

Міністерство освіти і науки України
Одеська державна академія будівництва та архітектури



Матеріали
VI Міжнародної науково-практичної конференції

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ
РОЗВИТКУ ОХОРОНИ ПРАЦІ, БЕЗПЕКИ
ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ ТА ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ



2 - 3 травня 2024 р.

м. Одеса
Міністерство освіти і науки України

ПСИХОСОЦІАЛЬНІ РИЗИКИ ЯК ВИКЛИКИ СТВОРЕННЮ ПОЗИТИВНОГО РОБОЧОГО СЕРЕДОВИЩА ТА ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

Шароватова О. П., к.п.н., доц.

Національний університет цивільного захисту України, м. Харків
sharovatova.elen@ukr.net

Поява міжнародного стандарту ISO 45003:2021 «Управління охороною здоров'я та безпекою праці. Психологічне здоров'я та безпека на виробництві. Настанови з керування психосоціальними ризиками» свідчить, що останнім часом серед основних причин нещасних випадків на виробництві розповсюдження набули психофізіологічні фактори, пов'язані зі стресом і складним психологічним кліматом в колективі, а відтак - незадовільним станом здоров'я і особистою необережністю.

Відповідно до стандарту, психосоціальні ризики – це будь-які ризики, пов'язані з небезпеками, що виникають у процесі організації роботи внаслідок соціальних факторів та аспектів робочого середовища і можуть завдати психологічної, соціальної чи фізичної шкоди.

Низька організаційна культура, неефективне спілкування, надмірний тиск, неетичне керівництво згадуються ISO як складові, що можуть вплинути на психологічне здоров'я працівників і призвести до вигорання, нездорової поведінки, зокрема зловживання психоактивними речовинами [1].

Реалії сьогодення зумовлюють нові виклики і шляхи вирішення проблем безпеки працюючих людей, небезпечні фактори впливу на яких розширюються групою психосоціального характеру. Зокрема, дедалі більшої уваги з позицій вивчення і подолання негативних наслідків трудової діяльності потребують дискримінація, мобінг, сексизм на роботі.

У вітчизняних законодавчих актах зазначені поняття визначаються як:

- дискримінація – це ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними [2];

- дискримінація за ознакою статі – це ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі [3];

- мобінг (цькування) – систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників, які спрямовані на

приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність [4];

- сексизм - діяння, твердження, зображення, жест, або практика чи поведінка, в основі яких лежить ідея про інтелектуальну, фізичну, соціальну чи іншого виду перевагу однієї статі над іншою, які проявляються у публічному або приватному житті, у тому числі в мережі Інтернет, і спричиняють або мають на меті: дискримінацію за ознакою статі, насильство за ознакою статі, підтримку та поширення стереотипних уявлень про соціальні функції (становище, обов'язки тощо) жінок і чоловіків, пониження честі та гідності особи тощо [4].

Відомо, що зрештою дискримінація негативно впливає на людину, призводячи до низької самооцінки, самосегрегації, пригнічення, нереалізації потенціалу, проблем зі здоров'ям, депресії. До наслідків мобінгу віднесені посилення страхів, мігрени, застуди, порушення уваги, кровообігу, безсоння. Результатом сексизму стають психічні розлади, збільшення вживання алкоголю, паління тощо. Загалом всі згадані негативні явища збільшують професійний ризик розвитку серцево-судинних, онкологічних захворювань, суїцидальні прояви, деструктивно впливають на якість життя, продуктивність, добробут.

Отже, як психосоціальні ризики, ці явища вимагають розробки відповідних запобіжних заходів, зокрема законодавчо-правових вимог, моделей керування й захисту. Для цього необхідно розуміти природу негативних проявів зазначених явищ.

Дискримінація існує на ринках праці усіх країн світу. Найрозповсюдженішими її причинами є раса, релігія, стать. Навіть у країнах, де наявна практика рівних можливостей у трудовому житті, представники дискримінаційних груп мають значно нижчий статус, порівняно із домінуючими групами. Різних форм (жорсткої та м'якої) на ринку праці може набувати вікова дискримінація. Жорсткий тип вікової дискримінації відображає заборонені законом типи поведінки та ті, що стосуються реальних рішень роботодавців, які можуть вплинути на кар'єрний розвиток працівника. М'яка дискримінація відповідає тим випадкам, які не вписані в правову систему як такі і відбуваються переважно в міжособистісній сфері, але все одно мають негативні наслідки.

Мобінг також може бути свідомий (навмисний) і несвідомий (стихійний). Навмисний здебільшого характеризується цілеспрямованими діями, що мають конкретну, чітко сформульовану мету: створити людині такі умови, аби вона звільнилася із займаної посади. Звідси витікає наявність корисливих мотивів обійняти чиюсь посаду, провести на неї когось зі «своїх», вислужитися перед начальством. Несвідомий мобінг - коли людина не усвідомлює, що її поведінка є цькуванням. Просто хтось із колег викликає у неї постійне роздратування, що накопичується і вже просто проривається назовні [5].

У гендерній теорії розрізняють три види сексизму:

- 1) інституційний – дискримінація на рівні суспільства та його інститутів;
- 2) міжособистісний – дискримінація людини іншою людиною;
- 3) внутрішній – людина сама тиражує дискримінаційні установки до власної статі, приймаючи їх за істину [6].

У Доповіді «Покласти кінець насильству й домаганням відносно жінок і чоловіків у сфері праці», підготовленій до 107-ї сесії Міжнародної конференції праці у 2018 році, зазначається, що через насильство на роботі стає більше прогулів, збільшуються медичні й адміністративні витрати. Щорічні втрати світової економіки через утиски на роботі оцінюються до 25 млрд. доларів.

В Україні, на жаль, такі дослідження не проводились, однак втрати для економіки через насильство на робочому місці є очевидними. Оскільки не всі роботодавці можуть створити комфортні психологічні умови, висококваліфіковані фахівці прагнуть працювати за кордоном, чим послаблюють вітчизняний кадровий потенціал. Хоча відповідальність за утиск і цькування на робочому місці в Україні не передбачена, проте до обов'язків керівника будь-якої організації, установи входить необхідність протидії таким явищам серед підлеглих осіб [7].

Відтак, запровадження стандарту ISO 45003:2021 в організаціях має суттєво підвищувати результативність керування психосоціальними ризиками, сприяти створенню позитивного виробничого середовища, зростанню продуктивності праці [1].

Література

1. ISO 45003:2021(en) Occupational health and safety management - Psychological health and safety at work - Guidelines for managing psychosocial risks. URL: <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:45003:ed-1:v1:en>.
2. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06 вересня 2012 року № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>.
3. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 року № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.
4. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу» від 16 листопада 2022 року № 2759-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text>.
5. Гірняк, К. М. (2016). Вплив мобінгу на формування системи управління персоналом. *Науковий вісник ЛНУВМБТ імені С.З. Гжицького*, 18/1(65/4), 167-174. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/235838506.pdf>.
6. Словник гендерних термінів / Укладач З. В. Шевченко. Черкаси: Чабаненко Ю., 2016. 336 с. URL: <http://a-z-gender.net/ua/seksizm.html>.
7. Tsopa, V., Cheberyachko, S., Yavorska, O., Deryugin, O., Sokurenko, S., & Sharovatova, O. (2023). Improving the psychosocial risks management process taking into account the influence of dangerous factors: discrimination, mobing and sexism. *Social Development and Security*, 13(6), 133-149. <https://doi.org/10.33445/sds.2023.13.6.12>