



Стрес на робочому місці: КОЛЕКТИВНИЙ ВИКЛИК

Міжнародна організація праці (МОП), заснована у 1919 році, спрямовує свою діяльність на розвиток

та забезпечення можливостей жінок та чоловіків в отриманні якісних та продуктивних робочих місць в умовах свободи, справедливості, захищеності та поваги людської гідності. Її головними завданнями є сприяння дотриманню трудових прав, підтримка можливостей гідної зайнятості, покращення соціального захисту та зміцнення діалогу задля вирішення проблем, що виникають у сфері праці.

МОП є єдиною тристоронньою організацією, яка об'єднує представників урядів, організацій працівників та роботодавців задля спільної розробки політики та програм. МОП як все-світня організація відповідає за розроблення міжнародних стандартів у сфері праці та нагляд за їх дотриманням. Міжнародна організація праці стала першою спеціалізованою агенцією ООН 1946 року. У 1996 році Міжнародна організація праці (МОП) приєдналась до ініціативи Міжнародної конференції вільних профспілок про визнання 28 квітня Всесвітнім днем охорони праці, який вперше офіційно був відзначений в 2003 році.

Щороку 28 квітня, з метою сприяння попередженню нещасних випадків і захворювань на робочому місці в усьому світі, з огляду на тяжкість наслідків від нещасних випадків і захворювань, пов'язаних з працею на виробництві та, зважаючи на необхідність створення належних умов праці для людини за принципом пріоритетності її життя та здоров'я, Міжнародна організація праці (МОП) відзначає Всесвітній день охорони праці. Метою Дня охорони праці було привертати увагу світової громадськості до масштабів проблеми, виявити наскільки створення та просування культури охорони праці може сприяти зниженню смертності на робочих місцях.

Указом Президента України від 18 серпня 2006 року № 685/2006 «Про День охорони праці» передбачено: встановити в Україні День охорони праці, який відзначати щорічно 28 квітня – у Всесвітній день охорони праці.

Історія проведення Всесвітнього дня охорони праці бере початок від Дня вшанування пам'яті працівників, які загинули на роботі. Він вперше був організований американськими та канадськими робітниками в 1989 році.

Тема Всесвітнього дня охорони праці в 2016 році: «Стрес на робочому місці: колективний виклик». За даними Вікіпедії термін «стрес» походить від англійського слова stress – навантаження, напруга; стан підвищеної напруги – сукупність

неспецифічних адаптаційних реакцій організму на вплив різноманітних несприятливих чинників, а також відповідний стан нервової системи організму або організму в цілому. У медицині виділяють позитивну і негативну форми стресу.

З усіх багатств, якими дано володіти людині, найціннішими є її життя і здоров'я.

Основоположною засадою використання найманої праці людини є конституційне положення про те, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю (стаття 3 Конституції України). Оскільки в даному питанні поняття «здоров'я» має не лише медичну, але й соціальну та правову цінність доцільно звернути увагу на законодавчо закріплене визначення цього терміну: здоров'я – стан повного фізичного, психічного і соціального благополуччя, а не тільки відсутність хвороб і фізичних вад (частина перша статті 3 Закону України від 19 листопада 1992 року № 2801-XII «Основи законодавства України про охорону здоров'я»).

Охорона праці в галузі охорони здоров'я має свою специфіку, яка обумовлена змістом медичної практики та соціальним призначенням лікаря в суспільстві.

Унікальність професії лікаря, зокрема, полягає в тому, що межа між його професійною діяльністю і приватним життям розмивається. Особлива складність лікарської професії полягає, в першу чергу, в її найвищій відповідальності перед суспільством. Лікарське мистецтво вимагає постійної готовності виконати професійний лікарський обов'язок незалежно від наявності або відсутності бажання, натхнення або втоми, тому таке важливе значення має надаватися створенню оптимальних умов для належного виконання лікарських обов'язків. Створення таких умов – це важливий елемент охорони праці.

Професійними ризиками завжди треба керувати, особливо це стосується охорони праці. Управління ризиками – це підхід до протидії чинникам, які впливають на здоров'я людини та її безпеку, що включає в себе оцінку ризиків та управління ними. На думку профспілкової організації, цей підхід повинен бути складовою частиною системи управління охороною праці і циклу постійного поліпшення організації і умов праці в кожному закладі охорони здоров'я.

За таких умов колективний договір є дієвим засобом управління ризиками, оскільки це юридичний документ, який уповноваженого органу власника закладу охорони здоров'я (керівника), так й дії працівника цього закладу. На нашу думку, потрібно пам'ятати, що й керівник, й працівник не просто здійснюють свої права і обов'язки, які передбачені посадовою інструкцією, а в тій чи іншій мірі обмінюються інформацією, емоціями, почуттями, власними переконаннями (свідомими чи підсвідомими). І це об'єктивний стан речей. При цьому вираженість в оцінках, судженнях, вказівках і запереченнях має істотне значення. Нехтування цим, як правило, має негативні наслідки як з точки зору виникнення негативної форми стрес-чинника (зокрема, як психофізіологічної причини виробничого травматизму, то відзначимо, що стрес-чинниками можуть бути, зокрема, як дії уповноваженого органу власника закладу охорони здоров'я (керівника), так й дії працівника цього закладу. На нашу думку, потрібно пам'ятати, що й керівник, й працівник не просто здійснюють свої права і обов'язки, які передбачені посадовою інструкцією, а в тій чи іншій мірі обмінюються інформацією, емоціями, почуттями, власними переконаннями (свідомими чи підсвідомими). І це об'єктивний стан речей. При цьому вираженість в оцінках, судженнях, вказівках і запереченнях має істотне значення. Нехтування цим, як правило, має негативні наслідки як з точки зору виникнення негативної форми стрес-чинника (зокрема, як психофізіологічної причини виробничого травматизму та нещасних випадків на виробництві), так й з точки зору якості медичної допомоги. Наприклад, працівник, честь і гідність якого були принижені на виробничій нараді, об'єктивно перебуває в стресі на робочому місці, що значно ускладнює здійснення ним своєї трудової функції та послаблює ефективність системи охорони праці. Не завжди можна доказати в юридичний спосіб факт протиправності таких дій. Але те, що працівник змушений буде витратити робочий час для досягнення психоемоційної рівноваги після такого стресового впливу – це факт. І час цей, по суті, витрачений непродуктивно, оскільки він не витрачений на те, щоби здійснювати свої трудові обов'язки на належному рівні якості. Зауваження, висловлене працівнику, оголошення йому догани, як вид стягнення ніколи не мало на меті приниження честі і гідності працівника. Це стосується будь-якого виду стягнення (покарання), передбаченому актами чинного законодавства України. Особливо підкреслюю, що не треба забувати про психофізіологічні причини виробничого травматизму, за яких працівник може припуститися помилок у своїх діях внаслідок фізичного, статичного або динамічного перевантаження, розумового перенапруження, перенапруження аналізаторів (зорового, слухового, тактильного), монотонності праці, стресових ситуацій, хворобливого стану. Аналогічне стосується працівника, який нехтує тими самими правилами: вираженості в оцінках, судженнях і запереченнях.

Отже, ми бачимо, що лише колективними засобами можна долати (профілакувати) негативні стрес-чинники на роботі. Як мінімум, їх не створювати.

За даними МОП, колективними засобами протидію стресу на робочому місці є:

Контроль
– адекватність кадрового забезпечення;
– можливість висловлювати свою думку по відношенню до методу виконання роботи.

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про охорону праці

Стаття 18. Навчання з питань охорони праці

Посадові особи, діяльність яких пов'язана з організацією безпечного ведення робіт, під час прийняття на роботу і періодично, один раз на три роки, проходять навчання, а також перевірку знань з питань охорони праці за участю профспілок.

Стаття 44. Відповідальність за порушення вимог щодо охорони праці

За порушення законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці, створення перешкод у діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці, а також представників профспілок, їх організацій та об'єднань винні особи притягаються до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності згідно із законом.

Навантаження

– регулярна оцінка витрат часу і встановлення розумних термінів;
– передбачуваність і адекватність робочого часу.

Соціальна підтримка

– можливість соціальних контактів між працівниками;
– відсутність фізичного та психофізіологічного насильства на робочому місці;
– конструктивні відносини між керівництвом і працівниками;
– наявність інфраструктури, при якій керівництво відповідає за інших працівників при адекватному рівні контактів;
– можливість обговорювати проблеми впливу роботи на приватне життя;
– стимулювання праці за рахунок укріплення позитивних та корисних аспектів роботи.

Відповідність посаді

– відповідність посади фізичним та психологічним здібностям;
– розподіл завдань у відповідності до досвіду та компетентності;
– забезпечення належного використання навичок.

Навчання та освіта

– належна підготовка в цілях забезпечення відповідності посаді;
– наявність інформації про психосоціальні ризики, стреси та способи їх запобігання.

Прозорість та справедливість

– точний опис виконуваних завдань;
– чіткий розподіл ролей з метою уникнення конфліктів та невизначеностей;
– забезпечення максимальних гарантій зайнятості;
– адекватна оплата виконаної роботи;
– прозорість та справедливість процедур розгляду скарг.

Фізичне середовище

– адекватне освітлення, оснащення, якість повітря, рівень шуму;
– відсутність впливу шкідливих речовин;
– врахування ергономічних аспектів з метою зниження стресу.

Підсумовуючи вищевикладене, відзначаю:

– доповідь Міжнародної організації праці, присвячена Всесвітньому дню охорони праці у 2016 році, спрямовує нас на серйозне відношення до психоемоційної складової виробничого процесу;
– будь-які засоби взаємодії роботодавця (в особі керівників) та працівників повинні виходити з принципів законності, взаємної поваги, бережливого ставлення до життя і здоров'я людини;
– соціальне партнерство повинно бути практикою взаємодії роботодавця та працівника, а не декларацією, яка позбавлена реальних механізмів реалізації взаємних прав та обов'язків.

Замість післямови.
У 2016 році Всесвітній день охорони праці передував святу Воскресіння Христового. Це добрий знак і ще один привід утверджувати в собі християнські цінності і чесноти. Незалежно від віросповідання – людина, її життя і здоров'я, завжди були і залишаються центром людської філософії, а значить – одвічною цінністю буття.

Андрій ВАРВА,

уповноважений з охорони праці

Львівської обласної організації профспілки

працівників охорони здоров'я України, голова

Львівської міської організації профспілки

працівників охорони здоров'я України

(тел. (032) 2421734, +380 98 10 999 11).

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності

ГАРАНТІЇ ПРАВ ПРОФСПІЛОК

Стаття 40. Гарантії діяльності профспілок

Члени виборних органів профспілок, об'єднань профспілок, а також повноважні представники цих органів мають право:

1) безперешкодно відвідувати та оглядати місця роботи на підприємстві, в установі, організації, де працюють члени профспілок;

2) вимагати і одержувати від роботодавця, іншої посадової особи відповідні документи, відомості та пояснення, що стосуються умов праці, виконання колективних договорів та угод, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників;

3) безпосередньо звертатися з профспілкових питань усно або письмово до роботодавця, посадових осіб;

4) перевіряти роботу закладів торгівлі, громадського харчування, охорони здоров'я, дитячих закладів, гуртожитків, транспортних підприємств, підприємств побутових послуг, що належать даному підприємству, установі, організації або їх обслуговують;

5) розміщувати власну інформацію у приміщеннях і на території підприємства, установи або організації в доступних для працівників місцях;

6) перевіряти розрахунки з оплати праці та державного соціального страхування, використання коштів для соціальних і культурних заходів та житлового будівництва.

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРОФСПІЛКИ

Стаття 46. Відповідальність посадових осіб

Особи, які чинять перешкоду здійсненню права громадян на об'єднання у профспілку, а також посадові та інші особи, винні в порушенні законодавства про профспілку, які своїми діями або бездіяльністю перешкоджають законній діяльності профспілок, їх об'єднань, несуть дисциплінарну, адміністративну або кримінальну відповідальність відповідно до законів.