



Міжнародна
організація
праці

Навчальний курс МОП «Розбудова сучасних і ефективних систем інспекції праці»

Модуль

14

- **Забезпечення
додержання законодавства
про психосоціальні ризики**

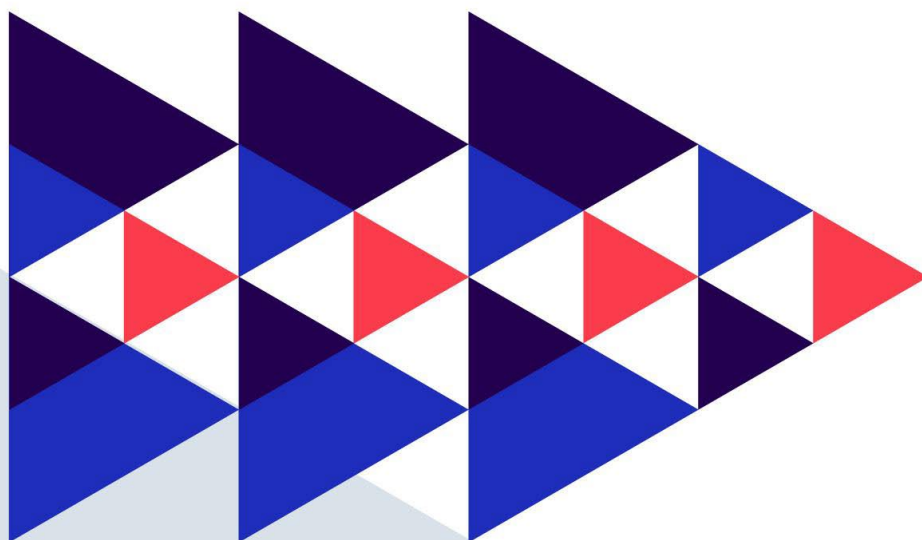


Українською мовою перекладено за підтримки Проєкту МОП за фінансування ЄС
[«На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні».](#)

Навчальний курс МОП
«Розбудова сучасних і ефективних
систем інспекції праці»

► Модуль **14**

Забезпечення додержання законодавства про психосоціальні ризики





► Про що цей модуль

Завдання цього модуля — роз'яснити поняття психосоціальних ризиків на роботі, кроки, з яких складається управління психосоціальними ризиками, та роль інспекторів праці в забезпеченні дотримання трудового законодавства в цій сфері.



► Цілі

Ціль цього модуля полягає в представленні широкої точки зору на інспекційні заходи, що стосуються психосоціальних ризиків на роботі, зокрема, в роз'ясненні учасникам таких аспектів:

- поняття психосоціальних ризиків на роботі та кроки, з яких складається управління психосоціальними ризиками;
 - роль інспекторів праці з урахуванням різних національних правових систем.
-

► Зміст¹

► 1. Поняття психосоціальних ризиків на роботі	1
1.1. Від наукового до юридичного визначення психосоціальних ризиків на роботі в трудовому законодавстві	1
1.2. Управління психосоціальними ризиками	2
1.3. Психосоціальні небезпеки	2
1.4. Основні наслідки дії психосоціальних небезпек	7
1.5. Кінцевий вплив на здоров'я працівників і відповідну організацію	9
► 2. Роль інспекторів праці: забезпечення додержання законодавства щодо психосоціальних ризиків	12
2.1. Роль інспекторів праці стосовно психосоціальних ризиків	12
2.2. Забезпечення додержання законодавства щодо психосоціальних ризиків	13
2.2.1. Управління психосоціальними ризиками	14
2.2.2. Пов'язаний із роботою стрес	16
2.2.3. Охорона психічного здоров'я на роботі	16
2.2.4. Робочий час і право на відключення	16
2.2.5. Насильство та домагання на роботі	17
2.2.6. Насильство з боку третіх осіб	20
2.2.7. Дискримінація на роботі	21
2.2.8. Психосоціальні ризики, пов'язані із застосуванням положень трудового законодавства	22
2.3. Інструменти та рушійні фактори імплементації обов'язків стосовно психосоціальних ризиків та сприяння забезпеченню їх виконання	24
2.3.1. Колективні переговори	24
2.3.2. Настанови та «м'яке право»	25
2.3.3. Політика щодо зміцнення здоров'я	26
2.4. Аспекти приватного життя, які спричиняють наслідки на роботі	27
► Резюме	30
► Бібліографія та додаткові джерела	31

¹ Бібліографія і додатки до частини II цього модуля актуальні також до його першої частини

► 1. Поняття психосоціальних ризиків на роботі

1.1 Від наукового до юридичного визначення психосоціальних ризиків на роботі в трудовому законодавстві

Термін «психосоціальні» означає **взаємозв'язок і взаємодію** між людиною та її середовищем. Згідно з визначенням, запропонованим МОП у 1984 році¹,

психосоціальні ризики є «взаємодією між робочим середовищем, змістом роботи та організацією праці, з одного боку, та здібностями, потребами, культурою та особистими позаробочими міркуваннями працівників, з іншого боку, яка може через сприйняття і досвід впливати на стан здоров'я, продуктивність і задоволеність роботою».

Проте законодавство з питань безпеки та здоров'я на роботі передбачає **обов'язок роботодавців** забезпечити захист працівників у кожному аспекті, пов'язаному з роботою². Отже, юридичне поняття психосоціальних ризиків має поширюватися тільки на особливості організації робочого місця і робочого середовища, які входять у сферу управлінських повноважень роботодавця, а не на конкретний стан особи та її соціальний контекст.

Події та обставини, що стосуються **приватного життя працівника**, можуть впливати на робоче середовище³, але вони виходять за рамки трудового законодавства та обов'язків роботодавців і, отже, діяльності регуляторних органів, хоча в деяких країнах психосоціальні ризики охоплюються санітарними правилами, застосування яких повинні забезпечувати органи охорони здоров'я⁴.

Цей підхід прийнято в **законодавстві Бельгії**⁵, яке говорить, що «психосоціальні ризики на роботі означають імовірність того, що один або декілька працівників зазнають психологічної шкоди, яку може супроводжувати також фізична шкода, у результаті дії елементів організації праці, змісту роботи, умов праці, умов проживання на роботі та міжособистісних стосунків на роботі, на які впливає роботодавець і як об'єктивно спричиняють загрозу».

¹ *Psychosocial factors at work: recognition and control* [«Психосоціальні фактори на роботі: визнання і контроль»], доповідь Спільного комітету МОП/ВООЗ зі здоров'я на роботі, 9 сесія, Женева 18–24 вересня 1984 р., с. 3. (Бібліографія, п. 9).

² Стаття 5(1) Європейської рамкової директиви 89/391/ЄЕС із безпеки та здоров'я на роботі.

³ Параграф 3 Європейської рамкової угоди про стрес, пов'язаний із роботою (2004 р.) говорить, що «стрес, що виникає поза робочим середовищем, може призводити до змін поведінки та зниження ефективності праці. Усі прояви стресу на роботі не можна вважати стресом, пов'язаним із роботою». (Бібліографія, п. 2).

⁴ У деяких країнах, зокрема в Колумбії (Постанова 2545 від 2008 р.) та Перу, психосоціальні ризики розглядаються із санітарної точки зору, включно як із ризиками, що виникають у зв'язку з працею, так із ризиками, що виникають з інших причин.

⁵ Стаття 32/1 Закону від 28 лютого 2014 р., який доповнює Закон від 4 серпня 1996 р. про добробут працівників під час виконання роботи; стаття 2.3 Королівського указу від 10 квітня 2014 року про запобігання психосоціальним ризикам на роботі. (Бібліографія, п. 77).

Нещодавно був ухвалений стандарт ISO 45003:2021 «Управління здоров'ям та безпекою на роботі. Психологічне здоров'я та безпека на роботі. Настанови з управління психосоціальними ризиками», у якому психосоціальні ризики на роботі визначено як поєднання імовірності впливу пов'язаних із роботою небезпек психосоціального характеру (як-от аспекти організації праці, соціальні фактори на роботі та в робочому середовищі, обладнання і небезпечні завдання) і тяжкості травми та погіршення здоров'я, які можуть бути спричинені цими небезпеками⁶.

1.2 Управління психосоціальними ризиками

Управління психосоціальними ризиками на роботі включає декілька кроків:

- ▶ по-перше, виявлення і аналіз або оцінювання **психосоціальних факторів** або умов праці на підприємстві та в його соціальному середовищі, які могли б перетворитися на **психосоціальні небезпеки** і в кінцевому підсумку на **психосоціальні ризики**, спричиняючи негативні психологічні, фізичні та соціальні результати;
- ▶ по-друге, аналіз **наслідків** дії психосоціальних ризиків, здебільшого пов'язаних з роботою стресу та емоційного вигорання, насильства й домагань на роботі та їхніх організаційних наслідків;
- ▶ по-третє, опис кінцевого **впливу** на окремих осіб і організації.

У будь-якому випадку психосоціальні ризики є частиною складного та інтерактивного процесу, в якому такі явища, як стрес, насильство чи домагання, можуть бути і факторами, і наслідками, а остаточний вплив є переважно погіршенням перших.

1.3 Психосоціальні небезпеки

Психосоціальні фактори — це організаційні та соціальні аспекти праці, які можуть перетворитися на **психосоціальні небезпеки** (або **психосоціальні фактори ризику**)⁷, а зрештою і на психосоціальні ризики. Запобіжні заходи з боку інспекторів праці полягають у моніторингу цього процесу для оцінювання.

Дослідники визначили різні категорії, за якими можна згрупувати психосоціальні небезпеки. Нижче в переліках представлено дві класифікації на основі цих категорій: перелік, складений у межах Європейського обстеження підприємств щодо нових ри-

⁶ Травми та погіршення здоров'я, спричинені психосоціальними ризиками, можуть мати психологічний та (або) фізичний характер. У деяких країнах, наприклад у Канаді, стандарти орієнтовані тільки на психологічне здоров'я на роботі (CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803/2013, *Psychological health and safety in the workplace*).

⁷ Термін «психологічна небезпека» еквівалентний терміну «небезпека», визначеному як «потенційна здатність завдати травми чи ушкодження здоров'ю людини» в глосарії [Керівних принципів із систем управління безпекою та здоров'ям на роботі](#) (МОП-БЗР, 2001).

зиків (ESENER, 2010) на основі роботи Сох (1993)⁸, який був включений до Посібника Комітету старших інспекторів праці (КСІП, 2018)⁹, і класифікація, включена до стандарту ISO 45003. Далі наведено приблизне зіставлення цих класифікацій.

► 1) Організаційні фактори

ESENER — COX		ISO 45003	
Зміст роботи	Відсутність різноманітності або короткі робочі цикли, фрагментована чи безглузда робота, недостатнє використання навичок, високий ступінь невизначеності, безперервний контакт зі складними клієнтами, пацієнтами, учнями тощо	Вимоги до роботи	Недостатнє використання навичок, необхідність постійно взаємодіяти з людьми (наприклад, із громадськістю, клієнтами, студентами, пацієнтами), надто велика кількість завдань на певний строк або з певною кількістю працівників, суперечливі вимоги та строки виконання, нереалістичні очікування щодо компетентності або відповідальності працівника, відсутність різноманітності завдань або виконання завдань, які дуже часто повторюються, фрагментована чи безглузда робота, необхідність тривалий час зберігати пильність і зосередженість, робота з агресивними або проблемними людьми, вплив подій або ситуацій, які можуть завдати психологічної травми.
		Гарантована зайнятість і ненадійна робота	Невпевненість щодо наявності роботи, зокрема робота без установленого графіка, можливість звільнення або тимчасової втрати роботи зі зменшенням оплати праці, низькооплачувана чи негарантована зайнятість, зокрема нестандартна зайнятість і робота в ситуаціях, які не охоплені чи не захищені належним чином трудовим законодавством або соціальним захистом.
		Дистанційна робота й робота в умовах ізоляції	Робота в місцях, які далеко від дому, сім'ї, друзів та звичайних мереж підтримки (наприклад, робота в ізоляції або вахтовим методом), робота на самоті не у віддалених місцях, але без соціальної взаємодії/спілкування з людьми на роботі (наприклад, робота вдома), робота в приватних оселях (наприклад, забезпечення догляду або виконання домашніх обов'язків у домах інших людей).

⁸ *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks: Managing Safety and Health at Work* (ESENER-1), European Agency for Safety and Health at Work, 2010, (Бібліографія, п. 87); and *Stress Research and Stress Management: Putting Theory to Work*, Cox, T., HSE Books, Sudbury, 1993, (Бібліографія, п. 88).

⁹ Бібліографія, п. 90.

Робоче навантаження і темп роботи	Перевантаження або занадто мало роботи, високий темп роботи, край стислі строки, безперервна робота в умовах дотримання строків	Робоче навантаження і темп роботи	Перевантаження або замало роботи, край стислі строки, безперервна робота в умовах дотримання строків, високий темп роботи, високий рівень монотонності роботи
Робочий час	Змінна робота, нічні зміни, жорсткі графіки роботи, непередбачувана тривалість робочого часу, робота тривалий час або без можливості спілкуватися	Робочий час і графік роботи	Відсутність різноманітності в роботі, змінна робота, жорсткі графіки роботи, непередбачувана тривалість робочого часу, робота тривалий час або без можливості спілкуватися, фрагментована чи безглузда робота, постійні вимоги про виконання роботи в найкоротші строки
Контроль	Низький рівень участі в ухваленні рішень, відсутність контролю над робочим навантаженням, темпом роботи, змінами тощо	Контроль за роботою чи самостійність	Обмежена можливість участі в ухваленні рішень, відсутність контролю над робочим навантаженням, низькі рівні впливу й незалежності (наприклад, нездатність впливати на швидкість, порядок або графік виконання робочих завдань і робоче навантаження)
		Управління організаційними змінами	Відсутність практичної підтримки працівників у перехідні періоди, тривала або періодична реструктуризація, відсутність консультацій і спілкування щодо змін на підприємстві або низька якість, несвоєчасність або безглуздість таких консультацій
Роль в організації	Невизначеність ролі, суперечність між функціями, відповідальність за інших людей	Ролі та очікування	Невизначеність ролі, суперечність між функціями, обов'язок дбати про інших, ситуації, де працівники не мають чітких указівок щодо завдань, які вони повинні виконувати (і не виконувати), очікування в межах ролі, які виключають одне одне (наприклад, забезпечувати належне обслуговування клієнтів, але водночас не приділяти їм багато часу), невизначеність щодо завдань і трудових норм або часті зміни в них, виконання роботи, яка не має особливої цінності або мети

► 2) Соціальні фактори

ESENER — COX		ISO 45003	
Організаційна культура і функція	Погана комунікація, низький рівень підтримки в розв'язанні проблем і особистому розвитку, неадекватна управлінська підтримка, відсутність визначення організаційних завдань або згоди щодо них	Керівництво	Відсутність чіткого бачення і цілей, стиль управління, що не відповідає характеристикам роботи та її вимогам, брак уваги або лише випадкова увага до скарг і пропозицій, приховування інформації, недостатнє спілкування і підтримка, відсутність відповідальності, відсутність справедливості, непослідовна й неналежна практика ухвалення рішень, зловживання повноваженнями чи владою
		Організаційна культура / культура трудового колективу	Погана комунікація, низький рівень підтримки в розв'язанні проблем і особистому розвитку, відсутність визначення організаційних завдань або згоди щодо них, непослідовне й несвоєчасне застосування правил і процедур, несправедливе ухвалення рішень
		Визнання і винагородження	Дисбаланс між зусиллями працівників і формальним та неформальним визнанням і винагородженням цих зусиль, відсутність належного, справедливого і своєчасного визнання і оцінювання зусиль працівників
		Підтримка	Відсутність підтримки з боку начальства й колег, відсутність доступу до служб підтримки, відсутність інформування/ навчання для підтримки виконання роботи
		Нагляд	Відсутність конструктивного зворотного зв'язку за результатами роботи та оцінювання, брак заохочення / визнання, брак спілкування, відсутність спільного бачення і чітких цілей організації, відсутність підтримки та (або) ресурсів для сприяння підвищенню ефективності, відсутність справедливості, неправомірне використання цифрового спостереження

Міжособистісні стосунки на робочому місці	Соціальна чи фізична ізоляція, погані відносини з начальством, міжособистісні конфлікти, брак соціальної підтримки, домагання, цькування, поганий стиль керівництва, насильство з боку третіх осіб	Міжособистісні стосунки	Погана комунікація, зокрема поганий обмін інформацією, погані стосунки між вищим керівництвом, керівниками середньої ланки, колегами та клієнтами чи іншими особами, з якими взаємодіють працівники, міжособистісні конфлікти, домагання, цькування, віктимізація (зокрема з використанням електронних засобів, як-от електронна пошта й соціальні мережі), насильство з боку третіх осіб, брак соціальної підтримки, нерівний розподіл повноважень між панівними та непанівними групами працівників, соціальна чи фізична ізоляція
		Ввічливість і повага	Відсутність довіри, чесності, поваги, ввічливості та справедливості, відсутність поваги та уваги у взаємодії між працівниками, а також із покупцями, клієнтами та громадськістю
		Насильство на роботі	Інциденти, пов'язані з явною чи неявною загрозою здоров'ю, безпеці чи добробуту на роботі; насильство може бути внутрішнім, зовнішнім або ініційованим клієнтом, як-от образи, погрози, напад (фізичний, словесний чи сексуальний) або гендерне насильство
		Домагання	Небажана, образлива, залякувальна поведінка (сексуального чи несексуального характеру), яка стосується однієї чи кількох конкретних характеристик об'єкта домагань, наприклад раси, гендерної ідентичності, релігії чи переконань, сексуальної орієнтації, інвалідності чи віку
		Цькування і віктимізація	Неодноразова (більше одного разу) необґрунтована поведінка, яка може становити загрозу здоров'ю, безпеці та добробуту на роботі; поведінка може бути явною чи прихованою, як-от соціальна чи фізична ізоляція, доручення безглузвих або несприятливих завдань, лаяння, образи та залякування, підривання авторитету, невинуватна публічна критика, приховування інформації чи ресурсів, критично важливих для роботи, зловмисні чутки чи плітки, встановлення нереальних строків

Кар'єрне зростання	Відсутність зростання та його невизначеність, недостатнє або надмірне просування по службі, низька оплата праці, негарантована зайнятість, низька суспільна цінність праці	Кар'єрне зростання	Відсутність зростання та його невизначеність, недостатнє або надмірне просування по службі, брак можливостей для підвищення кваліфікації
Узгодження особистого і трудового життя	Суперечність потреб на роботі та вдома, низький ступінь підтримки вдома, проблеми, спричинені тим, що обидва партнери працюють (зайнятість обох партнерів)	Баланс між роботою та особистим життям	Робочі завдання, функції, графіки або очікування, які змушують працівників працювати у свій власний час, суперечливі вимоги роботи та особистого життя, робота, яка впливає на здатність працівників відновлюватися

► 3) Робоче середовище й обладнання

ESENER — COX		ISO 45003	
Середовище й обладнання	Недостатня забезпеченість обладнанням, його непридатність або неналежне обслуговування, погані умови навколишнього середовища, як-от нестача місця, погане освітлення, надмірний шум	Робоче середовище, обладнання і небезпечні завдання	Недостатня забезпеченість обладнанням, його непридатність, ненадійність, неналежне обслуговування чи ремонт, погані умови на робочому місці, як-от нестача місця, погане освітлення і надмірний шум, брак потрібних інструментів, обладнання або інших ресурсів для виконання робочих завдань, робота в екстремальних умовах або ситуаціях, наприклад, за дуже високої чи дуже низької температури, на висоті або в нестабільних середовищах, як-от зони конфліктів

1.4 Основні наслідки дії психосоціальних небезпек

Найпоширеніші результати або наслідки дії психосоціальних небезпек на роботі — стрес та емоційне вигорання, з одного боку, та домагання і насильство, з іншого боку, причому ці дві групи наслідків часто переплітаються між собою. У відповідь на ці наслідки зазвичай здійснюються реагувальні заходи інспекції праці, як правило — на підставі скарг або повідомлень про нещасні випадки на роботі.

а) Пов'язані з роботою стрес і емоційне вигорання

Пов'язаний із роботою стрес — це не одна з психосоціальних небезпек, а головний наслідок їхньої дії.

Стрес — це стан тривоги: шкідлива фізична та емоційна реакція, спричинена дисбалансом між вимогами, з одного боку, і ресурсами та здібностями особи, необхідними для виконання цих вимог.

Стрес виникає, коли вимоги роботи не збігаються зі спроможністю, ресурсами чи потребами працівника або перевищують їх.

Він має місце також у випадку, коли знання і здібності окремого працівника — чи групи — для виконання вимог не збігаються з очікуваннями, передбаченими організаційною культурою підприємства.

Пов'язаний із роботою стрес стає ризиком для безпеки та здоров'я, коли робота, вимоги якої перевищують спроможність і здатність особи задовольнити їх, має тривалий характер¹⁰.

Нам слід також урахувувати, що стрес може бути спричинений фізичними факторами, як-от шум і температура, які не вважаються психосоціальними небезпеками.

Емоційне вигорання — це «процес, визначений як відчуття поступового погіршення стану та виснаження і, зрештою, вичерпання енергії. Його часто супроводжує втрата мотивації, відчуття, яке каже: «достатньо, більше не треба». Це перевантаження, яке має тенденцію згодом впливати на ставлення, настрої та загальну поведінку»¹¹. Емоційне вигорання може бути сукупним результатом стресу.

б) Домагання і насильство на роботі

Стаття 1(1)(а) [Конвенції 2019 року про викорінення насильства та домагань у сфері праці \(№ 190\)](#) говорить, що «термін «насильство та домагання» у сфері праці означає низку неприйнятних форм поведінки та практики або загрози таких, здійснених одноразово чи систематично, метою, результатом або можливим наслідком яких є заподіяння фізичної, психологічної, сексуальної чи економічної шкоди, включно з гендерно обумовленими насильством та домаганнями».

Пов'язаний із роботою стрес може бути причиною насильства на робочому місці, а домагання і насильство на робочому місці є потенційними стрес-факторами, пов'язаними з роботою¹².

¹⁰ Визначення EU-OSHA; див. також Cox T., Griffiths A. and Rial-Gonzalez E. (2000), *Research on work-related stress*, Report to the Europea Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg. (Бібліографія, п. 69).

¹¹ Herbert Freudenberger, "Stress and Burnout and their Implication in the Work Environment", ILO Encyclopaedia on Occupational Health and Safety (2011). Вимірювання емоційного вигорання можна полегшити за допомогою інструменту Maslach Burnout Inventory, яким вимірюються цинізм, ентузіазм і результативність.

¹² Розділ 2 Європейської рамкової угоди про стрес, пов'язаний із роботою (2004 р.). (Бібліографія, п. 2).

с) Організаційні наслідки

Для зацікавленої організації негативні наслідки включають загалом низьку ефективність діяльності, збільшення кількості невиходів на роботу, презентеїзм (ситуація, коли працівники з'являються на роботі хворими й не здатними ефективно працювати), посилення конфліктів і напруженості, пов'язаної зі стосунками, помилки, нещасні випадки на роботі та підвищення рівня травматизму.

Відсутність працівників на роботі, як правило, триваліша, ніж з інших причин, причому пов'язаний із роботою стрес може сприяти підвищенню частоти дострокового виходу на пенсію, особливо серед службовців.

1.5 Кінцевий вплив на здоров'я працівників і відповідну організацію

У працівників, які протягом тривалого часу наражаються на психосоціальні ризики, зокрема в тих, що страждають від пов'язаного з роботою стресу¹³, можуть почати розвиватися серйозні психічні, фізичні та соціальні чи поведінкові розлади. Це, своєю чергою, може призвести до інвалідності й необхідності виплати працівникам компенсацій або допомог із соціального забезпечення. Водночас організації, в яких вони працюють, також можуть зазнавати несприятливих наслідків.

Інспектори праці можуть бути зобов'язані проводити реагувальні заходи згідно з відповідною правовою базою на підставі отриманих скарг або повідомлень про нещасні випадки на роботі чи професійні захворювання. Нижче зазначено найпоширеніші форми шкоди та впливу.

а) Вплив на психічне здоров'я працівників

Дослідження свідчать про те, що найбільш поширеним наслідком несприятливих психосоціальних умов праці є шкідливий вплив як на афективні, так і на когнітивні показники, як-от тривога, депресія, страждання, емоційне вигорання, ухвалення нерациональних рішень і неуважність¹⁴.

б) Вплив на фізичне здоров'я працівників

У працівників, які зазнають дії психосоціальних небезпек, можуть почати розвиватися серйозні проблеми з фізичним здоров'ям, наприклад, захворювання серцево-

¹³ У параграфі 3 Європейської рамкової угоди про стрес, пов'язаний із роботою (2004 р.), сказано, що «стрес не є захворюванням, але тривала його дія може знижувати ефективність роботи та спричинити погіршення стану здоров'я». (Бібліографія, п. 2).

¹⁴ Cox, Griffith and Rial González, 2000; *Health impact of psychosocial hazards at work, an overview*, WHO, Stavroula Leka and Aditya Jain (2010), p. 65. (Бібліографія, п. 8).

судинної системи, шлунково-кишкового тракту й опорно-рухового апарату; крім того, останні дані показують, що така дія може сприяти певним формам раку¹⁵.

Психосоціальні небезпеки можуть також бути непрямою причиною нещасних випадків на роботі, спричинених людською помилкою, або взаємодіяти з іншими видами небезпек у робочому середовищі, посилюючи таким чином їхній негативний вплив на тому ж самому рівні інтенсивності. До того ж дія інших небезпек також може сприяти психосоціальним ризикам, оскільки працівники можуть хвилюватися про можливий вплив або наслідки дії таких небезпек¹⁶.

с) Вплив на соціальне або поведінкове здоров'я працівників

Дія психосоціальних небезпек пов'язана із широким спектром нездорових форм поведінки, як-от гіподинамія, надмірне вживання алкоголю і тютюну (згубні звички), погане харчування та порушення сну¹⁷.

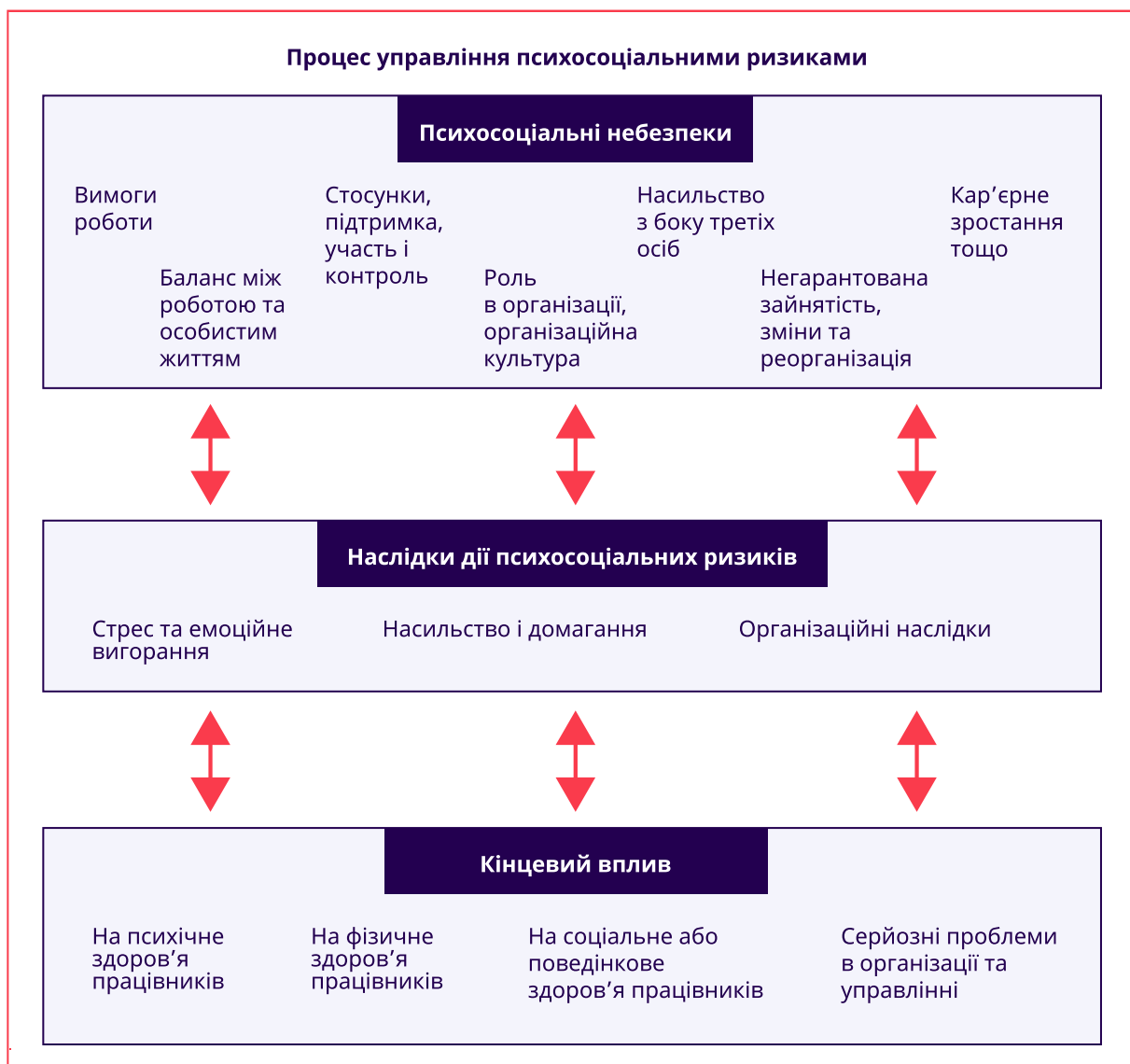
d) Вплив на організацію й управління

Для відповідної організації кінцевим впливом можуть бути глибоко вкорінені конфлікти й зіпсовані особисті стосунки, які спричиняють такі травматичні дії, як переведення на іншу роботу чи звільнення.

¹⁵ Sultan-Taieb H, Lejeune C, Drummond A, Niedhammer I., "Fractions of cardiovascular diseases, mental disorders, and musculoskeletal disorders attributable to job strain" in International Archives of Occupational & Environmental Health, 2011,84:911-25. (Бібліографія, п. 10).

¹⁶ Параграф 6.1.2.1, стандарт ISO 45003.

¹⁷ Kouvonen et al., 2005, 2006 and Cox, Griffith and Rial González, 2000; Health impact of psychosocial hazards at work, an overview, WHO, Stavroula Leka and Aditya Jain (2010), p. 73. (Бібліографія, п. 8).



► 2. Роль інспекторів праці: забезпечення додержання законодавства щодо психосоціальних ризиків

2.1 Роль інспекторів праці стосовно психосоціальних ризиків

Згідно зі статтею 3 Конвенції № 81, основними функціями системи інспекції праці є:

- **забезпечення застосування** правових норм у галузі умов праці та охорони працівників під час їхньої роботи;
- **забезпечення** роботодавців і працівників **технічною інформацією та консультаціями** щодо найбільш ефективних засобів **дотримання правових норм**.

Отже, головною метою діяльності служби інспекції праці є забезпечення **застосування законодавства про працю**, що включає врахування **психосоціальних ризиків**. Особливість роботи служби інспекції полягає в тому, що інспектори мають право забезпечувати додержання законодавства. Це головна відмінність інспекторів праці від інших зацікавлених сторін.

Заходи інспекторів можна вважати **випереджувальними**, якщо вони ініційовані інспекцією з профілактичною метою, та **реагувальними**, якщо вони здійснюються у відповідь на скарги.

У різних країнах заходи для забезпечення додержання правових норм стосовно психосоціальних ризиків можуть здійснюватися по-різному, залежно від відповідного законодавства, компетенцій та повноважень служби інспекції праці.

У деяких країнах інспекційна діяльність зосереджується переважно на забезпеченні додержання законодавства щодо безпеки та здоров'я на роботі (БЗР), робочого середовища і добробуту працівників, тому вони відіграють активнішу роль у запобіганні психосоціальним ризикам. В інших країнах інспекція більше опікується загальним захистом трудових прав, а в питаннях, що стосуються психосоціальних ризиків, відіграє більш реагувальну роль, концентруючись на протидії домаганням і насильству на роботі.

Роль інспекторів також може бути різною. Іноді вони вивчають психосоціальні ризики або розглядають скарги на цькування самостійно; в інших випадках вони вимагають, щоб це робили роботодавці за допомогою консультантів або інших компетентних суб'єктів, зокрема суддів або прокурорів.

2.2 Забезпечення додержання законодавства щодо психосоціальних ризиків

Головна роль інспекторів праці полягає в забезпеченні застосування законодавства про працю (стаття 3 Конвенції № 81), отже закони й нормативні акти є ключовим інструментом їхньої діяльності.

У більшості країн окремих нормативних актів стосовно психосоціальних ризиків немає, а в законах про безпеку та здоров'я на роботі прямо ці ризики не згадуються. Про них може говоритися мимохідь, як у Норвегії¹⁸, Угорщині¹⁹, Португалії²⁰, Сальвадорі²¹, Венесуелі²² та Перу, де закони з питань БЗР містять обов'язок протидіяти психосоціальним ризикам, але спеціальних нормативних актів для цього немає.

Перу: Закон № 29757 про безпеку та здоров'я на роботі

Статтями 56 і 65 передбачено, що слід урахувати психосоціальний ризик.

Статтею 103 Постанови Верховного Суду № 005-2012-TR передбачено, що вважається, що дія психосоціальних ризиків має місце, якщо заподіяно ушкодження здоров'ю працівників, яке спричиняє стрес, а в довгостроковій перспективі — такі клінічні симптоми, як серцево-судинні, респіраторні, імунні, гастроентерологічні, дерматологічні, ендокринологічні, психічні захворювання, захворювання опорно-рухового апарата тощо. Клінічна симптоматика має бути підтверджена медичною довідкою, виданою медичним центром або медичним спеціалістом належної кваліфікації.

У будь-якому випадку застосування до цих ризиків загальних юридичних зобов'язань стосовно безпеки та здоров'я на роботі є загальноновизнаним фактом. У більшості країн законодавством на роботодавців покладено обов'язок запобігати **всім** небезпекам і будь-яким ризикам для захисту здоров'я працівників шляхом реалізації профілактичних заходів, і ці ризики мають включати психосоціальні ризики.

Зокрема, у статті 3(е) [Конвенції 1981 року про безпеку та здоров'я на роботі \(№ 155\)](#) встановлено, що «термін **«здоров'я»** стосовно праці означає не тільки відсутність хвороби чи недуги; він також уключає фізичні й психічні елементи, які впливають на здоров'я і безпосередньо стосуються безпеки та здоров'я на роботі».

¹⁸ Закон 2005 р. про робоче середовище, §4-3.

¹⁹ Закон № XCIII від 1993 року про охорону праці згідно зі статтею 87 (5/A) Трудового кодексу і зміни до Закону про здоров'я та безпеку на роботі (№ XCIII від 1993 р.), внесені Законом № CLXI від 2007 р.

²⁰ Закон № 102/2009 про заохочення БЗР (зі змінами, внесеними Законом № 3/2014), статті 15.1.f) g) та 48.

²¹ Загальна постанова про запобігання небезпекам на робочих місцях, стаття 276 (2012 р.).

²² Органічний закон про профілактику, умови та робоче середовище (2005 р.), статті 56 і 69.

Крім законодавства з питань БЗР, певні психосоціальні ризики можуть охоплюватися положеннями **законодавства про працю**, як-от ризики стосовно робочого часу, насильства й домагань на роботі та дискримінації.

Такі форми поведінки можуть тягти за собою порушення прав на гідність на роботі, рівне поводження, недоторканність приватного життя, честь, фізичну, психологічну чи моральну недоторканність. До того ж застосування положень законодавства про працю щодо змін в умовах праці, оплаті праці, порядку звільнення та реорганізації можуть викликати стрес і негативно позначатися на здоров'ї працівників, як пояснюється нижче.

Певну роль стосовно психосоціальних ризиків можуть відігравати також інші галузі права: кримінальне право у випадках насильства на роботі (цькування і сексуальних домагань, що ставлять під загрозу життя інших людей) або правові норми щодо компенсації в разі захворювань працівників або нещасних випадків із ними.

На додаток до застосування загальних положень про БЗР і трудові права є багато прикладів спеціального законодавства стосовно психосоціальних ризиків або деяких конкретних ризиків чи їхніх аспектів.

Розроблення нормативної бази з певного питання — процес, який розгортається залежно від потреби. Отже, перші виявлені аспекти зазвичай стосуються наслідків (у цьому випадку стресу, насильства, цькування тощо), а не причин (психосоціальних небезпек). Це є однією з причин того, чому нормативні акти в таких сферах, як БЗР і законодавство про працю, наразі настільки розпорошені. Ми аналізуватимемо їх нижче в певному порядку.

2.2.1 Управління психосоціальними ризиками

Деякі країни, зокрема Бельгія (2014 р.)²³, Швеція (2015 р.)²⁴ та Мексика (2014–2018 рр.) розробили спеціальні нормативні акти стосовно управління психосоціальними ризиками на роботі. У Чилі також були ухвалені нормативні акти, спрямовані на оцінювання психосоціальних ризиків²⁵.

²³ Закон від 28 лютого 2014 р., що доповнює Закон від 4 серпня 1996 р. про добробут працівників під час виконання ними роботи та про запобігання психосоціальним ризикам на роботі, зокрема насильству, цькуванню і сексуальним домаганням; Закон від 28 березня 2014 р. про внесення змін до Судового кодексу й Закон від 4 серпня 1996 р. про добробут працівників під час виконання ними роботи і стосовно судових проваджень; Королівський декрет від 10 квітня 2014 року про запобігання психосоціальним ризикам на роботі.

²⁴ Положення про організаційне та соціальне робоче середовище (AFS 2015:4).

²⁵ Постанова Міністерства охорони здоров'я від 24 листопада 2017 р. № 1433.

Мексика: Федеральна постанова про безпеку та гігієну праці й робоче середовище (2014 р.)

Стаття 43. Стосовно психосоціальних факторів ризику на робочому місці роботодавці повинні:

1. виявляти й аналізувати роботи, яким притаманні психосоціальні ризики, з огляду на характер їхніх функцій та режим робочому часу;
2. виявляти працівників, які постраждали від серйозних травматичних випадків або актів насильства на роботі, та проводити їхнє клінічне оцінювання;
3. здійснювати належні запобіжні заходи для ослаблення психосоціальних факторів ризику;
4. у разі потреби проводити огляди або клінічне оцінювання персоналу, який зазнає дії психосоціальних факторів ризику на роботі;
5. інформувати працівників про можливі зміни в стані здоров'я внаслідок дії психосоціальних факторів ризику;
6. вести облік здійснених запобіжних заходів і результатів оглядів або клінічного оцінювання.

Серед психосоціальних факторів ризику, які впливають із характеру роботи та передбачених нею функцій, слід розглядати такі аспекти: характерні загрози у випадку, коли робота виконується в небезпечних умовах, які вимагають високого ступеня відповідальності або потребують ретельної концентрації та уваги протягом тривалих періодів часу.

Постанова NOM-035-STPS-2018 про психосоціальні фактори ризику на роботі: виявлення, аналіз і запобігання

Мета постанови NOM 035 полягає у встановленні порядку виявлення, аналізу психосоціальних факторів ризику та запобігання їм, а також у заохоченні сприятливого організаційного середовища на підприємствах.

Згідно зі сферою свого застосування, постанова NOM 035 поширюється на всю територію країни та на всі підприємства. Проте положення цього стандарту застосовуються залежно від чисельності працівників, зайнятих на підприємстві. Як результат, передбачено три рівні: підприємства із чисельністю працівників до 15 осіб; підприємства, на яких зайнято 16-50 працівників; підприємства, на яких зайнято понад 50 працівників.

<https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion>

2.2.2 Пов'язаний із роботою стрес

У більшості країн пов'язаний із роботою стрес підпадає під дію правової бази, яка регулює безпеку та здоров'я на роботі.

Конкретні положення стосовно пов'язаного з роботою стресу містяться в законодавстві про БЗР таких країн, як Австрія²⁶, Італія²⁷, Республіка Корея²⁸ та Нова Зеландія²⁹.

Принципи та норми, що поширюються на управління професійними ризиками, рівною мірою застосовні до пов'язаного з роботою стресу. Запобіжні та захисні заходи слід здійснювати відповідно до стандартної ієрархії заходів контролю: усунути небезпеку/ризик; контролювати небезпеку/ризик у джерелах за допомогою технічних або організаційних заходів контролю; мінімізувати небезпеку/ризик шляхом розроблення безпечних систем роботи, які включають адміністративні заходи контролю; якщо залишкові небезпеки/ризики неможливо контролювати засобами колективного захисту, безплатно видати засоби індивідуального захисту, зокрема одяг, водночас здійснюючи заходи для забезпечення належного використання і утримання цих засобів³⁰.

2.2.3 Охорона психічного здоров'я на роботі

Психічне здоров'я зазвичай асоціюється з психосоціальними небезпеками, хоча так буває не завжди, тому що ушкодження психічного здоров'я може бути спричинено іншими видами небезпек, як-от контакт із хімічними речовинами, робоче середовище або особисті обставини працівника.

У деяких країнах конкретні положення стосовно психічного здоров'я передбачені в законодавстві про працю, як-от у Франції³¹, Китаї³² та Канаді (провінція Британська Колумбія)³³.

2.2.4 Робочий час і право на відключення

У більшості країн робочий час регулюється тільки базовим законодавством про працю, але організацію робочого часу й особливо відсутність часу відпочинку можна вважати причиною втоми та стресу, що може бути шкідливим для здоров'я.

²⁶ Поправка № 118/2012 до п. 68(1) Закону про захист працівників.

²⁷ Законодавчий декрет № 81/2008 про безпеку та здоров'я на роботі, стаття 28 (1).

²⁸ Указ про стандарти безпеки та здоров'я на роботі, стаття 669.

²⁹ Закон 1992 року про здоров'я та безпеку в галузі зайнятості, розділи 2 і 5.

³⁰ Керівні принципи із систем управління безпекою та здоров'ям на роботі (МОП-БЗР), 2001 р.

³¹ Трудовий кодекс, стаття L. 4121-1 §1.

³² Закон про профілактику і контроль професійних захворювань (Наказ Президента № 60) (стаття 15(5)).

³³ Закон про компенсацію працівникам, стаття 5.1 (1).

Отже, у деяких країнах робочий час регулюється в межах безпеки та здоров'я на роботі³⁴, або ж стандарти робочого часу включені до обох видів законодавства³⁵.

Якщо застосовуються обидва види законодавства, запобіжні аспекти, особливо час відпочинку, зазвичай розглядаються за нормами з безпеки та здоров'я на роботі, тоді як порушення законодавчих меж або проблеми щодо заробітної плати, пов'язані з робочим часом, вважаються порушеннями трудового законодавства.

Робочий час зазвичай розглядають як потенційну психосоціальну небезпеку, особливо в аспектах, що стосуються змінної роботи, нічної праці, періодів відпочинку й частих змін у графіках роботи.

Останнім часом загальна тенденція до поширення дистанційної роботи спричинила серйозні наслідки для організації робочого часу, що призвело до нових психосоціальних ризиків. Наслідком цього стало встановлення права працівника на відключення, визначене Європейським Парламентом як «право працівника не вести пов'язану з роботою діяльність або кореспонденцію в неробочий час за допомогою цифрових засобів, як-от телефон, електронна пошта або інші засоби передачі повідомлень». Крім того, «постійний зв'язок, поєднаний із високими вимогами до роботи та дедалі сильнішим очікуванням того, що працівники є доступними в будь-який час, може негативно впливати на основні права працівників, баланс між їхньою роботою та особистим життям, їхнє фізичне та психічне здоров'я і добробут»³⁶.

2.2.5 Насильство та домагання на роботі

Ця категорія психосоціального ризику означає фізичне і психологічне насильство на одному й тому самому підприємстві — або між працівниками однієї компанії або між працівниками різних компаній.

Деякі країни включили насильство та домагання тільки до законодавства з питань безпеки та здоров'я на роботі, передбачивши водночас, що і запобіжні, і коригувальні заходи координуються з іншими державними відомствами³⁷.

Інші країни вирішують проблему насильства та домагань виключно за кримінальним законодавством, і роль інспекторів праці підпорядковується рішенням, які виносить прокурор³⁸.

³⁴ Європейський Союз, Директива 2003/88/ЄС про деякі аспекти організації робочого часу, Німеччина (Закон про робочий час) або Норвегія (Закон про робоче середовище, розділ 10).

³⁵ У Швеції, Іспанії, Франції, Італії та Мексиці.

³⁶ Резолюція Європейського Парламенту від 21 січня 2021 року.

³⁷ У Данії, Норвегії та Ірландії інспектори праці можуть видавати накази або вносити приписи про усунення недоліків для вирішення цієї проблеми за законодавством із питань безпеки та здоров'я на роботі.

³⁸ В Італії єдиним засобом захисту для працівника є подання до прокуратури повідомлення про злочин, в якому заявляється про «шкоду особистості», як визначено в Кримінальному кодексі Італії.

Є також країни, де запобіжні заходи стосовно насильства та домагань здійснюються, як правило, за законами про безпеку та здоров'я на роботі, тоді як реактивні або захисні інспекційні заходи (якщо насильство та домагання вже мали місце) належать до сфери дії трудового і кримінального законодавства³⁹.

Особливо актуальними для питань насильства та домагань на роботі є Конвенція 2019 року про насильство та домагання (№ 190) і відповідна Рекомендація 2019 року (№ 206).



► Конвенція № 190

Стаття 9

Кожен член Організації ухвалює законодавчі та нормативно-правові акти, що вимагають від роботодавців вжиття належних заходів, які відповідають їхньому рівню контролю, спрямованих на запобігання насильству та домаганням у сфері праці, включно з гендерно обумовленими насильством та домаганнями, і, зокрема, тією мірою, наскільки це є практично здійсненним:

- a. ухвалення і впровадження після консультацій із працівниками та їхніми представниками політики на робочому місці, що стосується насильства та домагань;
- b. врахування актів насильства та домагань і пов'язаних із ними **психосоціальних ризиків** у системі забезпечення безпеки та здоров'я на роботі;
- c. визначення за участі працівників та їхніх представників небезпек і оцінювання ризиків насильства та домагань, а також ужиття заходів щодо їх попередження і усунення;
- d. надання працівникам та іншим зацікавленим особам інформації та забезпечення їхньої підготовки, у доступних формах згідно з обставинами, стосовно визначених небезпек і ризиків насильства та домагань, а також пов'язаних із ними заходів із запобігання та захисту, зокрема щодо прав і відповідальності працівників та інших зацікавлених осіб відповідно до політики, зазначеної в підпункті a) цієї статті.

³⁹ Наприклад, у Франції та Іспанії.



► Рекомендація № 206

8. Оцінювання ризиків на робочому місці, згадане в статті 9(с) Конвенції, має враховувати фактори, які підвищують імовірність насильства та домагань, включно з **психосоціальними небезпеками та ризиками**. Особливу увагу слід приділяти факторам та ризикам, які:

- а) впливають з умов праці та трудових відносин, організації праці та управління людськими ресурсами, залежно від обставин;
- б) передбачають участь третіх осіб, зокрема клієнтів, замовників, постачальників послуг, користувачів, пацієнтів та представників громадськості;
- с) виникають через дискримінацію, зловживання владними відносинами, гендерні, культурні та соціальні норми, які підтримують насильство та домагання.

15. Жертви насильства та домагань у сфері праці повинні мати доступ до компенсації у випадках **психосоціальних**, фізичних чи будь-яких інших ушкоджень або захворювань, що призводять до непрацездатності.

20. Інспектори праці та посадові особи інших компетентних органів за необхідності повинні проходити навчання з гендерних питань для забезпечення виявлення та усунення насильства та домагань у сфері праці, зокрема **психосоціальних небезпек і ризиків**, гендерного насильства й домагань та дискримінації щодо окремих груп працівників.

У багатьох країнах ухвалено спеціальне національне законодавство із цих питань. Це, зокрема, Австралія⁴⁰, Фіджі⁴¹, Франція⁴², Ірландія⁴³, Мексика⁴⁴, Марокко⁴⁵, Намібія⁴⁶, Канада (провінція Квебек)⁴⁷, Уругвай⁴⁸ та В'єтнам⁴⁹.

⁴⁰ Закон 2009 р. про справедливі трудові відносини, частина 6-4.

⁴¹ Закон про трудові відносини (2007 р.), стаття 76(2) про сексуальні домагання.

⁴² Трудовий кодекс, стаття L1152-1.

⁴³ Закон про безпеку, здоров'я та добробут на роботі (2005 р.), розділ 8.2.b.

⁴⁴ Федеральний закон про працю, стаття 3-біс (2012 р.).

⁴⁵ Кримінальний кодекс, стаття 503-1 (закон 24.03) про сексуальні домагання.

⁴⁶ Закон про працю (№ 11, 2007 р.), стаття 5 про заборону дискримінації та сексуальних домагань у галузі зайнятості.

⁴⁷ Закон про дотримання трудових норм, стаття 81.18.

⁴⁸ Закон № 18.561 про сексуальні домагання (2009 р.).

⁴⁹ Трудовий кодекс, стаття 3.9 (2021 р.).

2.2.6 Насильство з боку третіх осіб

Зовнішнє насильство, або насильство з боку третіх осіб, традиційно розглядалося як таке, що виходить за межі сфери застосування трудового права, оскільки воно підпадає під дію правової бази про громадську безпеку і кримінального законодавства.

Проте наразі спостерігається тенденція до розгляду насильства з боку третіх осіб як питання, пов'язаного з безпекою та здоров'ям на роботі. Саме цей підхід рекомендовано в Рекомендації № 206 (п. 8(b)): «Оцінювання ризиків на робочому місці, згадане в статті 9(с) Конвенції, має враховувати фактори, які підвищують ймовірність насильства та домагань, включно з психосоціальними небезпеками та ризиками. Особливу увагу слід приділяти факторам та ризикам, які:

... b) передбачають участь третіх осіб, зокрема клієнтів, замовників, постачальників послуг, користувачів, пацієнтів та представників громадськості;».



► Європейський Союз

У 2010 році європейські соціальні партнери підписали пакет багатогалузевих «Керівних принципів запобігання насильству й домаганням із боку третіх осіб на роботі»⁵⁰.



► Сполучені Штати Америки

Національний інститут безпеки та здоров'я на роботі (NIOSH), на який покладено завдання рекомендувати норми безпеки та здоров'я на роботі, визначає насильство на робочому місці як будь-яке фізичне посягання, загрозливу поведінку або словесні образи, що мають місце в робочому середовищі. Це визначення охоплює такі дії, як заподіяння психологічної травми через погрози, образливі телефонні дзвінки, присутність, що лякає, і будь-які домагання⁵¹.

⁵⁰ (Бібліографія, п. 41).

⁵¹ NIOSH Home, *Workplace Safety & Health Topics, Occupational Violence*, Society for Human Resources Management. (Бібліографія, п. 83).



► Провінція Онтаріо (Канада), Закон про здоров'я та безпеку на роботі (1990 р.)

Розділ 32.04. Якщо роботодавець дізнається або цілком обґрунтовано повинен дізнатися про те, що на підприємстві може трапитися побутове насильство, яке може заподіяти працівнику тілесне ушкодження, роботодавець уживає всіх розумних запобіжних заходів для захисту працівника, виправданих за таких обставин.

Розділ 32.0.5 (2). Роботодавець надає працівнику: (а) доречні для працівника інформацію та інструкції щодо змісту політики та програми стосовно насильства на робочому місці; (б) будь-яку іншу інформацію чи інструкції, що мають надаватися. (3). Обов'язок роботодавця надавати працівнику інформацію (...) включає обов'язок надавати інформацію, зокрема персональну, щодо ризику насильства на робочому місці з боку особи, яка раніше була помічена в насильницьких діях, якщо (а) працівник може стикнутися із цією особою під час виконання своєї роботи; та (б) ризик насильства на робочому місці може призвести до заподіяння працівнику тілесного ушкодження.

2.2.7 Дискримінація на роботі

У більшості країн проблема дискримінації охоплюється законами про працю. Проте нещодавно Європейська Комісія (2017 р.) і Комітет старших інспекторів праці (КСІП) у своєму «Посібнику з різноманіття і психосоціальних ризиків» (2018 р.)⁵² зазначили, що стать, вік та інші ознаки слід зазвичай розглядати як елемент процесу оцінювання ризиків із відповідним моніторингом із боку інспекторів праці.

Проводилися дослідження впливу дискримінації на здоров'я працівників, особливо у випадках, пов'язаних із дискримінацією за ознакою віку, статі та раси/етнічного походження⁵³. Установлено, що літні працівники, як правило, зазнають дискримінації в навчанні та кар'єрному розвитку, на жінок більше впливає сегрегація на конкретних посадах або в конкретних категоріях, а форми дискримінації за ознакою раси/етнічного походження часто тісно зв'язані із соціальним середовищем.

Загалом можна сказати, що меншини є особливо вразливими до психосоціальних небезпек на робочому місці через поведінку, результатом якої є виключення їх із життя трудового колективу.

Іншою формою дискримінації є **стигматизація**. Вона визначена як особисте ставлення або переконання, яке навішує негативний ярлик на певну групу людей, наприклад

⁵² (Бібліографія, п. 90, 91).

⁵³ Серед іншого: "Prevalence and Mental Health Correlates of Harassment and Discrimination in the Workplace. Results from a National Study", Kathleen M. Rospenda, Judith A. Richman, and Candice A. Shannon (University of Illinois at Chicago), Бібліографія, п. (64); Management of psychosocial risks at work: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER) European Risk Observatory Report (2012). (Бібліографія, п. 65).

на психічно хворих. Стигматизація сіє страх і призводить до дискримінації, яка знеохочує людей та їхні сім'ї до отримання допомоги, якої вони потребують⁵⁴.

2.2.8 Психосоціальні ризики, пов'язані із застосуванням положень трудового законодавства

Деякі процедури, що конкретно регулюються трудовим законодавством і колективними переговорами, як-от звільнення, встановлення заробітної плати, зміни в умовах праці та тимчасова робота, спричиняють колосальний стрес і можуть впливати на психічне здоров'я працівників.

У таких випадках звичайним правилом має бути застосування конкретних нормативних актів із питань праці. Водночас управління психосоціальними ризиками могло б відігравати допоміжну роль у мінімізації або ослабленні впливу цих стрес-факторів на здоров'я працівників⁵⁵.

Нижче висвітлено декілька процесів, пов'язаних із практикою, які впливають на психосоціальні ризики.

а) Реструктуризація і негарантованість зайнятості

Реструктуризацію підприємства можна визначити як акт реорганізації юридичної структури підприємства, структури його власності, оперативної та іншої структури для підвищення його рентабельності, що впливає на зайнятість або умови праці працівників⁵⁶. Можуть бути передбачені вісім різних видів реструктуризації⁵⁷:

- ▶ **переміщення:** вид діяльності продовжує впроваджуватися в цій самій компанії, але переноситься в інше місце в межах цієї ж країни;
- ▶ **аутсорсинг:** вид діяльності передається за субпідрядом чи підрядом іншій компанії в цій самій країні, з передачею деяких регулярних внутрішніх операцій компанії та повноважень на ухвалення рішень стороннім надавачам послуг;
- ▶ **перебазування в офшорну зону / делокалізація:** вид діяльності переноситься або передається на аутсорсинг за межі країни;

⁵⁴ http://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/mentalhealth_risk.html

⁵⁵ Загальноєвропейські дебати щодо впливу реструктуризації на здоров'я працівників були ініційовані проектом HIREs. Європейська Комісія підготувала «зелену книгу» з питань реструктуризації та прогнозування змін (2012 р.), а Європейський Парламент 15 січня 2013 року ухвалив резолюцію із рекомендаціями Комісії щодо інформування і консультування працівників, прогнозування реструктуризації та управління нею. У пункті 4 резолюції зазначено, що «компанії передбачають нижчезазначені заходи з забезпечення можливості працевлаштування, якщо доведено, що вони є необхідними або корисними для обмеження впливу цієї діяльності: (...) моніторинг, спостереження і консультування, спрямовані на уникнення або мінімізацію негативного впливу процесу реструктуризації на фізичне та психосоціальне здоров'я як працівників, яких скорочують (якщо такі є), так і працівників, яких залишено на роботі» та «надання в доречних випадках психосоціальної допомоги». (Бібліографія, п. 17).

⁵⁶ Робочий документ МОП № 19 "Restructuring enterprises through social dialogue: Socially responsible practices in times of crisis" [«Реструктуризація підприємств шляхом соціального діалогу: соціально відповідальна практика в умовах кризи»].

⁵⁷ Класифікацію взято з вебсайта Eurofound: <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/restructuring.htm>.

- ▶ **банкрутство/закриття:** промисловий об'єкт закривається або компанія стає банкрутом з економічних причин, прямо не пов'язаних із переміщенням чи аутсорсингом;
- ▶ **злиття/поглинання:** дві або декілька компаній вирішують відступити свої активи одній компанії, або одна компанія купує іншу, і тоді здійснюється програма внутрішньої реструктуризації для раціоналізації організації шляхом скорочення персоналу;
- ▶ **внутрішня реструктуризація:** компанія реалізує план скорочення робочих місць, який не зв'язаний із жодним із зазначених вище видів реструктуризації;
- ▶ **розширення бізнесу:** компанія розширює свою господарську діяльність, наймаючи новий персонал;
- ▶ **інше:** компанія проходить реструктуризацію в спосіб, не зазначений у наведеному вище переліку.

Усі ці зміни можуть спричинити негарантованість зайнятості, яку визначено як «загальне занепокоєння через збереження робочого місця в майбутньому, а також імовірна загроза для інших параметрів роботи, як-от посада в організації або кар'єрні можливості»⁵⁸.

У багатьох дослідженнях указано на взаємозв'язок між реструктуризацією та негарантованістю зайнятості, з одного боку, та пов'язаним із роботою стресом, цькуванням на робочому місці⁵⁹ і негативним впливом на фізичне і психічне здоров'я⁶⁰ — з іншого. Часто спостерігаються емоційне вигорання, спричинені роботою напруженість, депресія. Дослідження виявили також імовірність погіршення стану фізичного здоров'я через відсутність гарантій зайнятості, хоча в цьому випадку вищезгаданий взаємозв'язок аналізувався не так часто⁶¹.

У процесі реструктуризації інспекція праці може отримати скарги на конфлікти, стиль управління, зміни в культурі, цькування, невизначеність функцій та стрес, спричинений зміною змісту роботи та методів праці. У таких випадках інспектори праці можуть зосередитися на психосоціальних аспектах застосування законодавства і вимагати, щоб роботодавець відкрито спілкувався з працівниками.

⁵⁸ [Hartley, Jean](#); Jacobson, Dan; Klandermans, Bert and Van Vuuren, Tinka (1990). *Job Insecurity: Coping with Jobs at Risk*. London, Sage Publications Ltd.

⁵⁹ "Why is Organisational Change Related to Workplace Bullying? Role Conflict and Job Insecurity as Mediators", Elfi Baillien and Hans De Witte, *Economic and Industrial Democracy* (2009). (Бібліографія, п. 66)

⁶⁰ "Organisational restructuring/downsizing, OHS regulation and worker health wellbeing", *International Journal of Law and Psychiatry* 30 (2007), pp. 385-399, Michael Quinlan. (Бібліографія, п. 60).

⁶¹ EU OSHA publication, "Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health", pp 7-8. (Бібліографія, п. 25).

б) Нові чи нетипові форми трудового договору

Деякі експерти⁶² вважають психосоціальним ризиком нові або нетипові форми трудового договору, особливо зазначаючи «низький рівень визначеності щодо безперервності зайнятості, пов'язаний із нестандартними формами роботи, як-от тимчасова робота, робота на умовах неповного робочого часу, робота за викликом, поденна або короткострокова робота», тому що «постійні працівники мають ширші можливості для навчання, більший контроль над своїм трудовим процесом і отримують більше задоволення від роботи. Інші працівники стикаються з більшою нестабільністю зайнятості, гіршими умовами праці, вищими вимогами до роботи та частішими нещасними випадками на роботі», а «негарантованість зайнятості посилює психологічний стрес і соматичні розлади. Вплив загострення проблеми зайнятості на здоров'я демонструє, що напруженість і виснаження, спричинені стресом, є серйознішими для працівників, зайнятих на негарантованих умовах, ніж для працівників, які мають постійну роботу».

с) Заробітна плата

Низький рівень оплати праці та заборгованість із виплати заробітної плати можуть указувати на відсутність взаємності в соціально-трудовах відносинах, за якої зусилля працівників не винагороджуються відповідним чином роботодавцями. Це може проковувати в таких працівників сильні негативні емоції та постійний стрес⁶³.

У багатьох випадках оцінювання психосоціальних ризиків цей аспект зазвичай включають до факторів кар'єрного розвитку. Проте питання заробітної плати зазвичай регулюється трудовим правом, колективними переговорами або трудовими договорами, і порушення цих норм тягнуть за собою конкретні наслідки.

2.3 Інструменти та рушійні фактори імплементації обов'язків стосовно психосоціальних ризиків та сприяння забезпеченню їх виконання

Крім законодавства, інспектори праці мають враховувати інші інструменти та чинники під час надання технічної допомоги й здійснення заходів стосовно психосоціальних небезпек.

2.3.1 Колективні переговори

Є актуальні приклади врахування психосоціальних ризиків під час процесу колективних переговорів. У Європі, згідно з політикою підвищення обізнаності та досягнення консенсусу із цього питання в межах Європейського соціального діалогу, соціальні партнери уклали три рамкові угоди щодо психосоціальних ризиків, а саме щодо пов'язаного з роботою стресу (2004 рік), насильства та домагань на роботі (2007 рік)

⁶² EU-OSHA, "Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health", pp. 30 and 49. (Бібліографія, п. 25).

⁶³ "Effort-reward imbalance at work - theory, measurement and evidence", Johannes Siegrist. (Бібліографія, п. 70).

і насильства та домагань на роботі з боку третіх осіб (2010 рік). В інших регіонах світу також є приклади вирішення цих питань у контексті колективних переговорів, як-от у Канаді⁶⁴.



► Колективні переговори щодо психосоціальних ризиків у Франції

У 2009 році Уряд рішуче підтримав проведення переговорів щодо запобігання психосоціальним ризикам на основі «Екстреного плану дій проти пов'язаного з роботою стресу» («Плану Даркоса», названого так за прізвищем міністра праці), згідно з яким великі компанії (із чисельністю працівників понад 1000) були змушені вести переговори з представниками працівників стосовно психосоціальних ризиків.

У результаті було підписано дві важливі угоди — у 2008 та 2010 роках. Перша стосується пов'язаного з роботою стресу й передбачає низку профілактичних заходів, а предметом другої є домагання на робочому місці. На цей час великими французькими компаніями підписано понад 600 угод щодо запобігання психосоціальним ризикам.

2.3.2 Настанови та «м'яке право»

У деяких країнах органи влади для вирішення питання психосоціальних ризиків віддають перевагу настановам, інструментам «м'якого права» або юридично незобов'язуючим рішенням, покладаючись на добровільні норми у вигляді стандартів управління, зводів практичних правил і керівних принципів щодо порядку застосування в цьому питанні загальних норм або принципів щодо БЗР.

Заходи такого роду впроваджено, наприклад, в Австрії⁶⁵, Канаді⁶⁶, Японії⁶⁷, Австралії (штаті Новий Південний Уельс)⁶⁸ та Великій Британії⁶⁹.

Ці інструменти задумувалися як спосіб виконання роботодавцями їхніх юридичних обов'язків, але не як єдиний спосіб досягнення цієї мети; роботодавці можуть обирати інші варіанти. Органи влади вирішили викласти методи та ідеї щодо того, як проводити оцінювання та здійснювати заходи, а не нав'язувати їх.

⁶⁴ Наприклад, переговори в Пошті Канади (2013 рік) щодо наслідків організаційних змін, здатних негативно позначатися на психологічному здоров'ї.

⁶⁵ Оцінювання психологічного стресу на робочому місці за Законом про захист працівників (Настанови з імплементації Поправки № 118/2012).

⁶⁶ CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803/2013. Національний стандарт Канади з психологічного здоров'я і безпеки на робочому місці. Запобігання, заохочення і настанови з поетапної реалізації (2013 р.), Рада зі стандартів Канади.

⁶⁷ Програма перевірки стресу (2015 р.).

⁶⁸ Звід практичних правил управління психосоціальними небезпеками на роботі, травень 2021 р.

⁶⁹ Стандарти з управління стресом, Управління з питань здоров'я та безпеки (2004); PAS 1010:2011. Настанови з управління психосоціальними ризиками на робочому місці, Ноттінгемський університет і BSI.

Є конкретні настанови щодо того, як інспекція праці може впроваджувати ці методи. Ось деякі приклади:



► Приклади настанов і юридично незобов'язуючих рішень

Європейська Комісія — КСІП

«Посібник із визначення якості оцінювання ризиків і заходів з управління ризиками для запобігання психосоціальним ризикам», необов'язкова для виконання публікація для інспекторів праці ЄС. Робоча група Комітету старших інспекторів праці з нових ризиків (EMEX), ухвалено 8 жовтня 2018 р.⁷⁰.

Нідерланди

Опитувальник із питання стресу у зв'язку з роботою. Інспекція праці Нідерландів (переклад англійською мовою другої редакції нідерландської версії 2008.01). Запитання щодо використання анкети й авторських прав на неї можна направляти до Експертного центру Інспекції праці Нідерландів, PostbusExpertise@MINSZW.nl (д-р Л. де Йонг).

Данія

Посібник Управління з питань робочого середовища; Посібник з опитування в галузі вантажних перевезень (для водіїв та кур'єрської служби); Посібник з опитування персоналу палат лікарень; Посібник з опитування персоналу готелів і ресторанів⁷¹.

Іспанія

Технічні критерії 104/2021. Настанови Інспекції з питань праці та соціального забезпечення щодо психосоціальних ризиків⁷².

2.3.3 Політика щодо зміцнення здоров'я

Інформаційно-роз'яснювальна робота щодо того, як роботодавцям слід забезпечити запобігання психосоціальним ризикам, досі залишається проблемою. Саме це є однією з причин того, чому наразі більшість наявної інформації та посібників, призначених для роботодавців і працівників, має **форму заходів зі зміцнення здоров'я**, що відображає спробу впровадити ці заходи на робочому місці шляхом пропагування належної практики.

⁷⁰ (Бібліографія, п. 90).

⁷¹ (Бібліографія, п. 78).

⁷² Див. (іспанською мовою) https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_104_21.pdf

Програми зміцнення здоров'я на робочому місці спрямовані на те, щоб посилити здатність працівників ефективніше справлятися з психосоціальними факторами. Вони сприяють вирішенню питань, пов'язаних із роботою, та особистих чи сімейних проблем, які можуть впливати на добробут і продуктивність праці працівників, як-от стрес, насильство чи зловживання алкоголем і наркотиками.

На жаль, більшість цих ініціатив підходить до вищезгаданих проблем тільки з індивідуальної точки зору, не враховуючи роль організаційних факторів або колективних відносин на роботі.

Заходи зі зміцнення здоров'я на робочому місці є ширшими за сферою охоплення, ніж запобігання психосоціальним ризикам, оскільки вони враховують аспекти приватного життя працівників у тому, що стосується роботи. Крім того, вони інші за характером, тому що ці заходи базуються на добровільних правилах, погоджених роботодавцями та працівниками, а не на встановленні юридичних вимог.

МОП вважає, що зміцнення здоров'я на робочому місці є ефективним, коли відповідні заходи доповнюють заходи з безпеки та здоров'я на роботі, інтегруючи їх у практику управління БЗР для запобігання нещасним випадкам і захворюванням, і якщо вони захищають та покращують здоров'я та добробут чоловіків і жінок на роботі. Цей принцип лежить в основі програми SOLVE, Концепції гідної праці та діяльності Спільного комітету МОП і ВООЗ.

2.4 Аспекти приватного життя, які спричиняють наслідки на роботі

Деякі прояви взаємодії між робочим середовищем і працівниками виникають поза сферою управлінських повноважень роботодавців, оскільки вони лежать у царині приватності працівників.

Законодавство про здоров'я та гігієну деяких країн, наприклад Колумбії, вимагає, щоб експерти, які проводять оцінювання психосоціальних ризиків, урахували інформацію про зовнішні фактори праці, як-от час дозвілля, мобільність, мережі соціальної підтримки й характеристики житла. Ця інформація завжди збирається за згодою працівників і залишається конфіденційною.

У межах трудового права, однак, ці психосоціальні фактори завжди виходять за рамки оцінювання ризиків і можуть розглядатися тільки за наявності вільно укладеної угоди між роботодавцем і кожним працівником, зазвичай в контексті політики щодо зміцнення здоров'я на робочому місці.

У будь-якому разі роботодавці не можуть вимагати, щоб працівники вживали запобіжних заходів у сферах, які мають приватний характер. Отже, інспектори праці не можуть забезпечувати примусове застосування цих заходів звичайним порядком, хоча в деяких обставинах можна було б рекомендувати певні заходи.

У цьому контексті можна було б урахувати нижчевикладені аспекти.

а) Стан здоров'я працівника

Можна було б здійснити заходи щодо запобігання зловживанню алкоголем і наркотиками, лікування СНІДу та інших інфекційних хвороб, погіршення здоров'я на роботі, харчування, фізичної активності, здорового сну та економічних труднощів у зв'язку з особистими обставинами.

Роботодавець може бути визнаний відповідальним у цих питаннях, якщо є наслідки для робочого середовища.

У **Бельгії** роботодавець у певних ситуаціях може бути зобов'язаний ухвалити політику щодо алкоголю і наркотиків. Це стосується не лише вживання алкоголю та наркотиків у зв'язку з роботою (і зловживання ними), а й їхньої здатності спричинити нещасні випадки на роботі та конфлікти між працівниками. Саме тому роботодавці зобов'язані приділяти увагу цим питанням і за потреби (у проблематичних або дуже ризикованих ситуаціях) уживати заходів за результатами аналізу психосоціальних ризиків.

Заходи зі зміцнення здоров'я в цих сферах мають позитивний вплив на управління психосоціальними ризиками на роботі.

б) Життєві фактори

Трудове законодавство зазвичай вимагає від роботодавців ураховувати певні аспекти балансу між роботою та особистим життям. Наприклад, жорсткі графіки роботи можуть бути джерелом психологічного стресу, який може вважатися пов'язаним із роботою.

Інші ситуації, однак, роботодавець не контролює, наприклад, розподіл завдань у сім'ї, стосунки з іншими колегами в приватному житті та проведення дозвілля.

Ці ситуації належать до сімейної чи особистої сфери і, отже, виходять за межі управлінських повноважень роботодавців, хоча роботодавці та працівники завжди могли б поговорити та дійти згоди стосовно таких питань, якби це було в їхніх взаємних інтересах.

с) Мобільність

Трудова мобільність означає пересування працівників із місця їхнього проживання до місця роботи.

Це може бути важливим стрес-фактором, особливо в містах, де проблеми дорожнього руху часто ускладнюють працівникам завдання вчасно дістатися до роботи.

У законодавстві більшості країн роботодавці не можуть приписувати засоби, якими працівники мають діставатися до роботи. Проте можна стимулювати, погоджувати та рекомендувати певні заходи, наприклад, користування громадським транспортом або спільне використання приватних автомобілів. Важливе значення щодо цього має новий міжнародний стандарт ISO 39001 щодо управління безпекою дорожнього руху⁷³.

В Іспанії в нормативних актах щодо соціального забезпечення для компаній, які складають плани мобільності, передбачена система премій. У таких випадках інспектори праці повинні перевіряти вжиття відповідних заходів вищезгаданими компаніями.

⁷³ У цій сфері ініційовано також інші заходи, наприклад, у Канаді — пов'язана із зайнятістю географічна мобільність. (Бібліографія, п. 84).

► Резюме

Занепокоєння в міжнародному масштабі щодо психосоціальних ризиків на роботі стало очевидним після того, як у 1984–1986 роках вийшли перші доповіді МОП і ВООЗ із цього питання. З того часу у світі відбулися подальші події на різних рівнях, зокрема нещодавно, у 2019 році, були ухвалені [Конвенція про викорінення насильства та домагань у сфері праці \(№ 190\)](#) і Рекомендація № 206, що її супроводжує.

У розділі 1 ми аналізуємо **поняття психосоціальних ризиків із погляду забезпечення застосування законодавства**. Юридична концепція психосоціальних ризиків має зосереджуватися на особливостях організації праці та робочого середовища, які належать до сфери відповідальності роботодавців.

З іншого боку, **управління психосоціальними ризиками** вимагає попереднього аналізу або оцінювання наявних психосоціальних небезпек в організації підприємства. Метою має бути подолання наслідків дії таких психосоціальних ризиків, як пов'язаний із роботою стрес, насильство на роботі, емоційне вигорання, втому та інші організаційні фактори, а також **кінцевого впливу** на фізичне та психологічне здоров'я працівників і на організацію підприємств та управління ними.

У розділі 2 ми аналізуємо **роль інспекторів праці** в забезпеченні додержання законодавства в частині, що стосується психосоціальних ризиків.

Головне функціональне завдання інспекторів праці полягає в **забезпеченні додержання законодавства**. Розроблення нормативної бази з певного питання — процес, який розгортається залежно від потреби. Отже, перші виявлені аспекти зазвичай стосуються наслідків (у цьому контексті — стресу, насильства, цькування тощо), а не причин (психосоціальних небезпек або ризиків). Це є однією з причин того, чому нормативні акти з безпеки та здоров'я на роботі й положення трудового законодавства наразі настільки розпорошені.

У цілях забезпечення додержання законодавства слід також розглядати інші інструменти та рушійні фактори, наприклад, **колективні договори та угоди, настанови та «м'яке право»**, юридично незобов'язуючі правила й **заходи зі зміцнення здоров'я**.

► Бібліографія і додаткові матеріали

- (1) European Agency for Managing Safety and Health at Work, 2014. [Campaign Guide — Managing stress and psychosocial risks at work](#), p. 4.
- (2) [Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Work-related Stress](#), Brussels, 24.2.2011, SEC(2011), 241 final.
- (3) ILO, 2003. [Code of practice on workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon](#) — Meeting of Experts to Develop a Code of Practice on Violence and Stress at Work in Services: A Threat to Productivity and Decent Work, 8–15 October 2003, Geneva.
- (4) “Stress and Burnout and their Implication in the Work Environment”, ILO Encyclopaedia on Occupational Health and Safety (2011).
- (5) Psychosocial work characteristics as risk factors for the onset of fatigue and psychological distress: prospective results from the Maastricht Cohort Study. [Bültmann U, Kant IJ, Van den Brandt PA, Kasl SV](#) (2002).
- (6) Safety Institute of Australia, 2012. “Psychosocial Hazards: Fatigue”.
- (7) Johnson, P., 2009. “HRM in changing organizational contexts”, in D. G. Collings & G. Wood (Eds.), *Human resource management: A critical approach* (pp. 19–37), London, Routledge.
- (8) Stavroula Leka and Aditya Jain, 2010. [Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview](#), Institute of Work, Health and Organisations, University of Nottingham.
- (9) [Psychosocial factors at work: recognition and control](#). Report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health, Ninth Session, Geneva, 18–24 September 1984, Occupational Safety and Health Series No. 56.
- (10) Sultan-Taieb H, Lejeune C, Drummond A, Niedhammer I, 2011. “Fractions of cardiovascular diseases, mental disorders, and musculoskeletal disorders attributable to job strain”, *International Archives of Occupational & Environmental Health*, 84:911–25.
- (11) [Prévention des risques psychosociaux. Plan d'urgence pour la prévention du stress au travail](#), Séminaire régional le 30 novembre 2009, DRTEFP Alsace, France.
- (12) PAS 1010, 2011. [Guidance on the management of psychosocial risks in the workplace](#), University of Nottingham and British Standards Institute.
- (13) INRS (France), 2010. Dépister les risques psychosociaux. Des indicateurs pour vous guider.
- (14) HSE Stress Management Standards.
- (15) Standard Council of Canada, 2013. National Standard of Canada on Psychological health and safety in the workplace — Prevention, promotion, and guidance to staged implementation, CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803/2013.

- (16) Austrian Federal Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer Protection, 2011. Evaluation of risk assessment of mental job strain in control and advisory activities guidelines for the Labour Inspectorates. Key action under the Austrian Health and Safety Strategy.
- (17) HIRES Public Health in Restructuring. Innovative Approaches and Policy Recommendations.
- (18) European Commission, 2012. [Green Paper on restructuring and anticipation of change](#).
- (19) Mette Bøgehus Rasmussen, Tom Hansen, Klaus T. Nielsen, 2011. "New tools and strategies for the inspection of the psychosocial working environment: The experience of the Danish Working Environment Authority", Safety Science 49, pp. 565–574.
- (20) European Agency for Safety and Health at Work, 2007. [Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health](#).
- (21) SLIC European Campaign, inspection tools and reports.
- (22) Colombia, [Resolución 2646](#) de 2008 (julio 17) por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. (Resolution 2646 of 2008 (July 17) establishing rules and defining responsibilities for identification, assessment, prevention, intervention and permanent monitoring to the exposure to psychosocial hazards at work and to determine the origin of diseases caused by professional stress).
- (23) Aspects psychosociaux — Série Stratégie SOBANE <http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=19238> <http://www.sobane.be/fr/strategie-sobane-appliquee-aspects-psychosociaux.aspx>
- (24) The Sobane Strategy applied to the management of psychosocial risks, Malchaire, Piette, D'Horre, Stordeur Catholic University of Lovain (Belgium)
- (25) [Communication from the Commission to the Council and the European Parliament transmitting the European Framework Agreement on Harassment and Violence at Work](#), Brussels, 8.11.2007, COM (2007) 686 final.
- (26) Psychosocial Aspects, Ministry of Employment and Wellbeing (Belgium).
- (27) Circular letter of the Italian Ministry of Labour on work-related stress, 2010).
- (28) Ulster University, 2014. [Irish HSA Work Positive audit tool, incorporating the WHO-5 Wellbeing index](#).
- (29) INAIL (Italy), 2011. Valutazione e Gestione del rischio da stress lavoro correlato.
- (30) Health and Safety Authority (HAS), Ireland. [Work-related Stress, a guide for employers](#).
- (31) ILO, 2012. [Stress Prevention at Work Checkpoints](#), Geneva.

- (32) EWCS, 2010. European Working Conditions Survey.
- (33) Einarsen, 1999; Leymann, 1990. Cf. Basiskunnskap om mobbing i arbeidslivet [Basic competence regarding workplace bullying]: Prof. Ståle Einarsen, University of Bergen and Prof. Helge Hoel PhD, University of Manchester.
- (34) Norwegian Labour Inspection Authority, The bully-free workplace, Working together to stop bullying at the workplace.
- (35) NTP 854, [Acoso Psicológico en el Trabajo: definición](#). (Psychological harassment at work: definition), Spain.
- (36) Health and Safety Authority (HAS) Ireland, 2007. [Code of practice for employers and employees on the prevention and resolution of bullying at work](#).
- (37) LASI (Germany). Gegen Mobbing, Handlungsanleitung für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder.
- (38) Direction Générale Humanisation du travail, Belgium, 2009. *La prévention de la charge psychosociale au travail: stress, violences, harcèlement moral et sexuel*. (Prevention of the psychosocial charge at work : stress, violence, bullying and sexual harassment).
- (39) DDTEPF, France, 2008. Le harcèlement moral — Guide méthodologique (Bullying — Methodological guide).
- (40) General Direction of Labour and Social Security Inspectorate (Spain), 2009. Criterio Técnico 69/2009 de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Acoso y Violencia en el trabajo (Code of Practice 69/2009).
- (41) The multi-sectoral guidelines to tackle third-party violence and harassment related to work (2010).
- (42) *Employee Resilience in Times of Change: Participation and Well-Being during Mergers and Restructuring*, funded by DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities under Budget Heading 04.04.01.03.
- (43) European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2010. *Investing in well-being at work. Addressing psychosocial risks in times of change*.
- (44) INTEFP, Département Formation Statutaires, France, September 2010. *Prévention des risques psychosociaux, Séquence 5 – Travail d'appui au contrôle RPS*.
- (45) Commission Decision of 26 April 2006 on the European Commission Policy on protecting the dignity of the person and preventing psychological harassment and sexual harassment.
- (46) ACAS-CIPD, UK, 2013. [Mediation: an approach to resolving workplace issues](#).
- (47) Accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013 vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle. (Framework Agreement on Quality of Life at Work), France (2013).

(48) Direction Générale Humanisation du Travail, Belgium, 2009. “La personne de confiance” — La prévention de la charge psychosociale au travail: stress, violences, harcèlement moral et sexuel. (“The person of trust” — Prevention of psychosocial stress at work: stress, violence, moral and sexual harassment).

(49) Escartín, Rodríguez-Carballeira and Zapf, 2012. *Guía de Intervención. Mobbing. Acoso Psicológico en el Trabajo* (Guide for intervention. Bullying. Psychological Harassment at Work).

(50) European Commission Recommendation of 27 November 1991 on the protection of the dignity of women and men at work (92/131/EEC).

(51) Resolución 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo de Colombia de 30 de abril por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las Entidades Públicas y Empresas Privadas (Regulation of the Colombian Ministry of Labour 652 of 30 April 2012 concerning the Committees of Labour Good Fellowship).

(52) Work Cover, Western Australia, website. [Managing psychological injuries / A guide for rehabilitation and return to work coordinators](#).

(53) Handlungsempfehlung für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder Umgang mit traumatisierenden Ereignissen Prävention und Betreuung für Aufsichtspersonen (Recommendations for Regional Occupational Safety and Health Authorities for actions relating to traumatic events prevention and support to inspectors), Germany (2010).

(54) Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville. Les Guides de la DGT. Les Risques D’atteinte à la santé mentale. Repères pour l’action de l’Inspection du travail. Fiche 3 : Le recueil et le traitement des plaintes (Ministry of Labour, Social Relations, Family, Solidarity and Towns). (Guides of the General Direction of Labour. Risks being harmed mental health. Guidelines for the Labour Inspection Actions. Form 3: Collecting and treatment of complaints).

(55) European Agency for Safety and Health at Work, 2009. European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER), [Managing safety and health at work](#).

(56) Agreement between the Danish government (Denmark’s Liberal Party and the Conservative People’s Party), the Social Democratic Party, the Danish People’s Party and the Social Liberal Party, 22 March 2011, A strategy for working environment efforts up to 2020.

(57) Norway. Meld. St. 29 (2010–2011) Melding til Stortinget Felles ansvar for eit godt og anstendig arbeidsliv Arbeidsforhold, arbeidsmiljø og sikkerheit. Parliamentary Message — Joint responsibility for a good and decent working life.

(58) Esther Cloutier, Michel Vézina, Marie St-Vincent, Susan Stock, Katherine Lippel, Alain Delisle, Éric Fortin, Patrice Duguay, Robert Courtemanche, Pascale Prud’homme, Robert Arcand, [Québec study on working, employment and OHS conditions \(EQCOTESST\)](#), Institut de Recherche Rober Sauvé en Santé et Sécurité du Travail.

- (59) Ontario Human Rights Commission, Canada, 2011. [*Policy on preventing sexual and gender-based harassment*](#).
- (60) Michael Quinlan, 2007. "Organisational restructuring/downsizing, OHS regulation and worker health wellbeing", *International Journal of Law and Psychiatry* 30, pp. 385–399.
- (61) Richard Johnston, Michael Quinlan and Maria McNamara, 2011. "OHS Inspectors and psychosocial risk factors: Evidence from Australia", *Safety Science* 49, pp. 549–557.
- (62) Liv Starheim and Mette Bogehus Rasmussen, 2014. "Labour inspection strategies addressing the psychosocial work environment", *Policy and Practice in Health and Safety, IOSH*.
- (63) Katherine Lippel, 2011. [*Law, Public Policy and Mental Health in the Workplace*](#), *Healthcare Papers, Special Issue*.
- (64) "Prevalence and Mental Health Correlates of Harassment and Discrimination in the Workplace. Results from a National Study", Kathleen M. Rospenda, Judith A. Richman, and Candice A. Shannon (University of Illinois at Chicago).
- (65) European Risk Observatory Report, 2012. [*Management of psychosocial risks at work: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks \(ESENER\)*](#).
- (66) Elfi Baillien and Hans De Witte, 2009. "Why is Organisational Change Related to Workplace Bullying? Role Conflict and Job Insecurity as Mediators", *Economic and Industrial Democracy*.
- (67) Katherine Lippel, 2011. Regulation of psychosocial risk factors at work: An international overview, *Safety Science* 40, pp. 543–546.
- (68) Katherine Lippel, Anette Sikka, 2010. Access to Workers' Compensation Benefits and Other Legal Protections for Work-related Mental Health Problems: A Canadian Overview, Canadian Public Health Association.
- (69) Cox T., Griffiths A. and Rial-Gonzalez E., 2000. [*Research on work-related stress*](#), Report to the European for Safety and Health at Work, Luxembourg.
- (70) Johannes Siegrist, "Effort-reward imbalance at work — theory, measurement and evidence".
- (71) Karen Messing and Pirooska Östlin, 2006. [*Gender Equality, Work and Health: A review of the evidence*](#), WHO.
- (72) Loïc Lerouge, 2014. Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law. Legal Comparative Approach, COMPARISK, French National Centre for Scientific Research (CNRS).
- (73) Katherine Lippel, Michel Vézina, Rachel Cox, 2011. [*Protection of workers' mental health in Québec: Do general duty clauses allow labour inspectors to do their job?*](#) *Safety Science* 49, pp. 583–590.

- (74) Michel Vézina and Carole Chénard, 2011. Grille d'identification des risques psychosociaux au travail, INSPQ, Québec.
- (75) European Agency for Safety and Health at Work & Eurofound, 2014. [Psychosocial risks in Europe. Prevalence and strategies for prevention](#).
- (76) Arbeitsplatzevaluierung Psychischer Belastungen nach dem Arbeitnehmerinnenschutzgesetz (AschG) (Workplace Assessment of Psychological Stress under the Workers' Protection Act, Guidance to implement the amendment No 118/2012)
- (77) Belgian legislation on psychosocial risks.
- (78) Karsten Refsgård & Lars Lidsmoes. Danish sector-specific guidance tools: transport, hospitals, restaurants.
- (79) 10 Guidelines for preventing bullying at the workplace — 10 RÅD for å forebygge mobbing på arbeidsplass (Norway).
- (80) Guide to internal procedures (Norway).
- (81) IRSST website, Québec, Canada. [Prévention de la violence interpersonnelle au milieu du travail](#).
- (82) SPF Public Service of Employment, Labour and Social Agreement, Belgium. Link between psychosocial aspects and work-related accidents (Lien entre les aspects psychosociaux et les accidents du travail).
- (83) National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), USA. Workplace Safety & Health Topics, [Occupational Violence](#); Society for Human Resources Management.
- (84) On the Move Partnership. [Employment-related geographical mobility in the Canadian context](#).
- (85) Canadian Centre for Occupational Health and Safety [website](#).
- (86) Ministry of Health, Chile. [Protocolo para la vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo](#) (Procedure for the surveillance of psychosocial risks at work).
- (87) European Agency for Safety and Health at Work, 2010. [European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks: Managing Safety and Health at Work \(ESENER-1\)](#).
- (88) Cox, T., 1993. [Stress Research and Stress Management: Putting Theory to Work](#), HSE Books, Sudbury.
- (89) European Commission, 2019. [Thematic Discussion Paper. A critical evaluation of the EU policy context](#), Stockholm (Sweden), DG Employment, Social Affairs and Inclusion, written by Stavroula Leka in collaboration with Sergio Iavicoli and ICF.
- (90) [Guide for assessing the quality of risk assessments and risk management measures with regard to prevention of psychosocial risks](#), non-binding publication for EU Labour Inspectors Senior Labour Inspectors' Committee Working Group: New and Emerging Risks (EMEX), adopted on 8 October 2018.

- (91) [*Principles for labour inspectors with regard to Diversity Sensitive Risk Assessment, particularly as regards age, gender, and other demographic characteristics*](#), non-binding publication for EU Labour Inspectors Senior Labour Inspectors' Committee (SLIC) Working Group: New and emerging risks (EMEX), adopted on 23 May 2018.
- (92) Dr. Shahzeb Ali Malik and Barry Bolt, 2015. [*The impact of New Working Methods — A Psychosocial Risk Perspective*](#), IIRSM.
- (93) European Agency for Safety and Health at Work, 2021. Discussion paper: [*New forms of work in the digital era: implications for psychosocial risks and musculoskeletal disorders*](#).

