



► Стислий виклад

28 квітня 2026 року – Всесвітній день охорони праці

Психосоціальне робоче середовище: глобальні тенденції та стратегії дій

Психосоціальні ризики на роботі — головна та зростаюча загроза безпеці й здоров'ю працівників, продуктивності праці та економіці в цілому

- Згідно з останніми оцінками, вперше оприлюдненими МОП у глобальній доповіді «Психосоціальне робоче середовище: глобальні тенденції та стратегії дій», психосоціальні фактори ризику є причиною понад 840 000 смертей щорічно через асоційовані з ними серцево-судинні захворювання та психічні розлади.
- Ці ризики також щороку призводять до втрати майже **45 мільйонів років життя з поправкою на інвалідність (англ. Disability-adjusted life year, (DALYs))**. Сукупний вплив серцево-судинних захворювань і психічних розладів, пов'язаних із психосоціальними факторами ризику, за оцінками, призводить до **щорічної втрати 1,37% світового ВВП**.
- У зв'язку з цим важливо нагадати, що **надмірна тривалість робочого часу**, яка є критичним психосоціальним фактором ризику та пов'язана з підвищеною ймовірністю розвитку серцево-судинних захворювань й інсульту, залишається широко поширеним явищем. За оцінками МОП, **35% працівників у світі працюють понад 48 годин на тиждень**.
- Іншим серйозним приводом для занепокоєння є вплив булінгу та інших форм насильства і домагань. За оцінками МОП, **23% працівників у світі** зазнавали принаймні однієї форми насильства або домагань упродовж трудового життя, причому найбільш поширеним є психологічне насильство, рівень якого становить **18%**.
- У зв'язку з постійними прогалинами у наявності глобальних даних та занепокоєння щодо якості та порівнюваності статистичних показників з безпеки і гігієни праці (БГП), у 2025 році МОП розробила цільовий опитувальник для національних координаторів зі статистики БГП. Результати свідчать, що **37% установ-респондентів (41 зі 111)** мають конкретні плани щодо **вдосконалення статистичного обліку** психосоціальних ризиків і психічного здоров'я на роботі впродовж **наступних п'яти років**.
- Інтеграція у рамковий механізм транснаціонального соціального діалогу залишається незначною. Лише **18% з 338 транскордонних угод**, зареєстрованих у період з 2000 по 2025 рік у Репозиторії транскордонного соціального діалогу МОП (CBSD), прямо стосуються **психічного здоров'я або психосоціальних факторів у положеннях щодо БГП**.

Що таке психосоціальне робоче середовище?

Психосоціальне робоче середовище охоплює елементи роботи та взаємодії на робочому місці, що стосуються планування роботи, організації та управління робочими процесами, а також ширші політики, практики та процедури, які регулюють трудову діяльність. Воно також включає способи взаємозв'язків між цими елементами, кожен з яких може впливати на здоров'я та добробут працівників, а також на ефективність діяльності організації.

У доповіді відзначено мінливість сфери праці та наслідки цього для психосоціального робочого середовища. Цифровізація та використання штучного інтелекту (ШІ) трансформують способи координації, моніторингу та оцінювання завдань. Нові форми зайнятості, зокрема робота через цифрові платформи, різноманітні договірні відносини, а також поширення дистанційної та гібридної роботи, змінюють підходи до контролю, очікувань і організації робочого часу. Водночас зовнішні чинники, включаючи геополітичну невизначеність, також змінюють організацію праці. Хоча такі зміни можуть створювати можливості для поліпшення психосоціального робочого середовища, вони також можуть загострювати психосоціальні ризики, підкреслюючи потребу в проактивному управлінні.

Для посилення превентивних заходів у доповіді запропоновано застосування багаторівневого підходу, зосередженого на визначених та змінюваних характеристиках робочого середовища. Особлива увага приділяється аспектам, якими, наскільки це практично можливо, можна ефективно управляти для мінімізації ризиків та сприяння здоров'я і продуктивній праці. У цьому зв'язку визначено три взаємопов'язані рівні психосоціального робочого середовища:

- **Робота** — характеристики, притаманні їй, зокрема вимоги до її виконання, відповідність навичкам працівника, доступ до ресурсів, а також такі особливості завдань, як їх значущість, різноманітність і можливість застосування професійних навичок.
- **Способи управління і організації праці** — те, як робота структурована і реалізується на практиці, зокрема чіткість ролей, автономію, навантаження і темп роботи, нагляд, соціальну підтримку і якість взаємодії в колективі.
- **Ширші політики, практики та процедури, що регулюють трудову діяльність** — загальноорганізаційні та інституційні системи, які визначають умови зайнятості, організаційні зміни, режим робочого часу, цифровий моніторинг, практики оцінювання ефективності та

винагороди, заходи щодо запобігання насильству й домаганням, а також механізми консультування і залучення працівників.

Ці рівні охоплюють низку психосоціальних чинників, що відображають ключові характеристики робочого середовища у межах усіх форм і умов праці. Те, як вони функціонують і взаємодіють у конкретних ситуаціях, визначає, чи сприяють вони зміцненню здоров'я та ефективній роботі, чи призводять до виникнення психосоціальних небезпек і негативних наслідків.

Таке розуміння підкріплене даними з таких галузей, як епідеміологія, організаційна психологія, економіка праці та досліджень у сфері гігієни праці. Хоча наявні дані мають певні методологічні обмеження і нерівномірне географічне охоплення, вони вказують на те, що психосоціальні ризики є широко поширеними.

Певні умови праці і різноманітні форми зайнятості, включаючи неформальну економіку та самозайнятість, а також специфічні особливості окремих секторів, можуть посилювати вплив таких ризиків. Попри ці обмеження, дослідження послідовно демонструють, що несприятливе психосоціальне робоче середовище пов'язане з негативними наслідками для здоров'я і деструктивним впливом на діяльність організацій.

Добірка рамкових механізмів регулювання та політик щодо психосоціальних ризиків

Стандарти МОП щодо БГП забезпечують надійну нормативну базу для вирішення питань психосоціальних ризиків і забезпечення охорони фізичного й психічного здоров'я працівників. Хоча основоположні документи у цій сфері не містять прямих посилань на психосоціальні ризики, вони закладають необхідну основу для комплексних і превентивних політик і систем БГП на національному рівні та на рівні підприємств. Конвенція №190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці 2019 року є першим інструментом МОП, що прямо охоплює психосоціальні ризики через комплексну систему превентивних і захисних зобов'язань. Інші стандарти додатково зміцнюють систему запобігання психосоціальним ризикам і управління ними.

Аналіз, що міститься у доповіді, вказує на те, що регіональні рамкові механізми частіше передбачають інтеграцію психосоціальних ризиків до ширших систем БГП, хоча обсяг і рівень нормативної деталізації відрізняються залежно від регіону. Деякі документи чітко визначають такі фактори ризику, як насильство

та домагання, тоді як інші розглядають психосоціальні ризики через охоплення питань психічного здоров'я, організації й умов праці. В усіх регіонах ці рамкові механізми фокусуються на запобіганні і визначають організаційні аспекти роботи як ключові чинники психосоціального ризику. Нещодавні ініціативи також відображають зростаючу увагу до нових контекстів (ШІ та економіки цифрових платформ) а також розробці рекомендацій і практичних інструментів.

Огляд національних політик і програм у сфері БГП показує, що запобігання психосоціальним ризикам дедалі частіше стає національним пріоритетом у різних регіонах. Такі політики сприяють упровадженню заходів для їх попередження і зменшення — зокрема через моніторинг, навчання та використання перевірених інструментів оцінювання й інтервенцій. Часто вони узгоджені зі ширшими державними стратегіями зміцнення здоров'я та добробуту, особливо у сфері психічного здоров'я. У деяких країнах ці зусилля підсилюються кращою координацією між органами охорони здоров'я та праці, міжгалузевими підходами та залученням соціальних партнерів.

Національне законодавство поступово зміщується від формулювання обов'язків роботодавця переважно через призму «психічного здоров'я», що зазвичай веде до індивідуалізованих рішень, до системного підходу з чітким визначенням психосоціальних ризиків. У багатьох країнах ці ризики вже визначені та регулюються через вимоги до організації праці, оцінювання ризиків і аналізу запобіжних заходів, хоча їхній обсяг і конкретика суттєво різняться. Моніторинг психосоціального робочого середовища зазвичай вбудований у загальні процедури оцінювання ризиків БГП і доповнюється наглядом за станом здоров'я працівників, а також механізмами розгляду скарг і правозастосування.

Водночас обмежена доказова база — зокрема складність встановлення причинно-наслідкового зв'язку з роботою — і далі впливає на розгляд скарг і практичне виконання законодавчих вимог. У більш розвинених підходах оцінювання ризиків пов'язується з інтервенціями та коригувальними заходами, однак їх застосування залишається нерівномірним. Подібна різниця спостерігається і у визнанні пов'язаних із роботою розладів: ПТСР визнається ширше, тоді як інші стресові та психічні розлади частіше розглядаються індивідуально.

Колективні переговори та соціальний діалог відіграють важливу роль у перенесенні законодавчих положень у площину заходів на рівні галузей та робочих місць. Аналіз транскордонних угод свідчить

про те, що пряма увага до психічного здоров'я та психосоціальних факторів у межах положень щодо БГП залишається незначною: лише 18% із 338 угод, зареєстрованих у період з 2000 по 2025 роки в Репозиторії транскордонного соціального діалогу (CBSD) МОП, містять такі згадки. Проте з середини 2010-х років рівень залученості зріс, і в нещодавніх угодах частіше розглядаються питання стресу, психічного здоров'я та добробуту, домагань, балансу між роботою та особистим життям, цифровізації та дистанційної роботи. Водночас залучення соціальних партнерів сприяло розробленню галузевих методичних інструментів і стало підґрунтям для подальших змін у політиці та нормативно-правовому регулюванні.

Рекомендаційні стандарти, методичні посібники та інформаційно-просвітницькі кампанії допомагають перетворити запобіжні механізми на практичні підходи, орієнтовані на конкретні дії. У різних регіонах інспекції праці адаптують традиційні моделі перевірок для врахування психосоціальних загроз, поєднуючи контроль за дотриманням норм із запобіжними настановами, розробляючи спеціалізовані інструменти та впроваджуючи стратегії, орієнтовані на конкретні ризики або галузі. Інформаційно-просвітницькі кампанії також стали важливим допоміжним інструментом для посилення запобігання психосоціальним ризикам шляхом поліпшення їх розуміння та стимулювання впровадження запобіжних заходів безпосередньо на робочому місці.

Реагування на робочому місці

Доповідь спирається на Настанови з систем управління безпекою та гігієною праці (ILO-OSH 2001) як гнучкий механізм управління психосоціальними ризиками. Хоча Настанови безпосередньо не стосуються таких ризиків, вони пропонують структурований підхід, що охоплює політику, організацію, планування, упровадження та оцінювання, і забезпечує постійне вдосконалення в розрізі різних типів організацій.

Політика повинна чітко визнавати, що психосоціальні ризики можуть виникати внаслідок планування роботи, організації праці, упровадження методів контролю та ширших організаційних систем. Оскільки ключові чинники психосоціального робочого середовища належать до таких сфер, як управління персоналом, управління результативністю та організаційні зміни, система управління БГП має бути узгоджена з ними. Це дозволить закріпити запобігання психосоціальним ризикам як основний компонент безпечної та здорової праці. Для забезпечення виявлення, оцінки та контролю

психосоціальних ризиків на всіх рівнях необхідні чітка організаційна відповідальність та підзвітність. Це передбачає забезпечення ефективного керівництва, міжфункціональної координації та змістовної участі працівників. Керівники та відповідні підрозділи повинні мати компетенції для виявлення та усунення психосоціальних ризиків, а працівники — отримувати відповідну інформацію про загрози та запобіжні заходи.

Планування розпочинається з огляду поточних умов, після чого здійснюється виявлення небезпек, оцінка ризиків та визначення запобіжних заходів. Виявлення психосоціальних небезпек потребує аналізу планування роботи, організації та управління працею, а також ширших організаційних процесів, що формують повсякденну роботу. Також необхідно враховувати взаємодію між цими рівнями, розподіл повноважень та дискримінаційні практики, що можуть створювати або посилювати психосоціальні ризики.

Оскільки психосоціальні небезпеки не завжди є безпосередньо спостережуваними, оцінка має ґрунтуватися на кількох джерелах інформації, як-от організаційні дані, кадрові документи та опитування працівників. Хоча опитування можуть містити суб'єктивні елементи, використання перевірених інструментів та гарантій анонімності може підвищити їхню надійність. Оцінювання ризиків має враховувати тривалість, частоту та кумулятивний характер впливу, оскільки багато психосоціальних ризиків розвиваються поступово.

Запобігання є основною метою. Відповідно до ієрархії контролю, пріоритет слід надавати організаційним та колективним заходам, спрямованим на усунення першопричин, включаючи управління робочим навантаженням, чіткість ролей, комунікацію, практики залучення та лідерства. Негайне втручання може бути необхідним у разі виникнення критичних загроз, як-от насильство та домагання, тоді як довгострокові стратегії можуть передбачати перегляд функціональних обов'язків або реформування систем. Окремі заходи, спрямовані на охорону та зміцнення здоров'я, можуть допомогти працівникам справлятися з навантаженням та отримувати допомогу, але вони повинні доповнювати, а не замінювати заходи щодо створення організаційних умов.

У доповіді наведено приклади запобіжних заходів на трьох взаємопов'язаних рівнях психосоціального робочого середовища, що допомагає заінтересованим сторонам визначати пріоритетні напрями дій та усувати небезпеки в джерелі їх виникнення. На практиці такі заходи слід розглядати сукупно, оскільки вони часто спрямовані на кілька взаємодіючих психосоціальних небезпек одночасно. Це підтверджує необхідність застосування комплексного підходу.

Організації повинні періодично переглядати механізми впровадження та ефективність управління

психосоціальними ризиками, використовуючи показники та зворотний зв'язок від працівників. Моніторинг може включати аналіз тенденцій відсутності на роботі, плинності кадрів, повідомлень про насильство та домагання, звернень до служб підтримки та результатів опитувань працівників, що підкріплюються внутрішніми аудитами.

У разі надходження скарг на стрес, вигорання або виникнення міжособистісних конфліктів їх слід аналізувати для виявлення глибинних організаційних причин, забезпечуючи при цьому конфіденційність та об'єктивність. Отримані результати мають лягти в основу управлінських рішень та призводити до коригування процедур, організації праці та запобіжних заходів для безперервного вдосконалення.

Подальші кроки

Щоб забезпечити сталий прогрес у запобіганні психосоціальним ризикам і формуванні робочого середовища, яке підтримує безпеку та здоров'я працівників, а також ефективність роботи організації, у доповіді визначено три взаємопов'язані напрями подальших дій.

- **Дослідження.** Для усунення прогалин і глибшого розуміння поширеності й тенденцій необхідні більш узгоджені дані, що ґрунтуються на уніфікованих інструментах вимірювання і ширшому географічному охопленні. Інтеграція психосоціальних показників у системи моніторингу БГП і національну статистику дасть змогу поліпшити відстеження факторів впливу та їхніх наслідків. Хоча низка країн заявляє про плани щодо удосконалення статистичного обліку психосоціальних ризиків і психічного здоров'я, пов'язаного з роботою, необхідні подальші зусилля для забезпечення регулярних, узгоджених і порівнюваних на міжнародному рівні даних. Дезагрегація даних за характеристиками працівників і різними формами зайнятості разом із ґрунтовною оцінкою політик і робочих ініціатив сприятиме визначенню і ширшому впровадженню ефективних підходів.
- **Політичні та нормативно-правові засади.** Необхідні більша узгодженість, чіткість і послідовність у політичних і регуляторних підходах, оскільки поточні практики відрізняються за обсягом, термінологією і рівнем захисту. Для посилення превентивних практик політичні та законодавчі підходи щодо БГП мають бути спрямовані на психосоціальні ризики, уникаючи фокусування виключно на наслідках, як-от психічне здоров'я на робочому місці. Поряд із постійною увагою до гострих і видимих проблем, зокрема насильства і домагань, необхідно приділяти більше уваги структурним і організаційним аспектам праці. Ефективне впровадження вимагає поєднання

заходів контролю, практичних настанов, інструментів і розбудови спроможностей, особливо для малих і середніх підприємств, а також чіткішої комунікації і більш тісної інституційної координації. Посилення співпраці між органами з БГП, установами охорони здоров'я і соціальними партнерами може додатково сприяти запобіганню ризикам і обміну знаннями.

На рівні робочого місця: хоча не всі психосоціальні небезпеки можна повністю усунути, пов'язані з ними ризики часто можна знизити шляхом удосконалення планування, організації і управління працею. Це включає перегляд робочого навантаження, розподілу завдань, нагляду та інших елементів робочого середовища, з одночасним зміцненням спроможності працівників щодо виявлення ризиків і реагування на них. Відповідальність керівництва відіграє ключову роль у впровадженні запобіжних заходів у повсякденні управлінські рішення і в усі організаційні функції. Залучення працівників і їхніх представників, а також налагодження співпраці між фахівцями з БГП, кадровою службою і керівництвом допомагають забезпечити практичність, відповідність контексту і сталість впроваджуваних заходів.



Ліцензія: [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) © Міжнародна організація праці [2026 р.]

МОП. «Психосоціальне робоче середовище: глобальні тенденції та стратегії дій». Виконавче резюме, Женева: Міжнародне бюро праці, 2026 р. © ILO.