

ПРАВОВА ОСНОВА ПРОТИДІЇ ПРОФЕСІЙНОМУ ВИГОРАННЮ ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОТІ

Вакарюк Людмила Василівна

доктор юридичних наук, професор,

*професор кафедри приватного права юридичного факультету,
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича*

м. Чернівці, Україна

Протягом останніх років інститут охорони праці зазнав суттєвих змін. Дистанційна праця, цифровізація трудової діяльності та пов'язані з цим ризики для ментального здоров'я змістили акцент захисту здоров'я працівника від фізичних, хімічних, біологічних та інших небезпечних факторів до психоемоційних, профілактики стресу на роботі та усуненні його наслідків.

Повсюдне використання передових технологій ставить на порядок денний питання фізичного й ментального здоров'я працівників, безпеки праці, що знижується внаслідок великої конкуренції на ринку праці. Сучасна праця, опосередкована інформаційними технологіями, набагато більш самостійна за своїм характером з точки зору того, як саме виконується робота. В той же час працівники, зайняті у виконанні такої праці, потребують посиленого захисту. Згідно даних дослідження, яке провели у 15 країнах Європейський фонд поліпшення умов життя та праці (далі – Eurofound) та МОП, «внаслідок збільшення робочого навантаження, 41% працюючих за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій відчувають підвищений стрес в порівнянні з 25% працюючих поза домом» [1].

Як наголошують експерти з економічних і соціальних програм, «цифровізація – це одна з визначальних тенденцій розвитку людської цивілізації, яка формує більш інклюзивне суспільство та кращі механізми управління, розширює доступ до охорони здоров'я, освіти та банківської справи, підвищує якість та охоплення державних послуг, розширює спосіб співпраці людей, а також дає змогу скористатися більшим розмаїттям товарів за нижчими цінами» [2]. Та попри ряд переваг цифровізації, не слід забувати про те, що позитиви, які породжені нею, насамперед мають служити людині-праці. Тому, перше, в умовах цифровізації застосування технологій у сфері найманої праці має відбуватись на основі дотримання і гарантування основоположних прав людини. По-друге, оцінка переваг цифровізації в сфері найманої праці, насамперед, має здійснюватися з точки зору

відповідності інтересам працівника та рівня задоволення його потреб та інтересів. Ефективним інструментом вирішення цієї проблеми може стати тісна взаємодія держави та роботодавців у сфері покращення умов праці, формування та вдосконалення правової основи захисту працівників від психосоціальних факторів.

Міжнародна організація праці та Всесвітня організація охорони здоров'я наголошували про необхідність оцінки та контролю психосоціальних факторів на робочому місці ще в 1984 році. Розглядаючи здоров'я як складну медико-демографічну та соціально-економічну категорію, експерти ВООЗ визначили внесок різних факторів у його формування. В Конвенції МОП № 155 «Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище» 1981 року акцентується на важливості психічного здоров'я працівника. Зокрема, в статті 3 Конвенції 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 й гігієни праці». Зазначене визначення, по суті, стало фундаментом для подальшої розробки норм щодо захисту працівників від психосоціальних ризиків на роботі як на міжнародному, так і національних рівнях.

Останніми роками спостерігається тенденція до поширення професійного вигорання серед працівників, яке ще називають «чумою 21 століття». В українських реаліях складність в організації умов праці, пов'язана з війною, важка економічна ситуація та інші соціальні чинники ще більше підсилюють емоційне напруження працівників та провокують професійні стреси. Якщо на підприємствах немає профілактики професійного вигорання, це негативно впливає не тільки на самого працівника, а й на персонал в цілому, знижує продуктивність праці. Дані наукових розвідок свідчать про те, що професійне вигорання небезпечне, насамперед, для психічного здоров'я.

Причини такого стану у працівників можуть бути різними. Серед них «напружений графік роботи, підвищене навантаження, відсутність часу для перепочинку, або стреси, зумовлені щоденними обов'язками (наприклад, спілкування зі складними клієнтами, відповідальна або небезпечна робота). Також емоційно виснажують внутрішній конфлікт, пов'язаний з роботою (наприклад, неможливість збалансувати роботу і сім'ю, невідповідний робочий графік, неможливість змиритися з інтенсивним навантаженням), несправедлива система оплати праці, або навіть нерозуміння сенсу своєї роботи» [3].

Якщо розглядати схильність до професійного вигорання в контексті гендеру, то жінки, навантажені додатково домашнім побутом й сімейними обов'язками, часто почуваються фізично виснаженими на роботі

й більш емоційно переживають вигорання, ніж чоловіки. Зокрема, результати дослідження Eurofound «Gender Equality Index 2021: Health» («Індекс гендерної рівності 2021: Здоров'я») продемонстрували, що «жінки частіше, ніж чоловіки, страждають від вигорання в Бельгії, Чехії, Німеччині та Нідерландах. В інших країнах, наприклад, Австрії, Фінляндії та Словенії, суттєвого гендерного розриву, схоже, немає» [4].

В Україні працівники не захищені на законодавчому рівні від наслідків, пов'язаних зі стресом на роботі. З 1 січня 2027 року Україна офіційно переходить на МКХ-11 відповідно до «Операційного плану переходу України на Міжнародну статистичну класифікацію хвороб та споріднених проблем охорони здоров'я одинадцятого перегляду на 2025–2026 роки», затвердженого наказом МОЗ № 703 від 23 квітня 2025 року. МОЗ України дає визначення поняття «професійне вигорання» і називає його причини: «1) надмірне навантаження; 2) нечіткі обов'язки; 3) монотонність; 4) невідповідне середовище; 5) нерівновага між роботою та особистим життям» [5]. Професійне вигорання на роботі в нашій країні не вважається хворобою, відповідно його немає й у Переліку професійних захворювань. «Проте, воно може вважатися хворобою, якщо людина внаслідок нього не в змозі працювати, але основним діагнозом в цьому випадку все одно буде один із психічних розладів (наприклад, стан депресії, розлад адаптації, стрес-реакція тощо). У такому разі вигорання може бути визначене як додатковий діагноз, а активне лікування буде призначене для основного розладу. Лікування підбирається індивідуально і може включати, наприклад, стрес-менеджмент, медикаментозне лікування або психотерапію» [5].

Серед заходів самопомогі й профілактики професійного вигорання називають дотримання концепції work-life balance, практики емоційної розрядки й турботи про себе. Але, насамперед, необхідно реалізувати програми психосоціальної підтримки (далі-ПСП) працівників на роботі на локальному рівні. Зокрема, на основі аналізу потреб персоналу роботодавцям потрібно розробити та затвердити письмову політику щодо ПСП у воєнний і післявоєнний періоди, зокрема й профілактику професійного вигорання. Орієнтиром для роботодавця під час прийняття рішення та реалізації програми ПСП працівників на робочих місцях мають стати «Методичні рекомендації щодо запровадження психосоціальної підтримки на робочому місці», розроблені Державною службою України з питань праці.

Серед заходів профілактики професійного вигорання, які не потребують додаткового фінансування з боку роботодавця, але дозволяють знизити рівень професійного вигорання, в тому числі й уникнути ризик його настання, можуть впроваджуватися, де це дозволяє виробничий

процес, перехід працівників на гнучкий режим робочого часу, встановлення додаткових перерв, моніторинг об'єму професійних обов'язків персоналу, включаючи оцінку реалістичності їх виконання, публічне визнання ефективності праці, відзначення досягнень та кваліфікації працівників. Застосування зазначених заходів сприятиме покращенню емоційного стану працівників, їх ментального здоров'я й тим самим може запобігти стресу й подальшому професійному вигоранню.

Тож допоки в Україні сфера професійного вигорання на роботі знаходиться поза межами централізованого правового регулювання, на локальному рівні власники бізнесу та роботодавці мають вживати всі необхідних заходів для того, що попередити професійне вигорання, як фактор дестабілізації соціально-трудова відносин, який деструктивно впливає не лише безпосередньо на працівника, але й на всіх учасників трудових відносин.

Література:

1. WHO. 2019 (March 11). Middle East respiratory syndrome coronavirus (MERS-CoV). World Health Organization: website. URL: [https://www.who.int/newsroom/fact-sheets/detail/middle-east-respiratory-syndrome-coronavirus-\(mers-cov\)](https://www.who.int/newsroom/fact-sheets/detail/middle-east-respiratory-syndrome-coronavirus-(mers-cov)) (дата звернення: 30.04.2026).

2. Катерина Маркевич. Цифровізація: переваги та шляхи подолання викликів. Разумков центр: веб-сайт. URL: <https://razumkov.org.ua/statti/tsyfrovizatsiia-perevagy-ta-shliakhy-podolannia-vyklykiv> (дата звернення: 29.04.2026)

3. Основні причини вигорання на роботі і як рятуватися. Сьомий апеляційний адміністративний суд. *Судова влада України* : веб-сайт. URL: <https://7aa.court.gov.ua/sud4856/pres-centr/news/1259327/> (дата звернення: 30.04.2026)

4. Gender Equality Index 2021: Health. Work stressors. The European Institute for Gender Equality (EIGE): website. URL: <https://eige.europa.eu/publications-resources/toolkits-guides/gender-equality-index-2021-report/work-stressors> (дата звернення: 29.04.2026).

5. Вигорання на роботі: причини, ознаки та способи подолання. *Міністерство охорони здоров'я України* : веб-сайт. URL: <https://moz.gov.ua/uk/vigorannya-na-roboti-prichini-oznaki-ta-sposobi-podolannya> (дата звернення: 25.04.2026).