

УДК 343.2

DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2195/2023/2.126-11>

Ірина САХАРУК, канд. юрид. наук, доц.

ORCID ID: 0000-0002-9146-2491

e-mail: sakharuk_iryua@knu.ua

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПСИХОСОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ

Вступ. Статтю присвячено дослідженню правових основ упровадження політик і практик психосоціальної підтримки працівників. У національному законодавстві та доктрині трудового права залишається переважним розуміння охорони праці як дотримання норм техніки безпеки та виробничої санітарії. На рівні міжнародних трудових стандартів дедалі більше акценти щодо управління охороною праці зміщуються на психологічну безпеку. В умовах повномасштабної війни в Україні питання психосоціальної підтримки працівників набувають особливої актуальності. Саме робоче місце може і має стати важливим осередком психологічної стабільності, підтримки та допомоги.

Методи. Під час проведення дослідження застосовано комплекс загальнонаукових і спеціальних наукових методів, зокрема діалектичний, історичний, порівняльно-правовий і формально-логічний. Емпіричною основою є звітні документи за результатами пілотування в Україні програм психосоціальної підтримки на робочому місці.

Результати. У дослідженні визначено правові основи регламентації психологічних умов праці на міжнародному та національному рівнях. Унесено пропозиції щодо вдосконалення трудового законодавства України з метою врахування психосоціальних ризиків у системі управління охороною праці. Проаналізовано результати пілотування програм психосоціальної підтримки на робочому місці, алгоритм запровадження відповідних програм. Визначено, що питання захисту від психосоціальних ризиків може бути врегульованим локальними актами та стати невід'ємною частиною організаційної культури кожного роботодавця.

Висновки. Правовий інститут охорони праці в Україні потребує переосмислення. У перспективі має бути розроблена національна програма зі зміцнення психічного здоров'я на роботі. Водночас уже тепер необхідно вдосконалити трудове законодавство з метою інтеграції психосоціальних ризиків в оцінку ризику як частини систем управління охороною праці. Поліпшення психологічного клімату в колективі має локальний характер, тому повинно забезпечуватись за допомогою співпраці роботодавця і працівників. Нагальною потребою сучасності, особливо з урахуванням посиленого рівня стресу в умовах повномасштабної війни, є впровадження кожним роботодавцем постійних практик і політик психосоціальної підтримки працівників.

Ключові слова: охорона праці, психосоціальні ризики, психологічні умови праці, психологічна безпека, управління охороною праці, програми психосоціальної підтримки

Вступ

Повномасштабне вторгнення російської федерації (тут і далі подано в авторській орфографії) в Україну вплинуло на всі сфери суспільного життя, зокрема і на сферу праці. Держава реагує на ці виклики: серед іншого було ухвалено і спеціальний закон "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану", унесено певні зміни до Кодексу законів про працю України, інших актів трудового законодавства. Водночас системна підтримка психічного здоров'я працівників на роботі залишається поза межами належного правового регулювання. Варто зауважити, що питання протидії психосоціальним ризикам на роботі не було предметом правової політики держави і до повномасштабної війни. Ні Кодекс законів про працю України, ні Закон України "Про охорону праці" не регламентують заходів щодо забезпечення безпечних і належних психологічних умов праці. У Законі України "Про охорону праці", наприклад, згадується психічне здоров'я працівника лише шляхом закріплення принципу державної політики, – адаптації трудових процесів до можливостей працівника з урахуванням його здоров'я та психологічного стану (ст. 4), а також установами необхідності проведення психофізіологічної експертизи для допуску до виконання робіт підвищеної небезпекі та тих, що потребують професійного добору (ст. 5) (Про охорону праці, 1992). Визначаючи елементи управління охороною праці, закон не регламентує питання запобігання чи мінімізації впливу психосоціальних ризиків на здоров'я працівників (ст. 13) (Про охорону праці, 1992). У національній доктрині трудового права так само залишається переважним розуміння охорони праці як дотримання норм техніки безпеки та виробничої санітарії і

лише окремі науковці звертають увагу на психологічну безпеку працівника (дет. див. Сахарук, 2020, с. 44).

На противагу вітчизняному досвіду, згідно з міжнародними трудовими стандартами управління психосоціальними ризиками є невіддільною частиною системи управління охороною праці. Як впливає зі звіту Міжнародної організації праці (МОП) "Стрес на робочому місці: колективний виклик" (англ. "Workplace Stress: A collective challenge"), інститут охорони праці розширює традиційні межі та охоплює поведінкову медицину, психологію праці та соціальне благополуччя (Workplace Stress, 2016, р. 2). МОП звертає увагу на необхідність посилення уваги до дослідження психосоціальних ризиків на робочому місці й у звіті 2019 р. "Безпека та здоров'я в основі майбутнього праці. Спираючись на 100-річний досвід" (англ. "Safety and health at the heart of the future of work. Building on 100 years of experience"), визначаючи ключовими напрямками таких досліджень: а) інтеграцію психосоціальних ризиків в оцінку ризику як частини систем управління охороною праці; б) шляхи розвитку безпечного психологічного клімату на робочому місці; в) вивчення впливу психосоціальних ризиків на роботі на фізичне здоров'я працівників (Safety and health at the heart of the future of work, 2019, р. 56). У червні 2022 р. Міжнародна конференція праці внесла "безпечне та здорове робоче середовище" в систему основоположних принципів і прав у сфері праці, доповнивши відповідним принципом Декларацію МОП основних принципів і прав у світі праці 1998 р. та Декларацію МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації 2008 р. (Resolution ILO, 2022).

Метою статті є дослідження правових основ протидії психосоціальним ризикам на роботі, унесення пропозицій

щодо вдосконалення законодавства та локального правового регулювання в Україні з метою реалізації права працівника на належні психологічні умови праці.

Методи

Під час проведення дослідження для забезпечення комплексного аналізу, обґрунтування висновків і рекомендацій використано комплекс загальнонаукових і спеціальних наукових методів, зокрема діалектичний, історичний, порівняльно-правовий і формально-логічний. Здійснено порівняльний аналіз міжнародно-правових і національних актів, а також практики їхнього застосування у сфері протидії психосоціальним ризикам на роботі. Емпіричною основою дослідження є звітні документи за результатами пілотування в Україні програм психосоціальної підтримки на робочому місці в межах реалізації проекту МОП "На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні".

Результати

Якщо на початковому етапі діяльності МОП увага щодо охорони праці була зосереджена на питаннях фізичної безпеки працівників і лише окремі положення регламентували психологічні умови праці, то тепер акценти зміщуються на психологічну безпеку. Наприклад, відповідно до ст. 1 Конвенції МОП № 155 про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище (яка з 2022 р. входить до основоположних конвенцій МОП) термін "здоров'я" щодо праці означає не тільки відсутність хвороби чи недуги; він також містить фізичні та психічні елементи, що впливають на здоров'я й безпосередньо стосуються безпеки й гігієни праці. А згідно зі ст. 1 Конвенції МОП № 161 про служби гігієни праці, на служби покладено профілактичні функції та відповідальність за консультування роботодавця, працівників та їхніх представників з питань вимог щодо створення й підтримання безпечного та здорового виробничого середовища, що сприятиме оптимальному фізичному й психічному здоров'ю у зв'язку з трудовою діяльністю.

МОП розглядає психічне здоров'я як стан здоров'я та добробуту (індивідуального та колективного), за якого працівники усвідомлюють власні здібності та працюють продуктивно, здійснюючи вплив на трудовий колектив (Workplace Stress, 2016, р. 32), а стрес як шкідливу фізичну й емоційну відповідь на дисбаланс між передбачуваними вимогами (на роботі) і наявними ресурсами та здібностями людей, щоб упоратися із цими вимогами (Workplace Stress, 2016, р. 4). Водночас фактори на робочому місці, що можуть викликати стрес, визначають психосоціальними небезпеками.

Захист від психосоціальних небезпек на робочому місці, згідно зі стандартами МОП, є невід'ємною складовою права на безпечні умови праці. Керівні принципи із систем управління безпекою та гігієною праці МОП-БГП 2001 визначають пов'язані із виробництвом травми, погіршення стану здоров'я та захворювання: негативні наслідки для здоров'я, що виникають під впливом хімічних, біологічних, фізичних, організаційних та психосоціальних факторів під час виконання робіт. Крім цього, у червні 2022 р. Міжнародна конференція праці ухвалила рішення внести зміни до параграфу 2 Декларації МОП основних принципів і прав у світі праці (1998), зокрема і включити до нього "безпечне та здорове робоче середовище" як основний принцип й основне право у світі праці (Resolution ILO, 2022). Такі зміни вкотре підкреслили важливість зосередження уваги на вдосконаленні національних політик щодо забезпечення безпечних і здорових умов праці на роботі, а відповідне право тепер належить до основоположних прав працівників.

Згідно з аналітичною запискою ВООЗ і МОП "Психічне здоров'я на робочому місці" 2023 р., ефективна політика й заходи з поліпшення психічного здоров'я на роботі мають критично важливе значення для захисту прав людини на добре здоров'я, включно із психічним здоров'ям, і для забезпечення прогресу в досягненні Цілей сталого розвитку, особливо ЦСР 3 (щодо здоров'я) та ЦСР 8 (щодо гідної праці для всіх) (Цопа, 2021, с. 5). Робоче місце та психічне здоров'я тісно пов'язані між собою. Безпечне і здорове робоче середовище підтримує психічне здоров'я, а добре психічне здоров'я, зі свого боку, дає людям змогу працювати продуктивно. Небезпечне або шкідливе робоче середовище може виснажувати психічне здоров'я, як наслідок, погане психічне здоров'я може заважати здатності людини працювати, якщо її залишити без підтримки (Цопа, 2021, с. 3).

Також в аналітичній записці наголошено, що уряди, підприємства та громади в усьому світі надто часто неправильно трактують суть психічного здоров'я, виділяють на цю сферу недостатньо ресурсів і надають їй меншого значення порівняно із фізичним здоров'ям. Зокрема, у межах нещодавно проведеного ВООЗ оцінювання країн тільки 35 % повідомили, що в них є національна програма зі зміцнення психічного здоров'я на роботі та запобігання його порушенням (Цопа, 2021, с. 6). Україна, відповідно, належить до тих країн, де така програма відсутня. Водночас, як ми вже зазначали, навіть загальні питання управління та протидії психосоціальним ризикам не закріплені в трудовому законодавстві, відповідно, роботодавці не зобов'язані враховувати їхню наявність, розробляючи програми управління охороною праці.

Згідно зі Стандартом ISO 45003:2021 "Управління охороною здоров'я та безпекою праці. Психологічне здоров'я та безпека на виробництві. Настанови з керування психосоціальними ризиками", психосоціальний ризик – це будь-який ризик, пов'язаний з небезпеками, що виникають у процесі організації робіт, унаслідок соціальних факторів й аспектів виробничого середовища. Психосоціальна небезпека є в усіх організаціях і секторах економіки, у всіх видах зайнятості працівників та діяльності підприємств (Гліжанська, 2023). Тобто, навіть за звичайних умов робоче середовище так чи інакше має психосоціальні ризики, які мають бути враховані роботодавцями в організації праці. Водночас повномасштабна війна значно підвищила психологічне навантаження на кожну людину в Україні. За дослідженням Національного демократичного інституту, наприклад, 67 % українців визнають найбільшою проблемою психологічне здоров'я, яке на другому місці після зниження доходів (Гліжанська, 2023). Результати восьмої хвили дослідження "Суспільно-політичні настрої під час повномасштабного вторгнення військ російської федерації на територію України", проведеного дослідницькою компанією "Gradus Research" показують, що через війну 88 % українців мають високий або дуже високий рівень суб'єктивного стресу. Наприклад, у четвертій хвилі опитування, що була проведена у квітні 2022 року, цей показник становив 83 % (Високий рівень стресу через війну..., 2023).

З огляду на все це, необхідність зосередження державної соціальної політики на питаннях підтримки психологічного здоров'я українців, зокрема й на робочому місці, нині є як ніколи актуальним. У перспективі має бути розроблена національна програма зі зміцнення психічного здоров'я на роботі та запобігання його порушенням, що визначатиме, зокрема, й шляхи розвитку безпечного психологічного клімату на робочому місці. Водночас уже тепер потребує вдосконалення трудове законодавство з

метою інтеграції психосоціальних ризиків в оцінки ризику як частини систем управління охороною праці. Для цього необхідним є детальне дослідження місця та ролі психосоціальних ризиків серед умов праці загалом для різних видів трудової діяльності. Крім цього МОП звертає увагу також на необхідність виявлення ситуацій і практик у сфері зайнятості, що впливають на стрес та встановлення його наслідків для психічного здоров'я, наприклад біомаркерів діагностики рівнів стресу (*Safety and health at the heart of the future of work*, 2019, с. 56).

У ст. 13 Закону "Про охорону праці" визначено заходи, що можуть бути застосовані і в контексті забезпечення належних психологічних умов праці, як-от:

- забезпечення виконання необхідних профілактичних заходів відповідно до обставин, що змінюються (такі заходи варто проводити і для профілактики стресу, професійного вигорання, мобінгу та домагань на робочому місці);
- упровадження прогресивних технологій, досягнень науки і техніки (зокрема може йтися як про впровадження результатів психології та медицини в контексті протидії психосоціальним небезпекам, так і менеджменту, управління персоналом для підвищення ефективності організації праці, що, як зазначалось вище, також значною мірою впливає на психоемоційний стан працівника). Крім того, як наголошено в доповіді МОП, нові тенденції в організації праці, де працівники дедалі частіше працюють автономно або далеко від приміщень свого роботодавця, потребують переосмислення поточного управління охороною праці, законів, політик і програм (*Safety and health at the heart of the future of work*, 2019, р. 56);
- забезпечення усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань, та здійснення профілактичних заходів, визначених комісіями за підсумками розслідування цих причин (серед таких причин також значне місце посідають психосоціальні небезпеки, зокрема втома, стрес тощо);
- організація проведення аудиту охорони праці та за його підсумками вжиття заходів до усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів (аналіз психологічного мікроклімату в колективі, на нашу думку, має стати обов'язковою складовою відповідного аудиту);
- організація пропаганди безпечних методів праці та співпраця з працівниками в галузі охорони праці. З позиції МОП, наприклад, захист психічного здоров'я працівників є ефективнішим, якщо він ґрунтується на профілактичних стратегіях, зокрема і за допомогою психосоціальних оцінок ризику та управління ними з метою запобігання стресам і психічним захворюванням, зумовлених роботою (*Workplace Stress*, 2016, с. 5).

Унесення навіть незначних змін до Закону України "Про охорону праці", зокрема і ст. 13, з акцентами на протидію психосоціальним ризикам, нарівні із ризиками для фізичного здоров'я працівника, може стати першим важливим кроком з нормативної регламентації забезпечення безпечних і належних психологічних умов праці на роботі. Звичайно, в перспективі потребує перегляду сам підхід до організації охорони праці, де захист психічного здоров'я працівника буде перебувати на одному рівні із заходами щодо захисту фізичного здоров'я (і в контексті визначення переліку професійних захворювань).

Водночас навіть наявності правової бази, спрямованої на запобігання психосоціальним ризикам й охорону психічного здоров'я на роботі, недостатньо, якщо вона не підкріплена адекватними механізмами забезпечення дотримання правових норм, серед іншого і за допомогою заходів із консультування, розслідування та право-

застосування, здійснюваних компетентними й підготовленими інспекторами праці (Психічне здоров'я на робочому місці: аналітична записка, 2023, с. 8).

З огляду на те, що в Україні законодавче регулювання протидії психосоціальним ризикам на роботі є фрагментарним, роботодавці найчастіше не мають сталих, постійних практик і політик психосоціальної підтримки працівників. У цьому контексті важливе значення має пілотування в Україні програм психосоціальної підтримки на робочому місці в межах реалізації проекту МОП "На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні". Серед завдань проекту було визначено: напрацювання шляхів для впровадження психосоціальної підтримки працівників на рівні підприємств, яка б діяла на постійній основі; закладення фундаменту для створення системи оцінювання і керування психосоціальними ризиками, урахуваючи умови війни та в післявоєнний час; апробація програми заходів психосоціальної підтримки на різних підприємствах, урахуваючи їхні вихідні дані, специфіку, наявні ресурси тощо (Лепеха, 2023).

У межах реалізації проекту проведено пілотування програм психосоціальної підтримки на рівні підприємств (протягом листопада 2022 року – квітня 2023 р.) (Психосоціальна підтримка..., 2023). Учасниками стали роботодавці різних галузей – органи державної влади (Державна служба України з питань праці, її міжрегіональні управління), освіти, ІТ-сфери, охорони здоров'я у різних регіонах України (Київ, Дніпро, Житомир, Кременчук, Рівне, Чернігів, Львів тощо).

Фактично унаслідок реалізації проекту розроблено й апробовано алгоритм для запровадження будь-яким роботодавцем в Україні власної, адаптованої під свої потреби та можливості програми психосоціальної підтримки працівників на робочому місці. Робота над розробленням такої програми передбачає:

- підготовку – аналіз поточної ситуації, потреб працівників в психосоціальній підтримці, наявних і потенційних ресурсів;
- безпосереднє розроблення письмової політики щодо психосоціальної підтримки на робочому місці у воєнний і післявоєнний час, її узгодження із працівниками, затвердження;
- визначення плану заходів для запровадження політики психосоціальної підтримки, пріоритетності та черговості заходів та осіб, відповідальних за їх здійснення;
- розроблення системи моніторингу й оцінки програми психосоціальної підтримки на робочому місці з визначенням кількісних, якісних показників досягнення прогресу.

Зазначений алгоритм та інструменти, описані в ньому, згідно зі звітною інформацією за результатами проекту, були апробовані на 12 підприємствах/закладах України, де працюють майже 10 000 працівників, і показали значні позитивні результати. Наприклад, лише через три місяці після запровадження програми психосоціальної підтримки в одному пілотному медичному закладі втричі менше працівників відчували стрес, а його рівень суттєво знизився, утричі більше працівників були задоволені умовами праці та відчували підтримку з боку керівництва (Психосоціальна підтримка..., 2023). Результати анонімного опитування учасників пілотної програми показали позитивні зрушення щодо розуміння керівництвом і менеджментом важливості звернення уваги на питання психічного здоров'я працівників, переваги програм психосоціальної підтримки, а також поліпшення емоційного стану в колективі, збільшення продуктивності праці тощо.

Серед заходів, які розробили і впровадили пілотні підприємства для психосоціальної підтримки працівників, найчастіше повторюються такі:

- проведення тренінгів для керівників структурних підрозділів з питань підтримки психічного здоров'я, ефективної комунікації;
- урахування консультації фахівців у сфері психічного здоров'я в межах корпоративного медичного страхування;
- проведення корпоративних заходів і тренінгів з підтримки психічного здоров'я та формування позитивної організаційної культури;
- навчання працівників навичкам надання першої психологічної допомоги на робочому місці;
- створення різноманітних ресурсів для підтримки психічного здоров'я (кімната психологічного розвантаження, тренажерна зала, кабінет психолога, "Скринька Довіри" тощо) (Лепеха, 2023).

Значні позитивні результати пілотування програм психосоціальної підтримки працівників дають змогу зробити висновок, що увага до питання психічного здоров'я працівників на робочому місці – відповідальність, насамперед, роботодавця. Навіть за відсутності комплексного правового регулювання цього питання на державному рівні, воно цілком може бути врегульованим локальними актами та стати невід'ємною частиною організаційної культури підприємства. Крім цього, політики психосоціальної підтримки можуть та мають бути впроваджені роботодавцями незалежно від їхніх фінансових можливостей, при тому, що значну кількість заходів можна здійснювати без додаткового фінансування чи з використанням незначних матеріальних ресурсів. Наприклад, у рекомендаціях за результатами пілотування проекту наголошено: для того, щоб політика і програма психосоціальної підтримки була успішною, першочергове значення має формування культури психологічної безпеки. Для цього необхідно заохочувати відкрите спілкування, використовувати навички активного вислуховування і створювати психологічно безпечні умови для зворотного зв'язку і пропозицій. До того ж, фокус повинен бути на першочергових психосоціальних потребах працівників, відповідно, важливо регулярно оцінювати фактори психосоціальних ризиків й ідентифікувати психосоціальні потреби співробітників на системному рівні (Лепеха, 2023).

Дискусія і висновки

Інститут охорони праці потребує в сучасних умовах переосмислення з огляду на необхідність створення правових основ для забезпечення належних психологічних умов праці, що особливо актуально та важливо в Україні сьогодні, в умовах повномасштабної війни. Для інтеграції психосоціальних ризиків у систему управління охороною праці необхідним є детальне дослідження їхнього місця та ролі серед умов праці загалом, для різних видів трудової діяльності, а також унесення змін до трудового законодавства з метою конкретизації заходів, що можуть бути застосовані з метою забезпечення належних психологічних умов праці.

У перспективі в Україні має бути розроблена національна програма зі зміцнення психічного здоров'я на роботі, що визначатиме, зокрема, і шляхи розвитку безпечного психологічного клімату. Водночас уже тепер потребує вдосконалення трудове законодавство з метою інтеграції психосоціальних ризиків в оцінку ризику як частини системи управління охороною праці. Унесення навіть незначних змін до Закону України "Про охорону праці", з акцентами на протидію психосоціальним

ризикам, нарівні із ризиками для фізичного здоров'я працівника, може стати першим важливим кроком з нормативної регламентації забезпечення безпечних і належних психологічних умов праці на роботі. Звичайно, у перспективі потребує перегляду сам підхід до організації охорони праці, де захист психічного здоров'я працівника буде перебувати на одному рівні із заходами щодо захисту фізичного здоров'я (зокрема і в контексті визначення переліку професійних захворювань).

Створення безпечного та комфортного виробничого середовища, поліпшення психологічного клімату в колективі значною мірою має локальний характер, тому має забезпечуватись, насамперед, за допомогою співпраці роботодавця і працівників. Відповідно, нагальною потребою сучасності, особливо з урахуванням посиленого рівня стресу в умовах повномасштабної війни в Україні, є впровадження кожним роботодавцем постійних практик і політик психосоціальної підтримки працівників. Завдяки пілотному проекту, реалізованому в 2022–2023 рр., розроблено й апробовано алгоритм для запровадження будь-яким роботодавцем власної, адаптованої під свої потреби та можливості програми психосоціальної підтримки працівників на робочому місці. Кількамісячне застосування таких програм на пілотних підприємствах показало значні позитивні результати. Відповідно, навіть за відсутності комплексного централізованого правового регулювання протидії психосоціальним ризикам на роботі воно цілком може бути врегульоване локальними актами та стати невід'ємною частиною організаційної культури підприємства. Крім цього, політики психосоціальної підтримки можуть та повинні бути впроваджені роботодавцями незалежно від їхніх фінансових можливостей, адже такі заходи навіть не завжди потребують додаткового фінансування.

Держава, зі свого боку, має закріпити на законодавчому рівні мінімальні гарантії щодо психологічної безпеки на роботі, а також сприяти проведенню міждисциплінарних досліджень, які встановлюватимуть вплив психологічного клімату на продуктивність й ефективність працівників.

Список використаних джерел

- Високий рівень стресу через війну мають 88 % українців: опитування (2023, 5 травня). *Українформ*. <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3705235-visokij-riven-stresu-cerez-vijnu-maut-88-ukrainciv.html>
- Гліжанська, О. (2023, 30 травня) Психологічний стан українців у воєнний період. *Українформ*. <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3716026-psihologijnij-stand-ukrainciv-u-voennij-period.html>
- Керівні принципи з систем управління безпекою та гігієною праці, МОП – БГП. (2001). (Міжнародна організація праці). https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/normative-instruments/WCMS_631067/lang-en/index.htm
- Лепеха, К. (2023). *Результати пілотування програм психосоціальної підтримки на робочому місці: ключові висновки та рекомендації*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_878519.pdf
- Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище. (1981). Конвенція Міжнародної організації праці № 155. (Міжнародна організація праці). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_050
- Про охорону праці. (1992). Закон України № 2694-XII від 14.10.92 р., зі змінами та доповненнями. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 49. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>
- Про служби гігієни праці. (1985). Конвенція Міжнародної організації праці №161 (Міжнародна організація праці). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_042
- Психічне здоров'я на робочому місці. (2023). Аналітична записка (Всесвітня організація охорони здоров'я, Міжнародна організація праці). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_865200.pdf
- Психосоціальна підтримка на робочому місці у воєнний і післявоєнний час. (2023). Міжнародна організація праці. https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/declared-work-ukraine/WCMS_856122/lang-uk/index.htm

Сахарук, І. (2020). Тенденції правового регулювання захисту від психосоціальних ризиків на роботі. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки*, 3 (114), 43–48. <https://doi.org/10.17721/1728-2195/2020/3.114-10>

Цопа, В. (2021, 13 липня). Новий стандарт ISO 45003:2021: керування психосоціальними ризиками на роботі. *Науково-виробничий журнал "Охорона праці"*. <https://ohoronapraci.kiev.ua/article/socialnij-zahist/novij-standart-iso-450032021-keruvanna-psihosocialnimi-rizikami-na-roboti>

Resolution on the inclusion of a safe and healthy working environment in the ILO's framework of fundamental principles and rights at work. (2022, 16 June). (International Labour Organization). https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/reports/texts-adopted/WCMS_848632/lang--en/index.htm

Safety and health at the heart of the future of work. Building on 100 years of experience. (2019). (International Labour Organization). ISBN: 978-92-2-133152-0 (web pdf)

Workplace Stress: A collective challenge. (2016), Report (International Labour Organization). https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_466547/lang--en/index.htm

References

88 % of Ukrainians have a high level of stress due to the war: survey. (2023, May 5). *Ukrinform* [in Ukrainian]. <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3705235-visokij-riven-stresu-cerez-vijnu-maut-88-ukrainciv.html>

Glizhanska, O. (2023, May 30). Psychological state of Ukrainians during the war period. *Ukrinform* [in Ukrainian]. <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3716026-psihologichniy-standart-ukrainciv-u-voennij-period.html>

Guidelines for Occupational Safety and Health Management Systems, ILO OSH. (2001). (International Labour Organization) [in Ukrainian]. https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/normative-instruments/WCMS_631067/lang--en/index.htm

Lepekha, K. (2023). Results of piloting psychosocial support programs in the workplace: key findings and recommendations [in Ukrainian]. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_878519.pdf

On Safety and Health at Work and the Working Environment. (1981). International Labour Organization Convention No. 155 (International Labour Organization) [in Ukrainian]. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_050

On labor protection. (1992). Law of Ukraine No. 2694-XII dated 14.10.92, as amended). *Information of the Verkhovna Rada of Ukraine (VVR)*, 49 [in Ukrainian]. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>

On Occupational Health Services. (1985). International Labor Organization Convention No. 161 (International Labor Organization) [in Ukrainian]. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_042

Mental Health in the Workplace. (2023). Analytical note (World Health Organization, International Labor Organization) [in Ukrainian]. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_865200.pdf

Psychosocial support in the workplace in wartime and postwar times. (2023). International Labour Organization [in Ukrainian]. https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/declared-work-ukraine/WCMS_856122/lang--uk/index.htm

Sakharuk, I. (2020). Trends in legal regulation of protection against psychosocial risks at work. *Bulletin of Taras Shevchenko Kyiv National University. Legal Studies*, 3 (114), 43–48 [in Ukrainian]. <https://doi.org/10.17721/1728-2195/2020/3.114-10>

Tsopa, V. (2021, July 13). New standard ISO 45003:2021: managing psychosocial risks at work. *Scientific and industrial journal "Labour protection"* [in Ukrainian]. <https://ohoronapraci.kiev.ua/article/socialnij-zahist/novij-standart-iso-450032021-keruvanna-psihosocialnimi-rizikami-na-roboti>

Resolution on the inclusion of a safe and healthy working environment in the ILO's framework of fundamental principles and rights at work (2022, 16 June) (International Labour Organization). https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/reports/texts-adopted/WCMS_848632/lang--en/index.htm

Safety and health at the heart of the future of work. Building on 100 years of experience. (2019). (International Labour Organization). (web pdf)

Workplace Stress: A collective challenge. (2016). Report (International Labour Organization) https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_466547/lang--en/index.htm

Отримано редакцією журналу / Received: 01.10.23

Прорецензовано / Revised: 25.10.23

Схвалено до друку / Accepted: 16.11.23

Iryna SAKHARUK, PhD (Law), Assoc. Prof.

ORCID ID: 0000-0002-9146-2491

e-mail: sakharuk_iryana@knu.ua

Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

LEGAL REGULATION OF PSYCHOSOCIAL SUPPORT AT THE WORKPLACE IN WARTIME CONDITIONS

Background. The article introduces the study of the legal foundations of the implementation policies and practices for psychosocial support of employees. In national legislation and the doctrine of labour law, there remains predominant the understanding of occupational health as compliance with the norms of safety technology and industrial sanitation. At the level of international labour standards, more and more emphasis on occupational safety management is shifting to psychological safety. In the conditions of a full-scale war in Ukraine, the issues of psychosocial support of employees become especially relevant. The workplace itself can and should become an important centre of psychological stability, support and help.

Methods. The dialectical method, historical method, comparative-legal and formal-logical methods were used to reveal the subject. The empirical basis is the reporting documents based on the results of piloting psychosocial support programs at the workplace in Ukraine.

Results. The article defines the legal basis for the regulation of psychological working conditions at the international and national levels. It has been made the proposals to improve the labour legislation of Ukraine in order to take psychosocial risks into account in the labour protection management system. The author analysed the results of piloting programs of psychosocial support at the workplace, the algorithm for introducing the relevant programs. The article presents the idea that the issue of protection against psychosocial risks can be regulated by local acts and become an integral part of the organizational culture of each employer.

Conclusion. The legal institute of labour protection in Ukraine needs reinterpretation. In the future, a national program for strengthening mental health at work should be developed. At the same time, it is already necessary to improve labour legislation in order to integrate psychosocial risks into risk assessments as part of occupational health and safety management systems. Improvement of the psychological climate has a local nature, therefore it should be ensured with the help of cooperation between the employer and the employees. The pressing need, especially given the increased stress level in the conditions of full-scale war, is the implementation by every employer of permanent practices and policies of psychosocial support of employees.

Keywords: occupational health and safety, psychosocial risks, psychological working conditions, psychological safety, occupational health and safety management, psychosocial support programs.

Автор заявляє про відсутність конфлікту інтересів. Спонсори не брали участі в розробленні дослідження; у зборі, аналізі чи інтерпретації даних; у написанні рукопису; в рішенні про публікацію результатів.

The author declares no conflicts of interest. The funders had no role in the design of the study; in the collection, analyses or interpretation of data; in the writing of the manuscript; in the decision to publish the results.