

Концепції охорони праці, безпеки праці та здоров'я і благополуччя працівників на роботі

Concepts of occupational protection, occupational safety and health and well-being of employees at work

Віталій Цопа ^A

Corresponding author: д.т.н., професор, професор кафедри, e-mail: dr.tsopav@gmail.com, ORCID: 0000-0003-4652-9180

Сергій Чеберячко ^B

д.т.н., професор, професор кафедри, e-mail: sicheb@ukr.net, ORCID: 0000-0001-5866-4393

Олена Шароватова ^C

к.п.н., доцент, доцент кафедри, e-mail: sharovatova.elen@ukr.net, ORCID: 0000-0002-2736-2189

Олег Дерюгін ^B

к.т.н., доцент, доцент кафедри, e-mail: deryugin_o@ukr.net, ORCID: 0000-0002-2456-7664

Кирило Лапко ^B

аспірант, e-mail: klapko@childcare.org.ua, ORCID: 0009-0008-3984-686X

Vitaly Tsopa ^A

Corresponding author: Dr of Technical Sciences, Professor, Professor of Department, e-mail: dr.tsopav@gmail.com, ORCID: 0000-0003-4652-9180

Serhii Cheberyachko ^B

Dr of Technical Sciences, Professor, Professor of Department, e-mail: sicheb@ukr.net, ORCID: 0000-0001-5866-4393

Olena Sharovatova ^C

PhD, Associate Professor, Associate Professor of Department, e-mail: sharovatova.elen@ukr.net, ORCID: 0000-0002-2736-2189

Oleg Deryugin ^B

PhD, Associate Professor, Associate Professor of Department, e-mail: deryugin_o@ukr.net, ORCID: 0000-0002-2456-7664

Kyrylo Lapko ^B

Graduate Student, e-mail: klapko@childcare.org.ua, ORCID: 0009-0008-3984-686X

^A Міжнародний інститут менеджменту, Київ, Україна

^B Національний технічний університет «Дніпровська політехніка», Дніпро, Україна

^C Національний університет цивільного захисту України, Черкаси, Україна

^A International Institute of Management, Kyiv, Ukraine

^B Dnipro University of Technology, Dnipro, Ukraine

^C National University of Civil Protection of Ukraine, Cherkasy, Ukraine

Received: August 07, 2025 | Revised: August 23, 2025 | Accepted: August 31, 2025

DOI: <https://doi.org/10.33445/sds.2025.15.4.11>

Мета роботи. Аналіз концепцій охорони праці, безпеки праці і здоров'я на роботі та благополуччя працівників на роботі щодо пошуку подальших шляхів розвитку систем управління організаціями.

Метод дослідження. Порівняльний аналіз різних існуючих концепцій з охорони праці та бенчмаркінгу з елементами мозкового штурму.

Результати дослідження. Проведено аналіз трьох існуючих концепцій та визначено їх сильні сторони, які дозволяють зменшити кількість травматизму, підвищити продуктивність праці та створити умови для всебічного розвитку працівника. Встановлено базові складові кожної концепції з охорони праці, безпеки і здоров'я працівників на роботі та благополуччя працівників на роботі. Визначені переваги кожної концепції. Показано, що концепція благополуччя працівників на роботі дозволяє забезпечити створення психологічно позитивного та підтримуючого робочого середовища.

Теоретична цінність дослідження. Полягає у визначенні складових з формування благополуччя на роботі, які виходять за межі фізичної безпеки та включають цілісну турботу про психічне, соціальне та фінансове здоров'я працівників, вказуючи на майбутній вектор розвитку особистості працівника.

Практична цінність дослідження. Полягає у визначенні сильних і слабких сторін існуючих концепцій з охорони праці та безпеки і здоров'я працівників на роботі, що стало основою для визначення ключових ідей для розробки концепції благополуччя працівників на роботі.

Тип статті. Теоретичний, описовий, методичний.

Purpose. Analysis of concepts of labor protection, occupational safety and health at work and well-being of employees at work in order to find further ways of developing organizational management systems.

Method. Comparative analysis of various existing concepts of labor protection and benchmarking with elements of brainstorming.

Research results. An analysis of three existing concepts was conducted and their strengths were identified, which allows reducing the number of injuries, increasing labor productivity and creating conditions for the comprehensive development of the employee. The basic components of each concept on labor protection, safety and health of employees at work and well-being of employees at work were established. The advantages of each concept were determined. It was shown that the concept of well-being of employees at work allows creating a psychologically positive and supportive working environment.

Theoretical implications. Consists in identifying the components of well-being at work that go beyond physical safety and include holistic care for the mental, social, and financial health of employees, indicating the future vector of employee personality development.

Practical implications. Consists in identifying the strengths and weaknesses of existing concepts of occupational safety and health and safety of workers at work, which became the basis for identifying key ideas for developing the concept of well-being of workers at work.

Paper type. Theoretical, descriptive, methodical.

Ключові слова: концепції, охорона праці, безпека праці, благополуччя, ризик, працівник, небезпека.

Key words: concepts, occupational health and safety, occupational safety, well-being, risk, employee, danger.

Вступ

Систему управління безпекою праці та здоров'ям працівників запроваджують для зменшення рівня травматизму в організаціях [1]. Її впровадження потребує залучення певних фінансових ресурсів для розробки і реалізації дієвих процесів і практик. Разом з тим, частина виробничих компаній розглядають “безпеку праці” як другорядну систему, яка мало пов'язана із конкурентоспроможністю та виробничими цілями [2, 3]. Тому керівники таких компаній обмежуються тільки витратами, пов'язаними із виконанням законодавчих вимог [4, 5]. Щоб змінити такий світогляд, виникає необхідність пошуку нових концепцій безпеки і здоров'я на роботі (БЗР), яка б перетворилась із витратної статті на прибуткову. Зазначена проблема підкреслює критичну прогалину в сучасній літературі: потребу в моделях, які не лише відповідають міжнародним стандартам, але й помітно покращують економічні можливості організацій та добробут працівників [6]. Звідси формується актуальне завдання щодо пошуку шляхів підвищення рентабельності системи управління організаціями, яке можна вирішити тільки завдяки розробці нових концепцій, нових поглядів у сфері безпеки.

Теоретичні основи дослідження

У роботі [7] автори розглянули бізнес-практики, практики охорони здоров'я, безпеки та добробуту, якими б було доцільно доповнити існуючу систему управління безпекою праці та здоров'я працівників. Проведене дослідження, що складалося з восьми напівструктурованих інтерв'ю та дев'яноста п'яти відповідей на опитування серед керівників приватного та державного секторів, фахівців з охорони здоров'я, безпеки, добробуту та людського капіталу, показало, що подібні практики мають місце і потребують методологічного опрацювання для інтеграції в загальну систему управління організацією. Реалізація подібного підходу, на думку авторів, дозволить підвищити економічну привабливість організації.

У роботі [8] автори закликали до інноваційних та адаптивних підходів в системах управління охороною праці (БЗР). Це, на їхню думку, допоможе краще зрозуміти зростаючі проблеми безпеки праці, використати наявні можливості та вирішити виявлені проблеми. Авторі пропонують запровадити рамкову програму “Загальне здоров'я працівників”, яка надає пріоритет принципам здорового планування праці для захисту та сприяння благополуччю працівників як на робочому місці, так і поза ним.

У роботах [9, 10] автори обговорюють аспекти розробки, впровадження та оцінки програми наставництва з питань здоров'я та благополуччя новоприйнятих працівників у виправних установах. Вважається, що працівники в таких установах підпадають під вплив високого ризику кумулятивного стресу. Авторі виявили погіршення загального фізичного та психічного стану здоров'я у працівників, що змусило керівництво запровадити кілька соціальних програми для покращення стосунків між різними групами засуджених.

У роботі [11] автори досліджували рівень БЗР у закладах охорони здоров'я. Дійшли думки, що запровадження системи управління безпекою праці за стандартом ISO45001 є не достатнім для реального зменшення кількості професійних захворювань. Це пов'язано зі складнощами комунікації між усіма працівниками та пацієнтами. Особливо стресову напругу викликає невідповідність комунікації щодо конфіденційності особистої медичної інформації. На думку авторів, це потребує як мінімум інтеграції декількох стандартів для створення системи управління безпекою праці, а також створення відповідних програм по захисту психічного здоров'я, в яких були б описані дії щодо різноманітних стандартних ситуацій при взаємодії різних груп працівників і пацієнтів закладів охорони здоров'я.

У роботі [12] автори запропонували розширену модель управління БЗР, яка поєднує традиційну безпеку та гігієну праці з урахуванням особистих, соціальних та економічних факторів ризику із додатковими сферами діяльності людини, як благополуччя та здорового

способу життя. Це забезпечить керівникам компанії більше інструментів для мотивації й підтримки працівників у сфері БЗР для зменшення травматизму.

У роботі [13] говориться про добробут працівників та необхідність розширення та розвитку системи управління БЗР через призму стимулювання зміни у підходах до навчання, досліджень та розробки політики. Нова система управління безпекою праці повинна позиціонувати себе як сфера зусиль щодо запобігання небезпекам на робочому місці, забезпечення безпеки працівників та сприяння загальному добробуту працівників.

Постановка проблеми

Постановка проблеми полягає в аналізі концепцій охорони праці, безпеки праці і здоров'я на роботі та благополуччя працівників на роботі щодо пошуку подальших шляхів розвитку систем управління організаціями.

Методологія дослідження

Для розробки концепції благополуччя працівників на роботі використовувалась комбінація методів – порівняльного аналізу різних існуючих концепцій з охорони праці та бенчмаркінгу з елементами мозкового штурму. Під час порівняльного аналізу зосереджувались на визначенні основного фокусу концепції, області охоплення (які аспекти добробуту працівників вона покриває?), підходах (проактивний/реактивний), ключових заходах/інструментах, нормативно-правовій базі щодо з'ясування основ концепції, впливах на продуктивність/бізнес-результати, складності впровадження. Усі зазначені характеристики концепцій далі аналізувались з позицій залученості найкращих практик успішних компаній або галузей у сфері охорони праці для пошуку ідей на основі порівняння з існуючими рішеннями у галузі.

Результати

Концепція “Охорона праці” полягає у створенні безпечних і нешкідливих умов праці на кожному робочому місці, належних умов для формування у працівників свідомого ставлення до особистої безпеки та безпеки оточуючих, запровадженні нових і вдосконаленні існуючих механізмів управління в галузі охорони праці на підприємствах. Для цього передбачені правові, організаційні, науково-технічні, санітарно-гігієнічні, соціально-економічні, лікувально-профілактичні заходи. Разом вони утворюють жорстку систему правил, вимог і норм, які повинні забезпечити всеосяжний захист працівників. Разом з тим, це реактивна (реагуюча) концепція, яка зосереджується на діях після нещасного випадку, виявлення професійного захворювання чи інциденту (рис. 1).



Рисунок 1 – Базові складові концепції “Охорона праці”

Концепція “Безпека і здоров’я працівників на роботі” є рушійною силою поточної сучасної реформи, що зумовлено європейською інтеграцією України (рис. 2). Зазначена концепція ґрунтується на гнучкому, проактивному підході до створення безпечних і нешкідливих умов праці на кожному робочому місці, який орієнтований на постійне вдосконалення, адаптацію до змін та превентивне запобігання професійним ризикам замість статичного дотримання правил або реагування на вже наявні проблеми. Для цього передбачені превентивні, організаційні, технічні, санітарно-гігієнічні, медичні, психологічні та соціальні заходи, що дозволяють не тільки знизити травматизм, а вплинути на свідомість працівника щодо необхідності дотримання вимог з безпеки праці. При цьому для запровадження зазначених заходів передбачаються процеси керування ризиками, моніторингу, аудитів, постійне навчання працівників тощо. Разом вони запобігають появі небезпечних подій та раціонально розподіляють фінансування.



Рисунок 2 – Базові складові концепції “Безпека і здоров’я працівників на роботі”

Концепція “Благополуччя на роботі” є найновішою і найбільш дієвою щодо зниження втрат життя і здоров’я працівників на роботі. Ця концепція виходить за межі фізичної безпеки, тобто професійних ризиків, охоплює не тільки турботу про психічне, соціальне та фінансове здоров’я працівників, а й формує основу для підвищення якості особистого життя працівника, його задоволеності, можливості для розвитку та загального відчуття щастя. Цей тренд, що зароджується, значною мірою ініційований приватними підприємствами, став потужною відповіддю на безпрецедентні виклики та психологічні травми, спричинені повномасштабною війною (рис. 3).



Рисунок 3 – Базові складові концепції “Благополуччя працівників”

Загальний аналіз трьох зазначених концепцій наведено в табл. 1.

Таблиця 1 – Порівняльний аналіз трьох концепцій

Критерій	Концепції		
	Охорона праці	Безпека і здоров'я працівників на роботі	Благополуччя
Фокус	Фізична безпека, запобігання травмам і профзахворюванням	Комплексне здоров'я (фізичне, психічне, соціальне) на роботі	Всебічне благополуччя працівника (фізичне, психічне, соціальне, фінансове, професійне, суспільне)
Основна мета	Захист від небезпек, мінімізація ризиків травматизму	Створення здорового та безпечного робочого середовища	Сприяння розквіту, щастю та повноцінному життю працівників
Підхід	Переважно нормативно-правовий, реагуючий	Проактивний, системний	Холістичний, проактивний, стратегічний
Масштаб	Зосереджений на виробничих небезпеках	Зосереджений на аспектах підтримки здоров'я на роботі на основі своєчасного усунення ризиків	Зосереджений на аспектах підтримки здоров'я на роботі та підтримці щасливого особистого життя
Зиски	Зниження травматизму	Зниження травматизму і підвищення продуктивності	Зниження травматизму і плинності, підвищення продуктивності, залученості, інновацій, лояльності, іміджу

На тлі складних процесів реформування системи охорони праці та екзистенційних викликів війни в Україні почав формуватися новий, ще більш прогресивний підхід до турботи про працівників – концепція «благополуччя на роботі». Ця парадигма виходить далеко за межі традиційного фокусу щодо фізичної безпеки та гігієни праці охоплюючи психологічний, соціальний та фінансовий стан людини. Цікаво, що рушійною силою цього тренду став не державний примус чи законодавчі вимоги, а ініціатива провідних приватних компаній, які усвідомили, що в умовах національної кризи сталість бізнесу напряму залежить від стійкості та добробуту працівників.

Концепція “благополуччя на роботі” не є новою у світовій практиці, проте в Україні вона набуває особливого значення. На відміну від концепції «безпеки і здоров'я працівників на роботі», яка зосереджена на запобіганні шкоді працівникам та фокусується на керуванні професійними ризиками, “благополуччя” є цілісною концепцією, спрямованою на створення психологічно позитивного та підтримуючого робочого середовища. Незважаючи на відсутність єдиного, загальноприйнятого визначення, ця концепція зазвичай включає кілька ключових компонентів, які відрізняють її від концепцій “охорони праці” та “безпеки і здоров'я працівників на роботі” (рис. 4):

- **Психічне здоров'я**, тобто управління стресом, профілактика вигорання, надання доступу до професійної психологічної допомоги, розвиток емоційного інтелекту тощо.
- **Фізичне здоров'я**, тобто не лише запобігання травмам, а й заохочення здорового способу життя, профілактичні медичні огляди, програми правильного харчування, спортивні ініціативи тощо.

- **Фінансове благополуччя**, тобто справедлива та конкурентна оплата праці, програми підвищення фінансової грамотності, консультації щодо особистих фінансів, надання позик чи матеріальної допомоги тощо.

- **Соціальне благополуччя**, тобто побудова позитивної атмосфери в колективі, розвиток корпоративної культури, заходи для згуртування команди, підтримка балансу між роботою та особистим життям тощо.

В українському контексті становлення цієї концепції є прикладом «кризової інновації», яка виникла при воєнному стані. Якщо на Заході програми благополуччя часто є інструментом для утримання талантів та підвищення продуктивності на виробництві, то в Україні вони стають фундаментальним механізмом психологічного виживання та підтримки операційної стійкості працівників. Компанії, що їх впроваджують, фактично виконують роль служб психологічної та соціальної підтримки для своїх працівників, які перебувають під величезним тиском військової агресії.

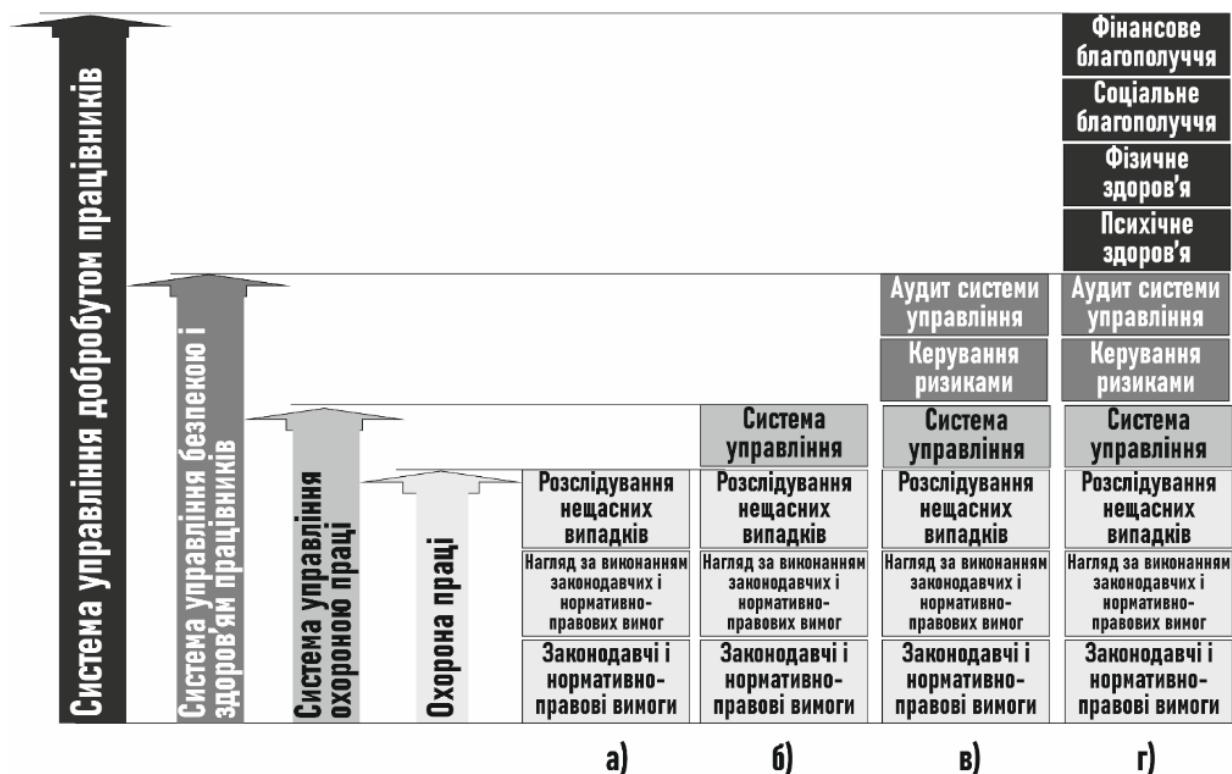


Рисунок 4 – Базові складові концепцій:

а) “Охорона праці”; б) “Система управління охороною праці”; в) “Система управління безпекою і здоров'ям працівників”; г) “Система добробуту працівників”

Ініціативи приватного сектору у сфері благополуччя працівників мають величезний потенціал для формування майбутньої державної політики. Вони демонструють, що ринок, реагуючи на військовий стан, вже створює дієві моделі підтримки людського капіталу.

У контексті повоєнного відновлення України інтеграція принципів благополуччя, особливо у сфері психічного здоров'я, у національні стратегії безпеки і здоров'я працівників на роботі та соціальну політику буде мати вирішальне значення. Досвід компаній, які вже зараз надають психологічну підтримку працівникам і дбають про їхній добробут, може стати основою для впровадження систем управління безпекою, охороною здоров'я і добробутом працівників на роботі.

Таким чином, приватний сектор не лише випереджає державне регулювання, а й створює потужну нову модель державно-приватного партнерства у сфері відновлення людського капіталу України через побудову і впровадження систем управління безпекою, охороною здоров'я і добробутом працівників на роботі. Подальший розвиток цієї нової концепції “благополуччя” може стати невід’ємною частиною побудови нової, стійкої та незламної України.

Обговорення

Аналіз еволюції підходів до безпеки на робочому місці в Україні демонструє складний, багатоетапний процес трансформації, що відображає ширші історичні та геополітичні зміни в Україні [14, 15]. Україна перебуває в розпалі фундаментального переходу від успадкованої радянської, нормативної та реактивної концепції “охорона праці” до сучасної європейської, ризик-орієнтованої та проактивної концепції “безпека та здоров'я працівників на роботі”. Цей перехід є не лише юридичним зобов'язанням у рамках євроінтеграції, а й глибоким культурним та інституційним викликом [16].

Повномасштабна війна в Україні, розпочата російською федерацією, одночасно і прискорила усвідомлення цінності людського життя і здоров'я, і кардинально ускладнила процес реформ, ввівши нову категорію військових (екзистенційних) ризиків, до яких традиційні системи управління безпеки і здоров'я працівників на роботі не готові [17]. У відповідь на воєнний стан в Україні у приватному секторі зародилася прогресивна концепція “благополуччя на роботі”, що розширює фокус за межі фізичної безпеки до цілісної турботи про психічне, соціальне та фінансове здоров'я працівників, вказуючи на майбутній вектор розвитку. Звідси рекомендуємо запустити масштабну, багаторічну інформаційно-освітню кампанію, яка має включати розробку та поширення спрощених методичних посібників, секторних шаблонів оцінки професійних ризиків, проведення масових тренінгів для інспекторів праці, роботодавців та представників профспілок. Також провести інтеграцію військових ризиків у систему управління безпекою, охороною здоров'я і добробутом працівників на роботі. Для цього розробити спеціальні нормативні акти та рекомендації для роботодавців щодо керування професійними ризиками, пов'язаними із воєнним станом в Україні, що має включати вимоги до облаштування укриттів, протоколи дій під час повітряних тривог та інтеграцію планів цивільного захисту в загальну систему управління безпекою підприємства [18].

Не чекаючи на примус з боку держави, почати впроваджувати ризик-орієнтований підхід, принципи оцінки ризиків на своїх підприємствах, що дозволить не лише підвищити рівень безпеки, а й підготуватися до нових законодавчих вимог. Також поширювати найкращі практики у сфері добробуту, тобто активно обмінюватися досвідом щодо впровадження програм well-being, особливо тих, що спрямовані на подолання психологічних наслідків війни. Усе це сприятиме підвищенню стійкості всього бізнес-середовища [19, 20].

Висновки

1. Проведено аналіз трьох існуючих концепцій та визначено їх сильні сторони, які дозволяють зменшити кількість травматизму, підвищити продуктивність праці та створити умови для всебічного розвитку працівника.

2. Встановлено базові складові кожної концепції з охорони праці, безпеки і здоров'я працівників на роботі та благополуччя працівників на роботі, що стало основою для виявлення ключових ідей для розробки концепції благополуччя працівників на роботі.

3. Запропоновано, на основі аналізу законодавчих вимог щодо охорони праці та сучасних тенденцій щодо розвитку організацій, створення психологічно позитивного та підтримуючого робочого середовища на основі цілісної турботи про здоров'я працівників беручи до уваги майбутній вектор розвитку їх особистості.

Фінансування

Це дослідження не отримало конкретної фінансової підтримки.

Конкуруючі інтереси

Автори заявляють, що у них немає конкуруючих інтересів.

Список використаних джерел

1. Marhavilas, P.K., Pliaki, F., Koulouriotis, D. (2022). International Management System Standards Related to Occupational Safety and Health: An Updated Literature Survey. *Sustainability*, 14(20), 13282. <https://doi.org/10.3390/su142013282>
2. Domínguez, C.R., Guadian, J.E.R., Lona, J.G., Mares, J.I.P. (2023). Hazard identification for risk assessment using the PRA technique in the automotive industry. *Safety Science*, 160, 106041. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.106041>
3. Singh, N. (2024). Occupational safety and multiple management systems certifications: The influence of internationalisation of the firm. *Safety Science*, 169, 106324. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2023.106324>
4. Chatzoglou, P.D., Kotzakolios, A.E., Marhavilas, P.K. (2025). Health and Safety Management System (HSMS) and Its Impact on Employee Satisfaction and Performance – A New HSMS Model. *Safety*, 11(2), 52. <https://doi.org/10.3390/safety11020052>
5. Halliday, B., van der Laan, L., Raineri, A. (2024). Prioritizing Work Health, Safety, and Wellbeing in Corporate Strategies: An Indicative Framework. *Safety*, 10, 18. <https://doi.org/10.3390/safety10010018>
6. Roman, G., Demian, C., Love, T., Yousefi-Nooraie, R. (2024). Occupational Safety, Health, and Well-Being Concerns and Solutions for Management Reported by Sign Language Interpreters: A Qualitative Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21, 1400. <https://doi.org/10.3390/ijerph21111400>
7. Mixafenti, S., Moutzouri, A., Karagkouni, A., Sartzetaki, M., Dimitriou, D. (2025). Assessment of Occupational Health and Safety Management: Implications for Corporate Performance in the Secondary Sector. *Safety*, 11, 44. <https://doi.org/10.3390/safety11020044>
8. Yeşilgöz, P., Arga, K.Y. (2025). A Health-Sector-Specific Occupational Health and Safety Management System Model. *Healthcare*, 13, 271. <https://doi.org/10.3390/healthcare13030271>
9. Namazi, S., Kotejshyer, R., Farr, D., Henning, R.A., Tubbs, D.C., Dugan, A.G., El Ghaziri, M., Cherniack, M. (2021). Development and Implementation of a Total Worker Health® Mentoring Program in a Correctional Workforce. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 8712. <https://doi.org/10.3390/ijerph18168712>
10. Kotejshyer, R., Gilmer, D.O., Namazi, S., Farr, D., Henning, R.A., Cherniack, M. (2021). Impact of a Total Worker Health® Mentoring Program in a Correctional Workforce. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 8436. <https://doi.org/10.3390/ijerph18168436>
11. Tamers, S.L., Streit, J.M.K., Chosewood, C. (2022). Promising Occupational Safety, Health, and Well-Being Approaches to Explore the Future of Work in the USA: An Editorial. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 1745. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031745>
12. Schulte, P.A., Delclos, G., Felknor, S.A., Chosewood, L.C. (2019). Toward an expanded focus for occupational safety and health: A commentary. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16, 4946. <https://doi.org/10.3390/ijerph16244946>

13. Schulte, P.A., Delclos, G.L., Felknor, S.A., Streit, J.M.K., McDaniel, M., Chosewood, L.C., Newman, L.S., Bhojani, F.A., Pana-Cryan, R., Swanson, N.G. (2022). Expanding the Focus of Occupational Safety and Health: Lessons from a Series of Linked Scientific Meetings. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 15381. <https://doi.org/10.3390/ijerph192215381>
14. Benson C., Obasi I.C., Akinwande D.V., Ile C. (2023). The impact of interventions on health, safety and environment in the process industry. *Heliyon*, 10(1), e23604. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e23604>
15. Цопа, В.А., Голінко, В.І., Чеберячко, С.І., Дерюгін, О.В. (2024). Взаємозв'язок концепцій «Охорона праці» та «Безпека праці і здоров'я працівників». *Проблеми охорони праці в Україні*, 40(3-4), 24-31. <https://doi.org/10.36804/nndipbop.40-3-4.2024.24-31>
16. Цопа, В., Болібрux, Б., Колесник, В., Чеберячко, С., Дерюгін, О., & Шароватова, О. (2024). Взаємозв'язок між стадіями розвитку організації і рівнем культури безпеки праці. *Social Development and Security*, 14(6), 138-152. <https://doi.org/10.33445/sds.2024.14.6.14>
17. Çalış, S., Büyükkıncı, B.Y. (2019). Occupational Health and Safety Management Systems Applications and A System Planning Model. *Procedia Computer Science*, 158, 1058-1066. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.147>
18. Mtikitiki, N., Madonsela, B.S., Maphanga, T., Shale, K., Grangxabe, X.S., Baloyi, T.M. (2025). Occupational Health and Safety Management System of a South African University Setting. *Safety*, 11(2), 34. <https://doi.org/10.3390/safety11020034>
19. Tejamaya, M., Puspoprodjo, W., Susetyo, H., Modjo, R. (2021). An analysis of pivotal factors in the implementation of occupational health and safety management systems in micro, small and medium enterprises (MSMEs): Literature review. *Gaceta Sanitaria*, 35(2), S348-S359. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2021.10.050>
20. Gorgenyi-Hegyes, E., Nathan, R.J., Fekete-Farkas, M. (2021). Workplace Health Promotion, Employee Wellbeing and Loyalty during Covid-19 Pandemic—Large Scale Empirical Evidence from Hungary. *Economies*, 9(2), 55. <https://doi.org/10.3390/economies9020055>

References

1. Marhavilas, P.K., Pliaki, F., Koulouriotis, D. (2022). International Management System Standards Related to Occupational Safety and Health: An Updated Literature Survey. *Sustainability*, 14(20), 13282. <https://doi.org/10.3390/su142013282>
2. Domínguez, C.R., Guadian, J.E.R., Lona, J.G., Mares, J.I.P. (2023). Hazard identification for risk assessment using the PRA technique in the automotive industry. *Safety Science*, 160, 106041. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.106041>
3. Singh, N. (2024). Occupational safety and multiple management systems certifications: The influence of internationalisation of the firm. *Safety Science*, 169, 106324. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2023.106324>
4. Chatzoglou, P.D., Kotzakolios, A.E., Marhavilas, P.K. (2025). Health and Safety Management System (HSMS) and Its Impact on Employee Satisfaction and Performance – A New HSMS Model. *Safety*, 11(2), 52. <https://doi.org/10.3390/safety11020052>
5. Halliday, B., van der Laan, L., Raineri, A. (2024). Prioritizing Work Health, Safety, and Wellbeing in Corporate Strategies: An Indicative Framework. *Safety*, 10, 18. <https://doi.org/10.3390/safety10010018>
6. Roman, G., Demian, C., Love, T., Yousefi-Nooraie, R. (2024). Occupational Safety, Health, and Well-Being Concerns and Solutions for Management Reported by Sign Language Interpreters: A Qualitative Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21, 1400. <https://doi.org/10.3390/ijerph21111400>

7. Mixafenti, S., Moutzouri, A., Karagkouni, A., Sartzetaki, M., Dimitriou, D. (2025). Assessment of Occupational Health and Safety Management: Implications for Corporate Performance in the Secondary Sector. *Safety*, 11, 44. <https://doi.org/10.3390/safety11020044>
8. Yeşilgöz, P., Arga, K.Y. (2025). A Health-Sector-Specific Occupational Health and Safety Management System Model. *Healthcare*, 13, 271. <https://doi.org/10.3390/healthcare13030271>
9. Namazi, S., Kotejoshyer, R., Farr, D., Henning, R.A., Tubbs, D.C., Dugan, A.G., El Ghaziri, M., Cherniack, M. (2021). Development and Implementation of a Total Worker Health® Mentoring Program in a Correctional Workforce. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 8712. <https://doi.org/10.3390/ijerph18168712>
10. Kotejoshyer, R., Gilmer, D.O., Namazi, S., Farr, D., Henning, R.A., Cherniack, M. (2021). Impact of a Total Worker Health® Mentoring Program in a Correctional Workforce. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 8436. <https://doi.org/10.3390/ijerph18168436>
11. Tamers, S.L., Streit, J.M.K., Chosewood, C. (2022). Promising Occupational Safety, Health, and Well-Being Approaches to Explore the Future of Work in the USA: An Editorial. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 1745. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031745>
12. Schulte, P.A., Delclos, G., Felknor, S.A., Chosewood, L.C. (2019). Toward an expanded focus for occupational safety and health: A commentary. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16, 4946. <https://doi.org/10.3390/ijerph16244946>
13. Schulte, P.A., Delclos, G.L., Felknor, S.A., Streit, J.M.K., McDaniel, M., Chosewood, L.C., Newman, L.S., Bhojani, F.A., Pana-Cryan, R., Swanson, N.G. (2022). Expanding the Focus of Occupational Safety and Health: Lessons from a Series of Linked Scientific Meetings. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 15381. <https://doi.org/10.3390/ijerph192215381>
14. Benson C., Obasi I.C., Akinwande D.V., Ile C. (2023). The impact of interventions on health, safety and environment in the process industry. *Heliyon*, 10(1), e23604. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e23604>
15. Цопа, В.А., Голінко, В.І., Чеберячко, С.І., Дерюгін, О.В. (2024). Взаємозв'язок концепцій «Охорона праці» та «Безпека праці і здоров'я працівників». *Проблеми охорони праці в Україні*, 40(3-4), 24-31. <https://doi.org/10.36804/nndipbop.40-3-4.2024.24-31>
16. Цопа, В., Болібрux, Б., Колесник, В., Чеберячко, С., Дерюгін, О., & Шароватова, О. (2024). Взаємозв'язок між стадіями розвитку організації і рівнем культури безпеки праці. *Social Development and Security*, 14(6), 138-152. <https://doi.org/10.33445/sds.2024.14.6.14>
17. Çalış, S., Büyükkıncı, B.Y. (2019). Occupational Health and Safety Management Systems Applications and A System Planning Model. *Procedia Computer Science*, 158, 1058-1066. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.147>
18. Mtikitiki, N., Madonsela, B.S., Maphanga, T., Shale, K., Grangxabe, X.S., Baloyi, T.M. (2025). Occupational Health and Safety Management System of a South African University Setting. *Safety*, 11(2), 34. <https://doi.org/10.3390/safety11020034>
19. Tejamaya, M., Puspoprodjo, W., Susetyo, H., Modjo, R. (2021). An analysis of pivotal factors in the implementation of occupational health and safety management systems in micro, small and medium enterprises (MSMEs): Literature review. *Gaceta Sanitaria*, 35(2), S348-S359. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2021.10.050>
20. Gorgenyi-Hegyes, E., Nathan, R.J., Fekete-Farkas, M. (2021). Workplace Health Promotion, Employee Wellbeing and Loyalty during Covid-19 Pandemic—Large Scale Empirical Evidence from Hungary. *Economies*, 9(2), 55. <https://doi.org/10.3390/economies9020055>