УДК 331.45:159.
https://doi.org/10.31474/1999-981X-2024-2-128-137

В.І. Федорчук-Мороз
М.В. Рудинець

ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ КУЛЬТУРИ БЕЗПЕКИ ТА ЗНИЖЕННЯ ПСИХОСОЦІАЛЬНИХ РИЗИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Мета. *Розробка комплексного підходу до підвищення рівня культури безпеки та зниження психосоціальних ризиків на підприємствах в умовах воєнного стану.*

Методи дослідження. *Спеціальні методи досліджень – методи збору та узагальнення інформації, критичного аналізу та прогнозування, аналітичні методи (аналіз статистики), кейс-стаді (аналіз конкретних випадків), методи системного аналізу (для формулювання теоретичних і прикладних узагальнень).*

Результати. *Під час проведення дослідження встановлено суттєвий негативний вплив війни на ментальне здоров'я та психосоціальні ризики, таких як хронічний стрес, тривожність, депресія, посттравматичний стресовий розлад (ПТСР) та професійне вигорання, що виникають у робочому середовищі. Запропонований алгоритм створення психологічно-безпечного середовища на підприємстві сприятиме зниженню можливих професійних ризиків. Виявлено, що ментальне здоров'я працівників та психосоціальні ризики безпосередньо впливають на рівень виробничої безпеки, які описуються кривою Бредлі. Встановлено, що, крім вище зазначених психосоціальних ризиків, в Україні спостерігається загальна тенденція відсутності участі працівників у прийнятті рішень на виробництві. Занижена самооцінка працівників призводить до неможливості переходу підприємства до вищого рівня безпеки за шкалою Бредлі.*

З'ясовано, що представники великого бізнесу активно впроваджують у своїх компаніях рекомендації міжнародних стандартів щодо керування психосоціальними ризиками на роботі, що є обмежено доступним для малого і середнього бізнесу. Розроблено комплексний підхід для малого і середнього бізнесу для визначення рівня культури безпеки підприємства на основі стандартів ISO та кривої Бредлі. Запропонований комплексний підхід допоможе компаніям визначити реальний стан культури безпеки і сформувати стратегію подальших дій для переходу на вищі рівні корпоративної культури безпеки.

Наукова новизна. *Полягає у проведенні дослідження взаємозв'язків між ментальним здоров'ям та психосоціальними ризиками на культуру безпеки в умовах воєнного стану.*

Практична значимість. *Запропонований підхід допоможе компаніям малого та середнього бізнесу визначити реальний стан культури безпеки і сформувати стратегію подальших дій для переходу на вищі рівні корпоративної культури безпеки.*

Ключові слова: *культура безпеки, ментальне здоров'я, робоче середовище, психосоціальні ризики, воєнний стан.*

Вступ.

Повномасштабне вторгнення рф в Україну в лютому 2022 року та війна, що триває до нині, стали серйозним викликом для української та світової економік. Масова міграція населення з України, яка за оцінкою ООН становить 6,7 млн осіб, внутрішнє переміщення (за даними Мінсоцполітики 4,7 млн осіб) та мобілізація спричинили критичний дефіцит кадрів на ринку праці.

Згідно з опитуванням Державної служби зайнятості України, 26,7% підприємств відчували дефіцит кадрів у 2023 році, тоді як, за даними опитування НБУ, цей показник сягає 36% [1].

Держава пропонує різноманітні програми перепідготовки та підвищення кваліфікації українців. Зокрема, Державна служба зайнятості запускає програми з повернення на ринок праці осіб з інвалідністю, забезпечення робочими місцями внутрішньо переміщених осіб, адаптації учасників бойових дій на ринку праці, підтримки підприємницької діяльності [2].

Крім того, станом на березень 2024 року, від початку повномасштабного вторгнення в Україні зафіксовано 18 944 релокації бізнесу з небезпечних регіонів у безпечніші [3].

Дані процеси негативно відображаються на усіх учасниках сфери праці, впливаючи як на їх ментальне здоров'я, так і працездатність і продуктивність людини.

На думку фахівців Держпраці України, проблеми психологічного й соціального характеру призводять до втрати робочого часу, зумовлюють підвищений ризик нещасних випадків на виробництві, створюють напружену атмосферу в колективі [4].

Тому актуальність дослідження ментального здоров'я, психосоціальних ризиків та їх вплив на культуру безпеки працівників в умовах війни та післявоєнної відбудови не викликає сумнівів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Значна кількість вітчизняних та зарубіжних вчених досліджували питання впливу воєнних конфліктів на психічне здоров'я. Серед них І. Пиголенко, О. Ткачишина, Л. Котлова, І. Долінчук, С. Кузікова, В. Зливков, С. Лукомська, Т. Щербак, О. Котух, Ф. Байнган, І.Дж. Бодх, Б.Л. Грін, К. Сігфрід, Ш.А. Шейх та ін.

Окрім того, забезпечення психофізіологічної стійкості різних верств населення України в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення досліджувалося Кокун О.М., Бахмутовою Л.М., Кружевою Т.В. та ін. в роботі [5]. Вони пропонують сучасні підходи до діагностики, методи підвищення рівня резильєнтності, а також шляхи надання психологічної підтримки.

Карамушка Л.М. аналізувала зміст та основні складові психічного здоров'я особистості (на прикладі працівників організацій) в умовах війни та його можливі ризики [6]. Авторкою було надано рекомендації щодо збереження та підтримки психічного здоров'я персоналу організацій в таких основних напрямках, як здатність протидіяти стресу, налагоджувати стосунки з людьми, здійснювати професійну діяльність та реалізувати свої здібності.

Шароватова О.П. та Морозов А.І. у роботі [7] стверджують, що інформованість щодо ситуації та подальших кроків, наявність чіткого плану дій у випадку надзвичайної ситуації, конструктивна комунікація допоможуть знизити рівень тривоги та посилити психологічну стійкість співробітників у важкі часи.

Федорчук-Мороз В.І та Бондарчук Л.Ф. рекомендують керівникам та менеджерам підприємств та організацій звертати увагу на стан психічного здоров'я різних категорій працівників: звільнених військовослужбовців і тих, хто не брав участі в бойових діях, а також залучених до виробництва осіб з інвалідністю (доля таких з роками зростатиме) у результаті військових дій [8].

Цопа В. у роботі [9] стверджує, що найбільше втрат робочого часу відбувається через психічне нездоров'я, а саме внаслідок збільшення навантаження та відсутності управлінської підтримки – це два аспекти, які стосуються підприємств будь-якого розміру.

З березня 2023 року в Україні реалізується Всеукраїнська програма ментального здоров'я «Ти як?» за ініціативи Олени Зеленської. Вона здійснюються за підтримки уряду, громадських організацій та партнерів: ВООЗ, USAID, UNICEF, Міжнародної організації з міграції, Міжнародного медичного корпусу, Світового банку, незалежної міжнародної медичної гуманітарної організації «Лікарі без кордонів», Програми розвитку ООН.

Фахівцями цієї програми розроблені практичні інструменти для піклування про ментальне здоров'я та плекання стійкості, зокрема, для дітей та підлітків, для ветеранів, для медичних працівників та ін.[10].

Згідно з матеріалами Державної служби України з питань праці, збереження ментального здоров'я працівників та стабільної роботи підприємства під час воєнного стану можливе завдяки впровадженню програм психосоціальної підтримки на робочому місці [11].

Міжнародна організація праці пропонує алгоритм із чотирьох кроків для впровадження програм психосоціальної підтримки на робочому місці, що сприяє зниженню рівня стресу та підвищенню задоволеності працівників [12].

Більшість вищезазначених науковців та державних програм розглядають питання збереження ментального здоров'я працівників та шляхи надання їм психологічної підтримки, проте не деталізують їх вплив на культуру безпеки, що зумовлює пошук нових підходів і методів для вирішення даної проблеми.

Мета статті.

Метою роботи є розробка комплексного підходу до підвищення рівня культури безпеки та зниження психосоціальних ризиків на підприємствах в умовах воєнного стану.

Методи дослідження.

У статті використано спеціальні методи досліджень – методи збору та

узагальнення інформації, критичного аналізу та прогнозування, аналітичні методи (аналіз статистики), кейс-стаді (аналіз конкретних випадків), методи системного аналізу (для формулювання теоретичних і прикладних узагальнень).

Виклад основного матеріалу.

Наслідки війни матимуть довготривалий вплив на стан ментального здоров'я теперішніх та майбутніх працівників. Адже, за оцінкою Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), через зниження продуктивності в результаті тривоги й депресії, втрати глобальної економіки становлять 1 трильйон доларів США на рік [13].

Війна в Україні суттєво впливає на психосоціальні ризики, що виникають у робочому середовищі, підвищуючи їхню інтенсивність та складність. Психосоціальні ризики пов'язані з умовами праці, організацією роботи, а також з відносинами між працівниками, і в умовах війни ці чинники можуть перетворитися на серйозні загрози для ментального здоров'я. До основних аспектів, через які війна підсилює психосоціальні ризики в Україні, відносять:

– підвищення рівня стресу та тривожності;
– постійне відчуття небезпеки та страх за життя;
– зростання випадків посттравматичного стресового розладу (ПТСР);
– відчуття втрати та горя;
– зміни в організації праці та непередбачуваність графіку роботи;
– погіршення соціальної підтримки та порушення міжособистісних відносин;
– ризик професійного вигорання;
– відсутність можливостей для особистісного та професійного розвитку.

Загальновідомим є той факт, що невизначеність, загроза життю та постійне переживання за власну безпеку і безпеку близьких значно підвищують загальний рівень стресу. Робітники часто переживають хронічну тривожність через можливість обстрілів чи авіаударів; нестабільність економічної ситуації та робочих місць; ризик переміщення або втрати житла. Тому хронічний стрес може призводити до психосоматичних захворювань, вигорання та зниження продуктивності.

Військові дії посилюють страх за власну безпеку, що суттєво змінює поведінкові й емоційні реакції працівників. Такий страх може вплинути на концентрацію, спричинити порушення сну та апетиту, а також привести до труднощів у прийнятті рішень і взаємодії з колегами.

Усі, хто безпосередньо або опосередковано стикався з бойовими діями, можуть зіткнутися з посттравматичним стресовим розладом (ПТСР). Симптоми ПТСР – рецидивні спогади, порушення сну, емоційна відчуженість – можуть суттєво ускладнити соціальні взаємодії та виконання професійних обов'язків, і якщо не забезпечити належну підтримку, це може призвести до серйозних психічних розладів.

Під час війни люди часто втрачають рідних, друзів або колег, а також можуть втрачати своє майно, житло або соціальний статус. Втрата викликає переживання горя, яке може перерости в депресію та знизити ефективність роботи. В умовах підприємств це може проявлятися як емоційне виснаження, відчуження від робочих завдань або навіть відмова працювати.

Через евакуацію, нестабільність умов праці та мобілізацію персоналу організація роботи змінюється. Багато людей змушені працювати дистанційно або неповний робочий день. Зміна графіків, перепрофілювання підприємств та постійні нові вимоги від керівництва створюють додатковий стрес.

Війна спричиняє розрив соціальних зв'язків, що позбавляє людей звичної підтримки. Ті, хто втратив зв'язок із рідними або колегами через евакуацію, можуть відчувати соціальну ізоляцію. На роботі може зростати конфліктність, особливо через різні політичні погляди або різне ставлення до війни, що лише посилює соціальну напругу.

У період війни підвищується ризик професійного вигорання, особливо серед тих, хто надає допомогу постраждалим, медиків, волонтерів і працівників соціальної сфери. Постійний контакт з травматичними подіями та вимушена готовність працювати понаднормово виснажують і фізично, і емоційно.

Під час війни можливості для навчання та розвитку часто обмежені. Це може призвести до відчуття стагнації, зниження

мотивації, втрати інтересу до професії і навіть бажання змінити роботу.

Ми вважаємо, що алгоритм створення психологічно-безпечного середовища на підприємстві під час війни можна представити у вигляді, який наведено на рисунку 1:

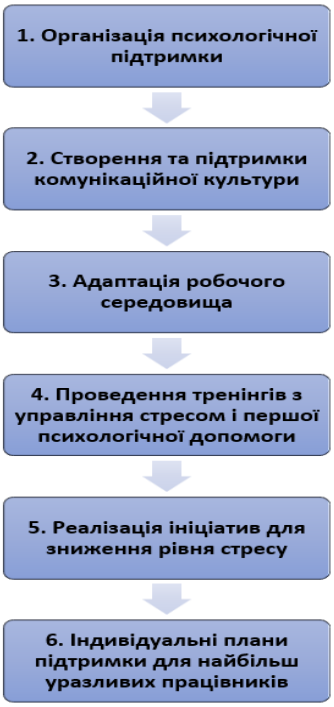

Рис. 1. Алгоритм створення психологічно-безпечного середовища на підприємстві

Щодо організації психологічної допомоги, то вона може бути надана завдяки консультаціям психологів, які допоможуть працівникам впоратися зі стресом, тривожністю та посттравматичними симптомами; груповим сесіям підтримки, де співробітники можуть поділитися своїми переживаннями, знайти емоційну підтримку та відчути, що вони не залишилися наодинці з проблемами; а також наявності телефонної чи онлайн-лінії для термінових звернень у разі гострої потреби.

На нашу думку, створення та підтримка комунікаційної культури забезпечується прозорістю та регулярним інформуванням про зміни на підприємстві, заходи безпеки та підтримку, яку пропонує керівництво; культурою емпатії та взаємоповаги, коли співробітники поважають досвід і переживання колег; психологічно безпечним керівництвом, коли керівники демонструють підтримку, розуміння та готовність допомогти працівникам у будь-яких складних ситуаціях.

Щодо адаптації робочого середовища, то вона полягає у гнучкості графіка, тобто наданні можливості для роботи за гнучким графіком або частковим віддаленим режимом; створенням зон відпочинку, де співробітники можуть відновити емоційний баланс і зменшити рівень стресу; а також у забезпеченні укриттів та продуманого плану евакуації.

Проведення тренінгів з управління стресом і першої психологічної допомоги може забезпечуватися завдяки проведенню тренінгів з розвитку навичок управління стресом, практик релаксації та технік контролю дихання; навчанню з надання першої психологічної допомоги; а також тренінгів з позитивного мислення та стійкості.

У зв'язку з прийнятими змінами до Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, психосоціальна підтримка та перша психологічна допомога на робочому місці є обов'язковими темами при проходженні навчання і перевірки знань з питань охорони праці [14].

Реалізація ініціатив для зниження рівня стресу може полягати у заохоченні фізичної активності під час перерв для зменшення рівня стресу; організації онлайн-зустрічей для неформального спілкування; а також у програмах соціальної підтримки, тобто допомога тим працівникам, котрі перебувають у найскрутнішому становищі.

Індивідуальні плани підтримки для найуразливіших працівників мають застосовуватися для тих, котрі перебувають у зоні підвищеного ризику або потребують особливої уваги, в тому числі ті, котрі зазнали травматичних подій і можуть мати симптоми посттравматичного стресового розладу.

Згідно Закону України від 15.03.2022 №2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [15] було збільшено нормальну тривалість робочого часу у період дії воєнного стану. Очевидно, що довгі або нерегулярні робочі години можуть негативно впливати на баланс між роботою та особистим життям, що теж призводить до втоми та стресу.

Очевидно, що ментальне здоров'я працівників та психосоціальні ризики

суттєво впливають на рівень виробничої безпеки. Крива Бредлі (рис. 2), яка описує етапи зрілості безпеки в організаціях, допомагає зрозуміти цей вплив.

Як відомо, культура безпеки – кваліфікаційна та психологічна підготовленість усіх осіб, за якої забезпечення безпеки є пріоритетною метою і внутрішньою потребою, що призводить до самосвідомості, відповідальності та самоконтролю під час виконання всіх робіт, що впливають на безпеку [16].



Рис. 2. Крива Бредлі [16]

Крива Бредлі показує результативність охорони праці та передбачає залучення всіх учасників трудового процесу – від керівника підприємства до працівників. Більшість вітчизняних підприємств перебуває на другому рівні в культурі безпеки, коли робітника не можливо переконати у необхідності використовувати засоби індивідуального захисту навіть методами примусу (штраф тощо) [16].

Найвищим рівнем у культурі безпеки є четвертий (взаємозалежний), який формує колективну безпеку, взаємодопомогу, командну роботу. Він базується переважно на позитивних мотиваціях, таких як грошова, моральна, визнання досягнень колективу і кожного у створенні безпечних умов праці. Такий підхід може до мінімуму зменшити виробничий травматизм [17].

Питаннями підвищення рівня безпеки зацікавились представники великого бізнесу, про що свідчить опитування американської торгової палати України, проведеного у червні 2024 року. На запитання, що є ключовими викликами щодо ведення бізнесу у цьому році, 75% респондентів відповіли, що це безпека та захист персоналу, а 50% – здоров'я та ментальне благополуччя (рис. 3) [18].

Авторами встановлено, що крім вище зазначених психосоціальних ризиків, в Україні спостерігається загальна тенденція відсутності участі працівників у прийнятті рішень на виробництві. А це занижує їхню самоцінку і призводить до неможливості переходу підприємства до вищого рівня безпеки за шкалою Бредлі.

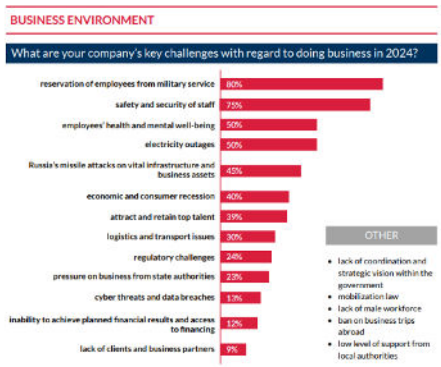

Рис. 3. Опитування AmCham /Citi: Оцінка бізнесу в Україні під час війни [18]

Як приклад у підвищенні залучення працівників до впроваджених заходів безпеки варто навести досвід компанії Imperial Brands, частиною якої є «Імперіал Тобакко». Компанія щороку проводить глобальне опитування щодо досвіду співробітників, яке визначає рівень залучення працівників як загалом у світі, так і локально у кожній країні. У 2023 році залучення в Україні сягнула феноменального рівня – 90%. Це один із найвищих показників в Imperial Brands (а це майже 120 країн). Для порівняння, у 2022 році залучення працівників в Україні становило 84%, а у 2021-му – 74% [19].

Оскільки визначення рівня культури безпеки підприємства за кривою Бредлі передбачає оцінку його підходу до безпеки, залучення працівників і ефективності впроваджених заходів пропонується використати поетапний підхід, за описаним нижче алгоритмом. Даний підхід допоможе компаніям визначити відправну точку і сформувати стратегію подальших дій для переходу на вищі рівні культури безпеки. Алгоритм цих дій зображено на рис. 4.

1. Розуміння рівнів кривої Бредлі.

Реагуючий (Reactive). Культура безпеки є низькою, а діяльність спрямована лише на реагування на інциденти, що вже сталися. Правила і процедури виконуються мінімально, тільки через зовнішній контроль або примус. Працівники вважають, що "інциденти просто трапляються" і їх неможливо запобігти.

Залежний (Dependent). Безпека починає розглядатися як системна частина роботи, але відповідальність за її підтримку переважно лежить на керівництві. Створені чіткі правила та процедури, які є обов'язковими для виконання.

Незалежний (Independent). Працівники починають усвідомлювати свою особисту відповідальність за безпеку. Вони розуміють ризики своєї роботи й дотримуються правил навіть за відсутності нагляду. Формуються навички самоконтролю та самодисципліни.

Взаємозалежний (Interdependent). Найвищий рівень культури безпеки. Організація працює як єдина команда, де кожен розуміє, що безпека залежить від спільних зусиль. Висока довіра між працівниками та керівництвом.

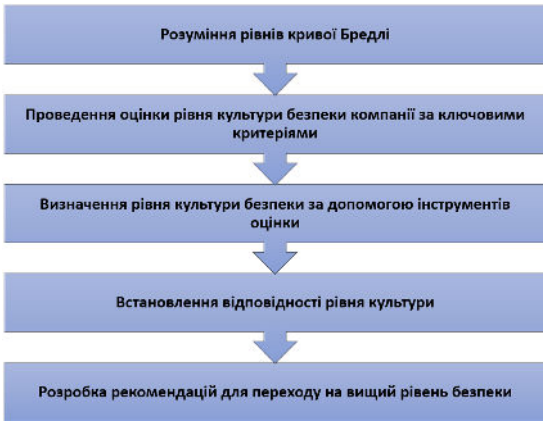

Рис. 4. Поетапний підхід визначення рівня культури безпеки підприємства за кривою Бредлі

2. Проведення оцінки рівня культури безпеки компанії за ключовими критеріями (рис. 5).

Критерій	Що оцінювати	Методи
Лідерство	Залученість керівництва до системи безпеки	Інтерв'ю з керівниками, спостереження
Політика та процедури	Наявність, актуальність і виконання процедур безпеки	Аналіз документації
Участь працівників	Активність, ініціативність працівників у питаннях безпеки	Анкети, фокус-групи
Комунікація	Якість та частота передачі інформації про безпеку	Огляд звітів, опитування
Результати безпеки	Кількість інцидентів, реакція на ризики	Аналіз статистики, звітність
Психосоціальний клімат	Рівень довіри між працівниками та керівництвом	Психосоціальне опитування

Рис. 5. Оцінка рівня культури безпеки підприємства за ключовими критеріями

3. Визначення рівня культури безпеки можна за допомогою інструментів оцінки:

– анкети й опитувальники, для цього можна скористатися наступними інструментами Bradley Curve Assessment Tool (онлайн-опитування); власноруч створеними анкети на основі стандартів ISO 45001; платформами для аналізу безпеки, такими як Safety Culture або і Auditor;

– показники ефективності: рівень травматизму (LTIR, TRIR); частота участі працівників у тренінгах з безпеки;

– спостереження: аналіз поведінки працівників у реальних умовах; перевірка виконання процедур безпеки на місцях;

– інтерв'ю та фокус-групи: вивчення глибших мотивів і взаємодії працівників у команді.

4. Встановлення відповідності рівня культури.

Необхідно порівняти отримані дані з описом рівнів кривої Бредлі. Оцінити сильні та слабкі сторони організації в контексті культури безпеки.

5. Розробка рекомендацій для переходу на вищий рівень (наприклад, підвищення якості комунікації, навчання тощо).

Після того, як визначено рівень культури безпеки компанії, можна відносно легко вжити заходів для її покращення [20].

Обговорення результатів.

Як зазначено вище, в умовах воєнного стану відмічається погіршення ментального здоров'я та кількісне зростання психосоціальних ризиків, які негативно впливають на працівників на робочому місці. Це, як відомо, може призвести до підвищення рівня виробничого травматизму.

Статистика виробничого травматизму, яку наводить Державна служба України з питань праці, є індикатором погіршення рівня безпеки за сучасних умов [21].

За результатами опитування представників бізнесу, половина респондентів ключовими викликами в умовах воєнного стану вважають здоров'я та ментальне благополуччя. Новий стандарт ISO 45003:2021 покликаний зменшувати ці ризики, проте він має рекомендаційний характер в Україні. Однак досвід великих компаній, які запровадили цей стандарт, свідчить про позитивні тенденції щодо покращення культури безпеки. У той же час, реалізація рекомендацій стандарту не завжди

доступна для представників малого та середнього бізнесу.

Одним із шляхів до впровадження нового стандарту і підвищення рівня безпеки для малого і середнього бізнесу є запропонований нами комплексний підхід визначення рівня культури безпеки підприємства на основі стандартів ISO та кривої Бредлі (рис. 4). Він допоможе компаніям визначити реальний стан культури безпеки і сформувати стратегію подальших дій для переходу на вищі рівні корпоративної культури безпеки. Саме цей підхід сприятиме тому, що керівники відходитимуть від традиційних методів покарання працівників за порушення безпеки праці та стимулюватиме їх застосовувати систему мотивації.

Ця система має складається з матеріальної та нематеріальної мотивацій, розробку організаційних заходів та колективної мотивації, а також підвищення рівня залучення працівників у прийнятті рішень з безпеки у виробничій сфері.

До матеріальної мотивації слід віднести отримання фінансових бонусів за дотримання стандартів безпеки, компенсації за ризики і оплату навчання курсів з безпеки, першої допомоги, стрес-менеджменту.

Нематеріальна мотивація полягає у заохоченнях та нагородах сертифікатами за активну участь у програмах безпеки, участі у професійних тренінгах та конференціях, консультації психологів для працівників та їхніх сімей, групові заходи з відновлення емоційного стану (наприклад, арт-терапія, тренінги зі стрес-менеджменту).

До організаційних заходів системи мотивації варто віднести можливість адаптації графіка роботи залежно від фізичного та ментального стану працівника, регулярні тренінги з актуальних питань безпеки, створення корпоративних безпекових мобільних застосунків.

Колективна мотивація полягає у залучення груп працівників до безпечної роботи на об'єкті, організації тімбілдінгу, орієнтованого на безпеку, а також у проведенні конкурсів на найкращі пропозиції щодо покращення безпеки.

Запропонований комплексний підхід сприятиме підвищенню ментального здоров'я працівників, зменшенню психосоціальних ризиків та якісному переходу на вищі рівні культури безпеки.

Висновки.

Під час проведення дослідження встановлено суттєвий негативний вплив війни на ментальне здоров'я та психосоціальні ризики, таких як хронічний стрес, тривожність, депресія, посттравматичний стресовий розлад та професійне вигорання, що виникають у робочому середовищі.

Запропонований алгоритм створення психологічно-безпечного середовища на підприємстві сприятиме зниженню можливих професійних ризиків.

Виявлено, що ментальне здоров'я працівників та психосоціальні ризики безпосередньо впливають на рівень виробничої безпеки, які описуються кривою Бредлі.

Встановлено, що, крім вище зазначених психосоціальних ризиків, в Україні спостерігається загальна тенденція відсутності участі працівників у прийнятті рішень на виробництві. Занижена самооцінка працівників призводить до неможливості переходу підприємства до вищого рівня безпеки за шкалою Бредлі.

З'ясовано, що представники великого бізнесу активно впроваджують у своїх компаніях рекомендації міжнародних стандартів щодо керування психосоціальними ризиками на роботі, що є обмежено доступним для малого і середнього бізнесу.

Розроблено комплексний підхід для малого і середнього бізнесу для визначення рівня культури безпеки підприємства на основі стандартів ISO та кривої Бредлі.

Запропонований комплексний підхід допоможе компаніям визначити реальний стан культури безпеки і сформувати стратегію подальших дій для переходу на вищі рівні корпоративної культури безпеки.

Список літератури

1. Ринок праці в умовах війни: демографічні виклики для України. URL: https://www.ukrinform.ua/rubric-polytics/3909003-rinok-praci-v-umovah-vijni-demograficni-vikliki-dla-ukraini.html (дата звернення: 10.11.2024).
2. Під час війни всі мають бути забезпечені роботою від держави – експерти. URL: https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3863666-pid-cas-vijni-vsi-maut-buti-zabezpeceni-robotou-vid-derzavi-eksperti.html (дата звернення: 10.11.2024).
3. Релокація бізнесу в умовах війни: у які регіони переїжджають підприємства. URL: https://iaa.org.ua/articles/business-relocation-in-times-

of-war-what-regions-are-companies-moving-to/ (дата звернення: 10.11.2024).
4. Як надавати психосоціальну підтримку працівникам у воєнний і післявоєнний час. URL: https://op.expertus.com.ua (дата звернення: 10.11.2024).
5. Забезпечення психофізіологічної стійкості різних верств населення України в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення: практичний посібник / О.М. Кокун, Л.М. Бахмутова, Т.В. Кружева та ін.; за ред. О.М. Кокуна. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2024. 110 с.
6. Карамушка Л.М. Психічне здоров'я особистості в умовах війни: як його зберегти та підтримати: методичні рекомендації. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2024. 48 с.
7. Шароватова О.П., Морозов А.І. Ментальне здоров'я і психосоціальна підтримка працівників на робочому місці: об'єднання теорії та практики. URL: https://cutt.ly/GeKaSvpt (дата звернення: 11.11.2024).
8. Федорчук-Мороз В.І., Бондарчук Л.Ф. Безпека праці в контексті впливу окремих чинників психічного здоров'я працівників в умовах воєнного стану. Науковий вісник Донецького національного технічного університету. Випуск №2 (11). 2023. С.161-169. URL: https://visnyk.donntu.edu.ua/arkhiv-zbirky/%e2%84%96-211-2023-r/bezpeka-praczi-v-konteksti-vplyvu-okremyh-chynnykiv-psyhichnogo-zdorovya-praczivnykiv-v-umovah-voyennogo-stanu/ (дата звернення: 11.11.2024).
9. Цопа В. Новий стандарт ISO 45003:2021: керування психосоціальними ризиками на роботі. URL: https://ohoronapraci.kiev.ua/article/socialnij-zahist/novij-standart-iso-450032021-keruvanna-psihosocialnimi-rizikami-na-roboti (дата звернення: 12.11.2024).
10. Всеукраїнська програма ментального здоров'я «Ти як?» URL: https://howareu.com/pro-prohramu
11. Психосоціальна підтримка на робочому місці в умовах війни. URL: https://smu.dsp.gov.ua/news/psykhosotsialna-pidtrymka-na-robochomu-mistsi-v-umovakh-viiny/ (дата звернення: 13.11.2024).
12. How to implement psychosocial support at workplace programme in war and post-war times? URL: https://www.ilo.org/resource/how-implement-psychosocial-support-workplace-programme-war-and-post-war (дата звернення: 13.11.2024).
13. Mental Health and Substance Use. Mental health in the workplace. URL: https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/promotion-prevention/mental-health-in-the-workplace
14. Про затвердження Змін до додатка 4 до Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1386-24#Text (дата звернення: 14.11.2024).
15. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text (дата звернення: 14.11.2024).
16. Селявін Д. Як підвищити рівень виробничої безпеки: поведінковий аудит на підприємстві. URL: https://op.expertus.com.ua/recommendations/1872 (дата звернення: 13.11.2024).
17. Ліщук М.Є., Московчук А.Т. Система управління охороною праці в Україні: аналіз стану та перспектив її реформування. URL: https://www.researchgate.net/publication/341502729_SISTEMA_UPRAVLINNA_OHORONOU_PRACI_V_UKRAINI_ANALIZ_STANU_TA_PERSPEKTIV_II_REFORMUVANNA (дата звернення: 14.11.2024).
18. Опитування AmCham / Citi: Оцінка бізнесу в Україні під час війни. URL: https://chamber.ua/wp-content/uploads/2024/06/AmCham_Citi_Survey_Results_11_06_EN.pdf (дата звернення: 13.11.2024).
19. Корпоративна культура воєнного часу: 5 викликів 5 рішень. URL: https://delo.ua/business/korporativna-kultura-vojennogo-casu-5-viklikiv-5-risen-434610/
20. Bartel S. Using the Bradley Curve to improve occupational safety. URL: https://www.quentic.com/articles/using-the-bradley-curve/ (дата звернення: 15.11.2024).
21. Стан виробничого травматизму. URL: https://dsp.gov.ua/stan-vyrobnychoho-travmatyzmu/ (дата звернення: 14.11.2024).

References

1. Studennikova, I. Labor market during wartime: demographic challenges for Ukraine. (2024). Retrieved from https://www.ukrinform.ua/rubric-polytics/3909003-rinok-praci-v-umovah-vijni-demograficni-vikliki-dla-ukraini.html. (in Ukrainian)
2. During war, everyone should be provided with work by the state – experts. (2024). Retrieved from https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3863666-pid-cas-vijni-vsi-maut-buti-zabezpeceni-robotou-vid-derzavi-eksperti.html. (in Ukrainian)
3. Myhal, M. Business relocation during wartime: which regions are companies moving to? (2024). Retrieved from https://iaa.org.ua/articles/business-relocation-in-times-of-war-what-regions-are-companies-moving-to/. (in Ukrainian)
4. How to implement a psychosocial support program in the workplace during wartime and post-war recovery. (2024). Retrieved from https://zt.dsp.gov.ua/news/iak-zaprovadyty-prohramu-psykhosotsialnoi-pidtrymky-na-robochomu-mistsi-u-voiennyi-i-pisliavoiennyi-chas/. (in Ukrainian)
5. Kokun, O.M., Bakhmutova, L.M., Kruzhova, T.M., et al. (2024). *Ensuring psychophysiological resilience of various segments of the Ukrainian population during martial law and post-war recovery: A practical guide.* Kokun, O.M. (Ed.). Kyiv: H.S. Kostyuk Institute of Psychology, NAPS of Ukraine. (in Ukrainian)
6. Karamushka, L.M. (2024). *Mental health of an individual during wartime: How to preserve and support it: methodological recommendations.* Kyiv: H.S. Kostyuk Institute of Psychology, NAPS of Ukraine. (in Ukrainian)
7. Sharovatova, O.P. & Morozov, A.I. (2023). *Mental health and psychosocial support for workers in the workplace: Merging theory and practice.* Retrieved from https://cutt.ly/GeKaSvpt. (in Ukrainian)
8. Fedorchuk-Moroz, V.I. & Bondarchuk, L.F. (2023). Occupational safety in the context of factors affecting workers' mental health during martial law. *Scientific Bulletin of Donetsk National Technical University.* 2 (11), 161-169. Retrieved from https://visnyk.donntu.edu.ua/arkhiv-zbirky/%e2%84%96-211-2023-r/bezpeka-praczi-v-konteksti-vplyvu-okremyh-chynnykiv-psyhichnogo-

zdorovya-praczivnykiv-v-umovah-voyennogo-stanu/. (in Ukrainian)
9. Tsopa, V. (2021). New ISO 45003:2021 standard: Managing psychosocial risks at work. *Occupational Safety.* Retrieved from https://ohoronapraci.kiev.ua/article/socialnij-zahist/novij-standart-iso-450032021-keruvanna-psihosocialnimi-rizikami-na-roboti. (in Ukrainian)
10. Nationwide mental health program "How are you?" (2024). Retrieved from https://howareu.com/pro-prohramu. (in Ukrainian)
11. Psychosocial support in the workplace during wartime. (2024) Retrieved from https://smu.dsp.gov.ua/news/psykhosotsialna-pidtrymka-na-robochomu-mistsi-v-umovakh-viiny/. (in Ukrainian)
12. How to implement psychosocial support at workplace program in war and post-war times? (2022). Retrieved from https://www.ilo.org/resource/how-implement-psychosocial-support-workplace-programme-war-and-post-war.
13. Mental Health and Substance Use. Mental health in the workplace. (2024). Retrieved from https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/promotion-prevention/mental-health-in-the-workplace.
14. Approval of Amendments to Annex 4 to the Model Regulation on the Procedure for Training and Certification on Occupational Safety. (2024). Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1386-24#Text. (in Ukrainian)
15. Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations under Martial Law". (2023). Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text. (in Ukrainian)
16. Selyavin, D. (2021). How to improve workplace safety: Behavioral audit in enterprises. Retrieved from https://op.expertus.com.ua/recommendations/1872. (in Ukrainian)
17. Lishchuk, M.Ye. & Moskovchuk, A.T. (2020). Occupational safety management system in Ukraine: Analysis and reform perspectives. *Economic Forum.* 1(2), 66-74. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/341502729_SISTEMA_UPRAVLINNA_OHORONOU_PRACI_V_UKRAINI_ANALIZ_STANU_TA_PERSPEKTIV_II_REFORMUVANNA. (in Ukrainian)
18. AmCham/Citi Survey: Business assessment in Ukraine during wartime. (2024). Retrieved from https://chamber.ua/wp-content/uploads/2024/06/AmCham_Citi_Survey_Results_11_06_EN.pdf. (in Ukrainian)
19. Zaripova, A. (2024). Corporate culture during wartime: 5 challenges, 5 solutions. Retrieved from https://delo.ua/business/korporativna-kultura-vojennogo-casu-5-viklikiv-5-risen-434610/. (in Ukrainian)
20. Bartel, S. (2022). Using the Bradley Curve to improve occupational safety. Retrieved from https://www.quentic.com/articles/using-the-bradley-curve/.
21. State of industrial injuries in Ukraine in 2022-2024. (2024). Retrieved from https://dsp.gov.ua/stan-vyrobnychoho-travmatyzmu/. (in Ukrainian)

Надійшла до редакції 20.11.2024
Рецензент д-р. техн. наук, проф. В.Л. Филипчук

Федорчук-Мороз Валентина Іванівна – канд. техн. наук, доцент, завідувач кафедри цивільної безпеки Луцького національного технічного університету, вулиця Львівська, 75, Луцьк, Волинська область, 43018, Україна, ORCID:https://orcid.org/0000-0002-0941-1215.
E-mail: fedorchukmorozvalentyna@lutsk-ntu.com.ua.
Рудинець Микола Віталійович – канд. техн. наук, доцент, доцент кафедри цивільної безпеки Луцького національного технічного університету, вулиця Львівська, 75, Луцьк, Волинська область, 43018, Україна, ORCID:https://orcid.org/0000-0002-0793-5963.
E-mail: rudynetsmykola@lutsk-ntu.com.ua.

ENHANCING SAFETY CULTURE AND REDUCING PSYCHOSOCIAL RISKS IN ENTERPRISES UNDER MARTIAL LAW

Objective: *To develop a comprehensive approach for improving safety culture and reducing psychosocial risks in enterprises under martial law conditions.*

Research Methods: *Special research methods included information collection and summarization, critical analysis, forecasting, analytical methods (statistical analysis), case studies (specific case analysis), and systemic analysis methods for formulating theoretical and practical generalizations.*

Results: *The study revealed a significant negative impact of war on mental health and psychosocial risks, such as chronic stress, anxiety, depression, post-traumatic stress disorder (PTSD), and professional burnout in the workplace. A proposed algorithm for creating a psychologically safe environment at enterprises aims to reduce potential professional risks.*

It was found that employees' mental health and psychosocial risks directly influence occupational safety levels, described by the Bradley Curve. Moreover, a general trend in Ukraine of limited employee participation in decision-making processes at enterprises was identified. This lack of engagement and reduced self-esteem among employees hinder businesses from transitioning to higher safety levels according to the Bradley Curve.

The research showed that certain large businesses actively implement recommendations from international standards to manage psychosocial risks at work. However, such practices are less accessible to small and medium-sized enterprises (SMEs). A comprehensive approach was developed specifically for SMEs to assess their safety culture level based on ISO standards and the Bradley Curve.

The proposed approach will help companies evaluate their actual safety culture status and develop strategies to transition to higher levels of corporate safety culture.

Scientific Novelty: *This research contributes by exploring the relationships between mental health, psychosocial risks, and their influence on safety culture under martial law conditions.*

Practical Significance: *The proposed approach provides SMEs with a practical tool to assess their safety culture and create strategies for achieving higher levels of corporate safety culture.*

Keywords: *safety culture, mental health, workplace environment, psychosocial risks, martial law.*

Valentyna Fedorchuk-Moroz – PhD (Engineering), Head of the Department of Civil Security, Lutsk National Technical University, Lvivska str., 75, Lutsk, Ukraine, 43018.
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-0941-1215.
E-mail: fedorchukmorozvalentyna@lutsk-ntu.com.ua.
Mykola Rudynets – PhD (Engineering),Associate Professor of the Department of Civil Security, Lutsk National Technical University, Lvivska str., 75, Lutsk, Ukraine, 43018.
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-0793-5963.
E-mail: rudynetsmykola@lutsk-ntu.com.ua.