor atunci când au nevoie. În secolul XXI, modificările reglementărilor, crearea de noi surse de date și tehnologiile noi fac cercetarea problemelor de securitate și sănătate în muncă o provocare continuă.

### Acknowledgement

This work is supported by project POCU 125040, entitled “Development of the tertiary university education to support the economic growth – PROGRESSIO”, co-financed by the European

Social Fund under the Human Capital Operational Program 2014-2020.

### **BIBLIOGRAFIE**

- [1] Chapelle, A. (2019). Operational Risk Management, Wiley.
- [2] Gibson, D. (2014). Managing Risk in Information Systems, 2nd Edition, Jones & Bartlett Learning.
- [3] Mansdorf, S. Z. (2019). Handbook of Occupational Safety and Health, 3rd Edition, Wiley.
- [4] Sadiq N. (2019), Establishing an occupational health & safety management system based on ISO 45001, IT Governance Publishing.
- [5] Thimgan, M. S., Murray, S. L., (2016). Human Fatigue Risk Management, Academic Press.
- [6] Wald, P. H, Stave, G. M (2016). Physical and Biological Hazards of the Workplace, 3rd Edition, Wiley.
- [7] European Agency for Safety and Health at Work (2012). Report, Drivers and barriers for psychosocial risk management:an analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER).

## Lista de figure și tabele

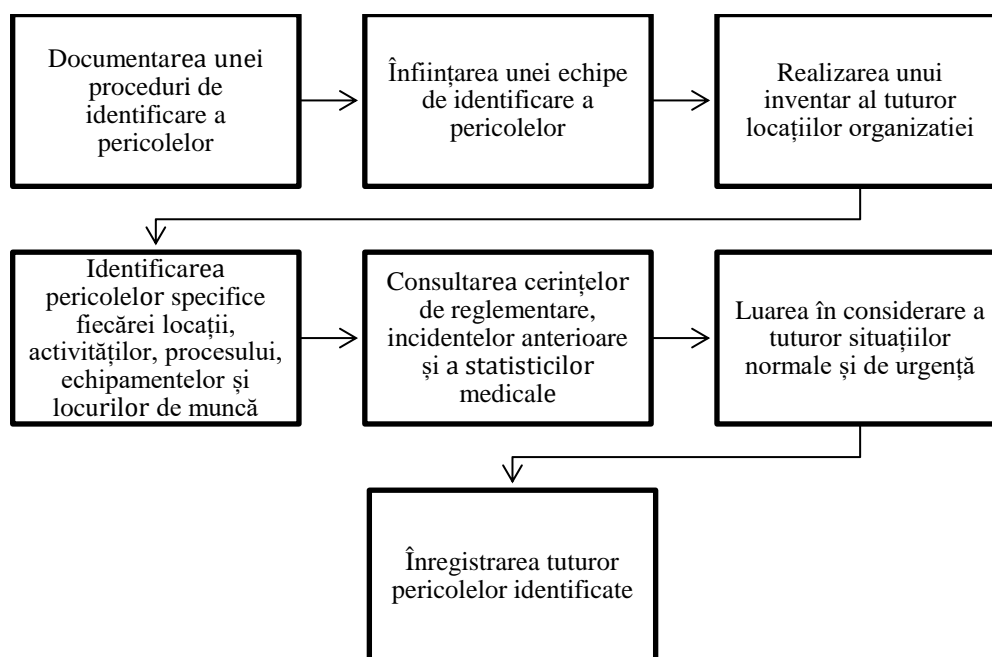


Figura nr. 1  
**Procesul de identificare a pericolelor**  
Sursa: Prelucrarea autorului după Mansdorf (2019)

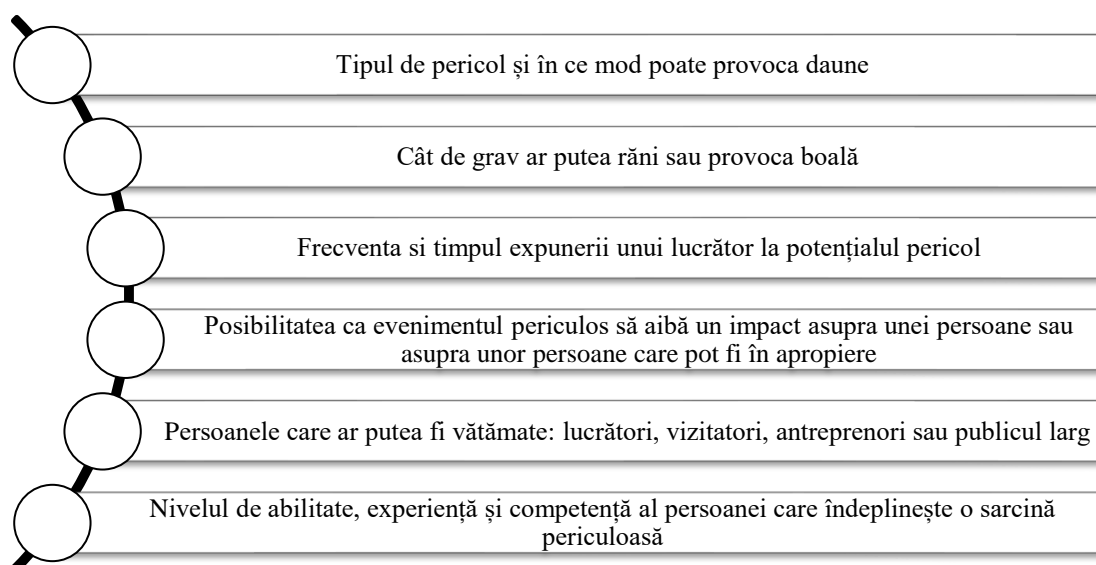


Figura nr. 2  
**Aspecte urmărite în timpul procesului de evaluare a riscurilor**  
Sursa: Prelucrarea autorului după Sadiq N. (2019)

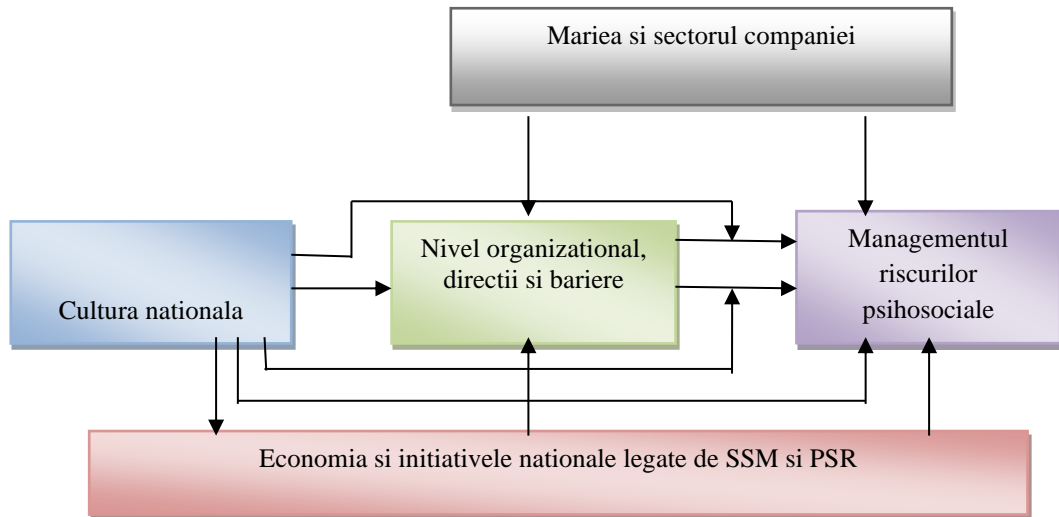


Figura nr. 3

**Cadrul teoretic al direcțiilor și barierelor în gestionarea riscurilor psihosociale**

Sursa: Prelucrarea autorului după European Agency for Safety and Health at Work (2012)

Tabelul no. 1

**Tipuri de pericole, sursele acestora și riscurile pe care le implică**

Tipuri de pericole	Surse	Riscuri
Pericole fizice	Expunerea la temperaturi extreme, zgomot puternic, praf, vapori și vibrații	Leziuni directe ale pielii, dureri de spate, ale întregului corp, hernie de disc
Pericole chimice	Pot apărea pericole chimice în timpul depozitării, manipularii sau utilizării substanțelor caustice, corozive sau explozive	Pot fi solide, gaze sau lichide și pot provoca iritații, deteriorarea țesuturilor, inflamații, cancer și deces.
Pericole biologice	Microorganisme, virusuri sau toxine, sursele de riscuri biologice pot include, de asemenea, sânge, lichide corporale, deșeurile medicale, ciuperci, mușchi, bacterii, insecte, plante, păsări, animale	Pericolele biologice, cunoscute și sub denumirea de riscuri bio, se referă la substanțe biologice care reprezintă o amenințare la adresa sănătății organismelor vii, în primul rând la om.
Pericole ergonomice	Rezultatul încordării repetitive, proiectarea slabă a lucrului, a mașinii, statură incomodă sau prelungită într-o singură postură, manipularea manuală a sarcinilor grele	Acestea sunt pericole care ar putea provoca leziuni ale sistemului musculo-scheletic uman. Tulburările musculo-scheletice ale extremității superioare sunt tulburări ale țesuturilor moi, ale mușchilor, tendoanelor, ligamentelor, nervilor periferici, articulațiilor sau vaselor de sânge, de la nivelul gâtului, umărului, brațului, cotului, antebrațului, mâinii sau încheieturii.
Pericole psihosociale	Stresul, violența, hărțuirea și alți stresori la locul de muncă intră în această categorie. Condițiile de muncă inadecvate ar putea fi sarcini excesive de muncă, cereri conflictuale, lipsa de	Acestea sunt pericole care duc la riscuri psihosociale care pot avea un impact asupra sănătății psihologice, a sănătății psihice sau emoționale a unei persoane.

	claritate a rolului, lipsa de implicare în luarea deciziilor și relațiile stresante cu un șef sau subordonați	
Pericolele legate de oboseala	Oboseala mintală	Timpuri de reacție mai lente, reducerea atenției și vigilenței, afectarea judecării și a modului de luare a deciziilor, pierderea motivației
	Oboseala fizică	Stare de oboseală și / sau durere, scăderea temporară a forței musculare, scăderea performanței fizice, scăderea performanței cognitive

*Sursa: Prelucrarea autorului după Wald și Stave (2016)*