

Література

1. Національна стратегія зі створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року. Кабінет Міністрів України. Київ, 2021. URL: <https://www.kmu.gov.ua> (дата звернення: 14.03.2025).
 2. Глущенко Л. О. Соціальна інклюзія в контексті ринку праці: теоретико-прикладний аспект. *Економіка та держава*. 2021. № 5. С. 89–93. URL: https://www.economy.in.ua/pdf/5_2021/20.pdf (дата звернення: 09.03.2025).
 3. *Inclusive Employment: Policy and Practice*. Geneva : International Labour Organization (ILO), 2020. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_755252.pdf (дата звернення: 10.03.2025).
 4. Towards Inclusive Labor Markets in Ukraine: Policy Brief / United Nations Development Programme (UNDP). Kyiv, 2020. URL: https://www.ua.undp.org/content/ukraine/en/home/library/democratic_governance/towards-inclusive-labor-markets-in-ukraine--policy-brief.html (дата звернення: 12.03.2025).
-

УДК 331.101.3:159.923

Сорока Олександра Володимирівна

к. е. н., доцент кафедри управління персоналом і економіки праці,
Одеський національний економічний університет (Україна)

ПРЕЗЕНТЕЇЗМ ЯК ОСОБЛИВА ФОРМА ТРУДОВОЇ ПОВЕДІНКИ

JEL classification: J240; M120

Професійна діяльність – одна із головних складових людського життя. Міжнародна організація праці наголошує на повсюдній зміні соціалізації праці, посиленні напруженості сучасного трудового життя, що, своєю чергою, вимагає адаптації працівників до умов праці, що змінюються, негативно впливає на стан їхнього здоров'я та задоволеність роботою.

В умовах людиноорієнтованої економіки потреба у здоров'ї стає системоутворювальним чинником, а сама економічна система спонукає людину до зміцнення індивідуального здоров'я. Однак специфіка сучасного способу життя, в якому в людини не залишається часу на себе та власне здоров'я, змушує її відвідувати робоче місце під час хвороби. Працівники з ознаками захворювань перебувають на роботі через ризик втрати робочого місця, через фінансові складові (через зниження доходу), через страх втратити посаду та погіршити взаємовідносини з роботодавцем [1].

У ситуації, що склалася, важливу роль відіграє явище презентеїзму, управління яким може суттєво вплинути на здоров'я працівників і продуктивність їхньої праці.

Презентеїзм – це сучасне явище, яке характеризується фізичним перебуванням працівника на робочому місці в ситуаціях, коли його психологічний або фізичний стан не дозволяє ефективно виконувати завдання.

Отже, термін презентеїзм (англійською *presenteeism*) описує ситуацію, коли працівник перебуває на своєму робочому місці, але його фізичне чи психічне здоров'я або мотивація заважають йому бути ефективним. Досліджувати явище презентеїзму почали в Сполучених Штатах, де виявили, що через високу конкуренцію та завищені вимоги до працівників вони часто ставлять своє здоров'я та сімейні справи на другий план в ім'я виконання завдань. Цей феномен почали досліджувати у 1990-х розглядати як альтернативу абсентеїзму – відсутності співробітника на роботі. Однак, на відміну від абсентеїзму, презентеїзм має більш складний і менш очевидний ефект, оскільки працівник, залишаючись на місці, не здатний виконувати свої обов'язки належним чином.

Абсентеїзм можна виміряти об'єктивно, використовуючи дані компанії, в той час як показники частоти та рівня презентеїзму здебільшого суб'єктивні й ґрунтуються на оцінці працівниками здатності до трудової діяльності та на їхньому ставленні до листків тимчасової непрацездатності. З'являється дедалі більше доказів того, що поширеність презентеїзму й економічні збитки з цієї причини для організацій вищі порівняно з рівнем абсентеїзму, хоча його оцінка складніша [2; 3].

Основними причинами, що сприяють презентеїзму, є:

– *Організаційні аспекти*: корпоративна культура, що акцентує увагу на фізичній присутності, а не на показниках продуктивності; нестача підтримки з боку керівництва щодо гнучкості робочого режиму; недосконалі політики щодо лікарняних днів і можливості працювати віддалено.

– *Індивідуальні аспекти:* побоювання втратити роботу або отримати негативну оцінку від керівництва; високий ступінь перфекціонізму чи відчуття обов'язку; психологічні установки, що спонукають працювати «на межі можливостей».

– *Соціальні аспекти:* суспільні стереотипи щодо успішності працівника, який постійно залишається на своїй посаді; тиск з боку колег, де присутність на роботі вважається нормою поведінки.

Існує кілька видів презентеїзму:

1. *Абстрактний презентеїзм:* співробітник перебуває на робочому місці, проте не працює або працює повільно, неефективно. Причини – в особистих і робочих проблемах співробітника, самопочутті або відсутності мотивації.

2. *Стратегічний презентизм:* працівник навмисно працює довше, ніж треба, щоб це було помічено й оцінено керівництвом – збільшенням зарплати або підвищенням на посаді. Це пов'язано з амбіціями співробітника.

3. *Надсердність:* співробітник працює, затримується в офісі або перебуває онлайн і вирішує робочі питання після завершення робочого дня, навіть коли втомився або хворий. Це пов'язано з трудоголізмом, перфекціонізмом і корпоративною культурою.

До основних наслідків презентеїзму можна віднести:

1. Збільшення кількості часу, який співробітники проводять на лікарняних, – по-перше, через те, що хворі презентеїсти в офісі активно заражають усіх інших, по-друге, через те, що вони самі надто довго одужують і стають жертвами всіляких ускладнень. За статистикою, якщо в компанії є практика брати відгул на 1-2 дні, щоб «відлежатися», один співробітник у середньому відсутній на роботі 4 дні на рік. А якщо хворі співробітники змушені приходити в офіс, то в кожного за рік набирається до 50 днів відсутності за лікарняним листком.

2. Стрес, професійне вигорання і депресії співробітників через відсутність можливості повноцінно відпочивати. Зниження мотивації до повноцінної роботи.

3. Хронічна втома, погіршення якості роботи, зниження концентрації уваги і, як наслідок, збільшення кількості помилок у документах, які інколи вельми дорого обходяться компанії.

4. Нездорова атмосфера в колективі, цькування співробітників, які відмовляються дотримуватися неписаних норм презентеїзму, нав'язування почуття провини за вимушену відсутність.

5. Зниження продуктивності праці. Різні джерела називають різні величини, що доходять до 40%, а в особливо важких випадках і до 60%, що не дивно. Людина, яка пішла з роботи о 22.00, не може наступного дня продуктивно працювати з 9.00 (навіть якщо вона просто просиджувала штани в офісі), принаймні на постійній основі.

Ефективне управління презентеїзмом не тільки заощаджує гроші в короткостроковій і довгостроковій перспективі, але й підвищує залученість і продуктивність співробітників. Менеджери та керівники мають усвідомити масштаби проблеми, здобути навички її розв'язання та нести відповідальність за відповідальне ставлення до хворих співробітників. Вбачається доцільною концентрація зусиль на розв'язанні завдань зі скорочення презентеїзму, пошук способів його інтеграції в стратегію управління підприємством, перегляд пріоритетів профілактичних заходів зі зміщенням акценту на управління індивідуальним здоров'ям.

Вважаємо, що шляхи запобігання презентеїзму можуть бути реалізовані на кількох рівнях, а саме:

1) Індивідуальний рівень:

- розвиток навичок управління стресом та підвищення емоційного інтелекту;
- навчання співробітників визначати межу між професійним та особистим життям;
- підтримка і заохочення до своєчасного звернення за медичною або психологічною допомогою.

2) Організаційний рівень:

- запровадження гнучких умов праці, включаючи можливість дистанційної або гібридної роботи;
- запровадження політик, які дозволяють працівникам брати лікарняні дні без страху за своє місце;
- сприяння підтримці психічного здоров'я через програми добробуту, консультації з психологами та коучами;
- зміна корпоративної культури, акцентуючи увагу на результатах, а не на присутності.

3) Системний рівень:

- вдосконалення трудового законодавства стосовно прав працівників у сфері охорони здоров'я та умов праці;
- пропагування концепцій важливості гармонії між професійним життям і особистими справами через громадські ініціативи;
- інвестування в дослідження, що вивчають наслідки презентеїзму на економіку та здоров'я суспільства.

Роботодавці повинні докладати узгоджених зусиль для створення робочого середовища, в якому співробітники здорові та ефективно працюють. Це допоможе організації досягти своїх цілей у сфері продуктивності та прибутку, а також створити позитивну робочу культуру і середовище для власних співробітників.

Література

1. Goto E., Ishikawa H., Okuhara T., et al. Presenteeism among workers: health-related factors, work-related factors and health literacy. *Occup Med (Lond)*. 2020. Vol. 70. No. 8. Pp. 564–569. DOI: <https://doi.org/10.1093/occmed/kqaa168>.
2. Stromberg C., Aboagye E., Hagberg J., et al. Estimating the effect and economic impact of absenteeism, presenteeism, and work environment-related problems on reductions in productivity from a managerial perspective. *Value Health*. 2017. Vol. 20. No. 8. Pp. 1058–1064. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jval.2017.05.008>.
3. Kigozi J., Jowett S., Lewis M., et al. The estimation and inclusion of presenteeism costs in applied economic evaluation: a systematic review. *Value Health*. 2017. Vol. 20. No. 3. Pp. 496–506. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jval.2016.12.006>.