

## Психосоціальне здоров'я на робочому місці: виклики та рішення в сучасному суспільстві<sup>1</sup>

Шардакова А.С.<sup>2</sup>

Опубліковано	Секція	УДК
13.10.2023	Право	331.5

DOI: <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.10012851>

Ліцензовано за умовами Creative Commons BY 4.0 International license

**Анотація.** У статті висвітлюються актуальні питання, пов'язані із психосоціальним здоров'ям на робочому місці в контексті сучасного суспільства. Вона зосереджується на важливості розуміння та вирішення психосоціальних проблем, з якими стикаються працівники в різних сферах діяльності.

Законодавство є важливим інструментом у вирішенні проблем психосоціального здоров'я на робочому місці в сучасному суспільстві. Враховуючи виклики, з якими стикаються працівники, включаючи мобінг та інші форми дискримінації, правова регламентація встановлює стандарти та захищає права працівників.

Законодавство в Україні вже надає можливість включення заходів з протидії мобінгу у колективних договорах. Це дає можливість компаніям і працівникам ефективно реагувати на конкретні ситуації та надавати підтримку потерпілим. Важливу сутність складають приклади успішних практик та вказівками, які можуть бути корисні для організацій, що прагнуть покращити психосоціальне здоров'я своїх працівників.

Ця стаття спрямована на фахівців у галузі охорони праці, роботодавців, психологів та всіх, хто цікавиться створенням здорового та продуктивного робочого середовища. Її метою є підвищення усвідомленості про важливість психосоціального здоров'я на робочому місці та надання практичних порад щодо забезпечення позитивного психосоціального клімату в організаціях.

**Ключові слова:** психосоціальне здоров'я на робочому місці, стрес на роботі, вигорання працівників, психологічна підтримка на роботі, трудові відносини, мобінг.

### Psychosocial health in the workplace: challenges and solutions in modern society

**Annotation.** The article highlights current issues related to psychosocial health in the workplace in the context of modern society. It focuses on the importance of understanding and addressing the psychosocial problems faced by employees in various fields of activity.

Legislation is an important tool in addressing psychosocial health in the workplace in modern society. Given the challenges faced by employees, including mobbing and other forms of discrimination, legal regulation sets standards and protects the rights of employees.

<sup>1</sup> Науковий керівник Остапенко Л.О. д.юр.н., професор кафедри цивільного права та процесу Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти, доцент, Національний університет «Львівська Політехніка»

<sup>2</sup> студентка II курсу бакалаврату, Навчально-науковий інститут права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка»

Legislation in Ukraine already allows for the inclusion of anti-mobbing measures in collective bargaining agreements. This enables companies and employees to respond effectively to specific situations and provide support to victims. The report also provides examples of good practices and guidelines that may be useful for organisations seeking to improve the psychosocial health of their employees.

This article is aimed at occupational health and safety professionals, employers, psychologists and anyone interested in creating a healthy and productive work environment. It aims to raise awareness of the importance of psychosocial health in the workplace and provide practical advice on how to ensure a positive psychosocial climate in organisations.

**Keywords:** psychosocial health in the workplace, stress at work, employee burnout, psychological support at work, labour relations, mobbing.

### Вступ

У сучасному світі, де швидкі темпи життя та високі вимоги до праці перетворюються на щоденну реальність, психосоціальне здоров'я на робочому місці стає ключовою проблемою. Ці проблеми не тільки негативно впливають на індивідуальний розвиток працівника, але й можуть спричинити втрати для підприємства через відсутність задоволення від роботи та зменшену продуктивність. Простіше кажучи, будь-який ризик, пов'язаний із небезпеками, що виникають у процесі організації робіт, внаслідок соціальних факторів та аспектів виробничого середовища, визначається як психосоціальний ризик.

Згідно із національним законодавством, психосоціальний фактор ризику – це і небезпека нещасного випадку та ризик насильства на робочому місці, і нерівне звертання, знущання та утиск на роботі, і робота, що не відповідає здібностям працівника, тривала робота наодинці та монотонна робота, а також інші фактори, пов'язані з управлінням, робочим режимом та робочим середовищем, які можуть вплинути на психічне та фізичне здоров'я працівника і викликати відповідний стрес.

У такому випадку роботодавець повинен реалізовувати заходи щодо запобігання шкоди здоров'ю, пов'язаної із психосоціальними факторами ризику, у тому числі адаптувати організацію праці та робоче місце під потреби працівника, оптимізувати його робоче навантаження, надати йому необхідні перерви, що зараховуються у робочий час, впродовж робочого дня або робочої зміни, а також покращувати психосоціальний мікроклімат в компанії. Відтак, важливістю набуває усвідомлений підхід до оцінки психосоціальних факторів ризику у виробничому середовищі[1].

*Метою статті є охарактеризувати психосоціальне здоров'я на робочому місці: виклики та рішення в сучасному суспільстві.*

### Результати

Швидкі темпи життя, постійний тиск і мобінг на роботі можуть викликати стресові ситуації, які впливають на фізичне та психічне здоров'я працівника. Надмірний стрес може призвести до зниження імунітету, проблем зі сном, а також викликати серйозні психічні розлади. Сьогодні українські працівники підпадають під дію стресу частіше через скорочення можливостей для отримання бажаної роботи, страх її втратити, суттєве зниження фінансової стабільності. Вчасне розпізнання залежності стану працівника від стресу, який він отримав, може зберегти його життя або як мінімум здоров'я [2].

Крім стресу, вигорання – явище, яке стає все більш поширеним серед працівників. Воно виникає внаслідок надмірного робочого навантаження, емоційного виснаження та втрати інтересу до роботи. Вигорання може призвести до депресії, хронічної втоми та низької самооцінки. Найкращий метод його протидії – це його попередження –

ефективний менеджмент, розвинута система мотивації та сформована корпоративна культура.

Міжособистісні конфлікти на робочому місці – це інший важливий аспект психосоціальних проблем. Невірна комунікація, непорозуміння та конфлікти можуть впливати на атмосферу в колективі, створюючи негативний вплив на робоче середовище.

В процесі існування трудових відносин виникають ситуації утиску на роботі з боку колег або керівництва, що виявляються у вигляді неетичної поведінки, ворожого ставлення та психологічного терору. При чому, тут не йде мова про небажання найманого працівника жити в колективі в мирі та не конфліктувати з ним, а в наявності побічного асоціального явища під назвою «мобінг»[3].

Д. Тінін акцентує увагу на тому, що здебільшого в пострадянських трудових колективах із розвинутим неформальним апаратом управління правами працівників, які закріплені в чинному законодавстві, прийнятними стають практики «витравлення» або «виживання» людей із роботи. Це можуть бути працівники з іншими соціально-політичними поглядами, ті, хто не піддається домінантним практикам психологічного пригноблення, має на меті створення незалежної профспілки, хто хоче чесно працювати, а не брати участь у суперництві, «хто ближчий до трону» на банкетах та нарадах [4].

Проте, слід зазначити, що мобінг у тій чи іншій мірі властивий для будь-яких колективів будь-якої держави. У розвинутих країнах це явище стає причиною істотного зниження економічної ефективності бізнесу: майже кожний двадцятий прийнятий робітник зазнає мобінгу на робочому місці. І це тільки в момент прийому на роботу. Відсоток же людей, які під час подальшої трудової діяльності стали жертвами такого явища, у десятки разів більший. Зазначена тема активно обговорюється в західній пресі. У багатьох західних країнах функціонують центри допомоги жертвам мобінгу, оскільки чисельність постраждалих від цього явища збільшується. У Німеччині майже 1,5 млн. осіб кожен день переживають емоційне насильство на робочому місці, що за оцінкою Об'єднання німецьких профспілок обходиться країні в 2,5 млрд. євро щорічно. За дослідження, проведеними газетою La Tribune, стрес працівників щорічно обходиться французьким компаніям у декілька мільярдів євро, а канадським компаніям – приблизно у 33 млрд. канадських доларів на рік. Причиною 20% усіх самогубств у Швеції є мобінг, а японські компанії ще до прийняття співробітника на роботу, при підписанні трудового договору, намагаються убезпечити себе, при підписанні трудового договору, намагаються убезпечити себе, обумовлюючи випадки суїциду [5].

Ще більш проблемним є застосування щодо охоронюваних відносин норм кримінального права. Кримінальний кодекс України не містить спеціальної норми щодо мобінгу (цькування працівників). Як слушно зазначав К. Марисюк, на практиці доводиться застосовувати норми КК України, які передбачають відповідальність за аналогічні діяння загального характеру. Так, наприклад, якщо наслідком мобінгу є самогубство жертви, за наявністю інших ознак складу злочину, відповідальність має наставати за ст. 120 КК «Доведення до самогубства» [6, с. 135]. Але такий варіант кваліфікації можливий лише у ситуації, коли наслідком мобінгу стало самогубство, чим ні саме діяння, ні його наслідки, звичайно, не вичерпуються.

Ще один варіант, як писав автор, це притягнення особи до кримінальної відповідальності зацькування на підставі більш загальної ст. 172 ККУ країни «Грубе порушення законодавства про працю». Але, як він визнає далі, виходячи із розташування ст. 172 КК України у структурі кодексу, остання не може повною мірою врегулювати всі питання, пов'язані з криміналізацією мобінгу, у зв'язку з чим, для повноцінної кваліфікації діяння часто вимагає доволі складних конструкцій [6, с. 135]. Проте, якщо подивитися на саму правову норму, яку містить ст. 172 КК України, а не на її назву, то

стає очевидним, що мобінг під дію цієї статті підпадає зовсім у незначній кількості випадків, оскільки частина 1 статті 172 встановлює кримінальну відповідальність за «незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів чи у зв'язку з повідомленням ним як викривачем про вчинення іншою особою корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також інше грубе порушення законодавства про працю».

З цього випливає, що єдина можливість кваліфікувати мобінг за даною нормою це витлумачити його як «інше грубе порушення законодавства про працю», хоча норма не містить пояснень, що вважатиметься «грубим» порушенням.

У випадках, коли роботодавець не забезпечує надійні умови праці та не вживає заходів для запобігання стресу, що може призвести до серйозних наслідків, включаючи самогубство працівника, він може бути притягнутий до відповідальності. Процедури та покарання за порушення законодавства можуть варіюватися в залежності від конкретної ситуації та серйозності наслідків. У таких ситуаціях родичі самогубця можуть звертатися до правоохоронних органів або до суду з вимогою притягнути роботодавця до відповідальності за недостатність заходів з психологічної безпеки на роботі, що спричинило смерть працівника.

Мова йде виключно про те, наскільки ефективними є централізовані та локальні організаційно-правові засоби для попередження цього ганебного явища та боротьби з ним.

Верховна рада України 14.09.2006 року ратифікувала Європейську соціальну хартію (далі – Хартія). Відповідно до ч. 2 ст. 26 Хартії, Україна зобов'язалася поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про систематичні непорядні або явно негативні та образливі дії щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таким діям і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки [7]. У наслідок ратифікації Хартії 11 грудня 2022 року набув чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» [8].

Частина українців страждає на психічні розлади, що є наслідком проявів мобінгу (цькування) їх на роботі, які не рідко завершуються припиненням трудових відносин одночасно з суїцидальними ідеями звільнених, а це вже однозначно загрожує особистому життю та здоров'ю таких осіб.

У превентивному сенсі вирішенню цієї проблеми може сприяти розроблення умов колективного договору, які обов'язково мають передбачати у своєму змісті правові формули щодо запобігання дискримінації у трудових відносинах, тобто йдеться про правову регламентації протидії мобінгу саме на локальному рівні, тим більш, що такий підхід забезпечений нормами чинного трудового законодавства. Так, відповідно до ч. 2 ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» визначається, що у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін відносно регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: заходи, припинення цькування, а також заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу [9]. Вважаємо, що доцільно акцентувати увагу на те, що у зазначеній нормі не визначається лише формальна заборона мобінгу, а прописано про необхідність для сторін колективного договору впроваджувати зазначені у нормі заходи.

Рівень заробітної праці є фактором, що перебуває у взаємозв'язку із рівнем та якістю життя населення, а відтак є складовою психо-емоційного відчуття людини. Отже, ефективність державного управління сферою оплати праці визначається здатністю держави створити належні законодавчі та організаційні умови для задоволення потреб людини не лише у можливості працювати, а і у забезпеченні реалізації її матеріальних

потреб, що можуть бути в тому числі задоволені за рахунок заробітної плати чи інших форм оплати праці [10]. Згідно з Кодексом законів про працю України, статті 26 та 117 встановлюють вимоги щодо виплати заробітної плати та строків її виплати. Додатково, норми про виплату заробітної плати можуть бути визначені в колективних угодах, угодах про оплату праці та внутрішніх положеннях підприємств. Щодо міжнародних стандартів, Міжнародна організація праці (МОП) має конвенції та рекомендації, які стосуються оплати праці та прав працівників. Зокрема, Конвенція МОП № 95 ("Конвенція про захист заробітної плати") визначає загальні принципи щодо виплати зарплати та устанавлює права працівників у цьому питанні[11]. Також важливо звернутися до Декларації МОП про принципи і правила основних трудових норм (Декларація МОП 1998 року)[12], яка визначає основні стандарти в галузі праці, включаючи оплату праці.

Говорячи про відповідальність керівника за безпідставну невикплату заробітної плати найбільш проблемна ситуація виникає у разі відсутності офіційного закріплення трудових відносин між роботодавцем і працівником. У такому разі довести протиправність дій суб'єкта дуже складно, адже ринок праці насичений «неофіційним» працевлаштуванням, де випадки невикплати передбачених виплат є доволі поширеними. Звичайно, попри загрозу притягнення до юридичної відповідальності за порушення норм трудового законодавства, роботодавці намагаються мінімізувати податки і збори. відповідальності керівника за безпідставну невикплату заробітної плати, потрібно нагадати, що кримінальну відповідальність за такі дії закріплено статтею 175 Кримінального кодексу України (далі – ККУ) «Невикплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат».

Необхідно вжити заходів для усунення неправомірних дій та внести зміни до трудового, адміністративного та кримінального законодавства в сфері праці, щоб вирішити питання своєчасної виплати заробітної плати. За результатами емпіричного дослідження матеріалів кримінального провадження у справах про порушення норм статті 175 ККУ, К. Романаускас вказує, що основними причинами безпідставної невикплати заробітної плати працівникам бюджетної сфери слід вважати: а) скрутне фінансове становище підприємства; б) забезпечення функціонування підприємства або недопущення його банкрутства; в) наявність суттєвої заборгованості із заробітної плати трудовому колективу, що виникла з вини попереднього керівництва підприємства.

При цьому дослідник називає додатковою обставиною, що негативно стимулює керівників підприємств до безпідставної невикплати заробітної плати трудовому колективу, високий рівень корупції у контролюючих, правоохоронних і судових органах. Через це у окремих випадках повідомлень про факти вчинення такого злочину кримінальні провадження не відкривалися, а винні особи (керівники) не притягалися до кримінальної відповідальності у встановленому законом порядку [13, с. 199].

Створення безпечного та комфортного виробничого середовища, покращення психологічного клімату в колективі значною мірою має локальний характер, тому повинно забезпечуватись, у першу чергу, за допомогою співпраці роботодавця і працівників[11].

### Висновки

Важливо відзначити, що правове закріплення заходів з психосоціального здоров'я на робочому місці стимулює роботодавців та органи державного контролю до реальних дій. Прозорість та відповідальність в цій сфері стають запорукою того, що працівники матимуть доступ до необхідних ресурсів для збереження свого психосоціального здоров'я.

Підприємства та організації усвідомити важливість психосоціального здоров'я працівників та інтегрувати програми та підходи, які сприяють його покращенню, у свою

стратегію управління персоналом. Тільки завдяки цьому можна досягти найвищих показників продуктивності, задоволеності працівників та загального успіху організації. Розуміння та підтримка психосоціального здоров'я працівників стають невід'ємною частиною сучасного відносин у сфері праці, що сприяє створенню здорового, щасливого та продуктивного робочого середовища для всіх.

#### Список використаних джерел

1. Конвенція про захист заробітної плати №95 : від 23.06.1992 р. №993\_146. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_146#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146#Text)
2. Руденко, Ю. В., О. П. Шароватова. *Психосоціальні фактори ризику: проблема працівників і роботодавців*. Diss. Харків: НУЦЗУ, 2023.
3. Остапенко, Л. О., [Окремі аспекти законодавства України про мобінг](#). Юридичний науковий електронний журнал, 2023. 189-191.
4. Тінін Д. Г. Поняття та сутність мобінгу, шляхи його подолання. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2021. №1 (110). С.171-176
5. Червінська Л. П. Мобінг персоналу як соціальне явище організації. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2018. Вип. №1 (15). С. 128–134
6. Марисюк К. Мобінг: поняття, суть та питання криміналізації. *Вісник Національного університету „Львівська політехніка”*. 2019. С. 131-136
7. Європейська соціальна хартія (переглянута). Рада Європи; Хартія, Міжнародний документ від 03.05.1996. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text)
8. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) : Закон України від 16.11.2022 № 2759-IX .URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text>
9. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>
10. Рекун Г. П.. Державне регулювання оплати праці: виклики та перспективи для України. *Соціальна економіка*, 53(1), 2017. С. 120-127.
11. Губа Н. О., Кондратенко В. С. Психологічні чинники рівня задоволеності працею персоналу страхових компаній. *Проблеми сучасної психології : збірник наук. пр.* 2017. № 2(12). С. 17–22..
12. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці : від 18.06.1998 р. №993\_260. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_260#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260#Text)
13. Романаускас К.А. Деякі питання кримінологічної характеристики злочинів, пов'язаних із невивплатою заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат. Матеріали науково-практичної конференції