

УДК 349.22:342.7:613.86

Публікація: 31.05.2026

doi.org/10.30970/jcl.2.2026.6



Оксана Стасів

Кандидат юридичних наук, доцент кафедри соціального права
Львівського національного університету імені Івана Франка,
Львів, Україна

ORCID: 0000-0002-4846-7035

E-mail: stasivoksana2304@gmail.com

Подано до друку: 09.03.2026

Рецензія 1: 27.04.2026

Рецензія 2: 16.04.2026

Затверджено до друку: 07.05.2026

ПСИХІЧНЕ ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКА ЯК СКЛАДОВА КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА НА БЕЗПЕЧНІ ТА ЗДОРОВІ УМОВИ ПРАЦІ

EMPLOYEE MENTAL HEALTH AS A COMPONENT OF THE CONSTITUTIONAL RIGHT TO SAFE AND HEALTHY WORKING CONDITIONS

Oksana Stasiv

Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor at the Department of Social Law,
Ivan Franko National University of Lviv,
Lviv, Ukraine

Abstract | The article is devoted to the study of an employee's mental health as a component of the constitutional right to safe and healthy working conditions. Emphasis is placed on the need to adopt regulatory legal acts aimed at adapting Ukrainian legislation to EU standards. In particular, this concerns the draft Law "On Safety and Health of Workers at Work" (Reg. No. 10147), which is intended to implement EU occupational safety standards, including those enshrined in the Council Directive of 12 June 1989 "on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work" (89/391/EEC). Among the priority principles of occupational safety, the article highlights the prevention of occupational risks in the workplace, the establishment of occupational safety and health protection (including mental health), and the elimination of risk factors leading to occupational accidents, etc. The article substantiates that the terms "mental health" and "psychological health" are used as synonyms and are interchangeable, and therefore have the same meaning. At present, the current legislation does not clearly define the employer's obligations to ensure the psychological adaptation of employees in the workplace as a

condition of work. Moreover, the methodological recommendations on the implementation of psychosocial support in the workplace (for employers) published on the website of the State Labour Service of Ukraine are advisory in nature rather than mandatory. It is emphasized that the implementation in Ukraine of the ISO 45003:2021 standard "Occupational health and safety management - Psychological health and safety at work - Guidelines for managing psychosocial risks" is of particular importance. This standard places responsibility on employers to identify hazards and minimize the associated risks, and also sets out conditions that employers must take into account to raise employees' awareness of psychosocial risks, develop competencies in managing them, support recovery and return to work for affected employees, as well as plan for and respond to emergency situations. It is also noted that the success of managing psychosocial risks depends on the cooperation of all parties to labor relations, and especially on the employer.

Keywords: mental health, psychological health, safe and healthy working conditions, psychosocial risks.

Анотація | Стаття присвячена дослідженню психічного здоров'я працівника як складової конституційного права на безпечні та здорові умови праці. Наголошується на необхідності прийняти нормативно-правові акти, які покликані адаптувати українське законодавство до стандартів ЄС, зокрема це стосується проекту закону «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» реєстр. № 10147, який має втілити стандарти ЄС щодо безпеки праці закріплені, зокрема, у Директиві Ради від 12 червня 1989 року «Про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі» 89/391/ЄЕС. Серед пріоритетних принципів безпеки праці виокремлено запобігання професійним ризикам на виробництві, встановлення безпеки праці та охорони здоров'я (в тому числі і психічного), усунення факторів ризиків виникнення нещасних випадків на виробництві тощо. У статті доводиться, що терміни «психічне здоров'я» та «психологічне здоров'я» вживаються як синоніми та є взаємозамінними, а отже мають однакове розуміння. Наразі діюче законодавство недостатньо чітко окреслює обов'язки роботодавця щодо забезпечення психологічної адаптації працівника на робочому місці, як умови праці. А методичні рекомендації щодо запровадження психосоціальної підтримки на робочому місці (для роботодавців), які містяться на сайті Держпраці України мають тільки рекомендаційний, а не обов'язковий характер. Наголошується на тому, що запровадження в Україні стандарту ISO 45003:2021 «Управління охороною здоров'я та безпекою праці. Психологічне здоров'я та безпека праці на виробництві. Настанови керування психосоціальними ризиками» має особливе значення, адже саме він покладає на роботодавців відповідальність за виявлення небезпек та мінімізації ризиків, які пов'язані з ними, а також містить умови, які має врахувати роботодавець щодо підвищення обізнаності працівників про психосоціальні ризики, розвиток компетентності щодо управління ними, підтримки відновлення та повернення до роботи працівників, які постраждали, а також планування й реагування на надзвичайні ситуації. Також зазначається, що успіх управління психосоціальними ризиками залежить від співпраці всіх суб'єктів трудових відносин, а особливо від роботодавця.

Ключові слова: психічне здоров'я, психологічне здоров'я, безпечні та здорові умови праці, психосоціальні ризики.

Постановка проблеми. Україна, прагнучи стати членом Європейського Союзу, взяла на себе зобов'язання щодо адаптації національного законодавства до європейських стандартів. Значну частину роботи вже виконано, зокрема й щодо стандартів, які визначають зміст права на безпечні та здорові умови праці. У ЄС психічне здоров'я є невід'ємною складовою цього права. Національне законодавство наразі чітко цього не визначає, хоча певні кроки вже зроблено (наприклад, розроблено Методичні рекомендації щодо запровадження психосоціальної підтримки на робочому місці), що зумовлено воєнним станом у країні, а також необхідністю психологічної адаптації працівників, які постраждали від війни.

Аналіз останніх розвідок і публікацій. Дослідженню психічного здоров'я працівника як складника безпечних і здорових умов праці присвячено наукові публікації О. Рим, С. Синчук, В. Бурака, І. Сахарук, Л. Амелічевої та ін. На державному рівні розроблено низку нормативних пропозицій, спрямованих на адаптацію національного законодавства до стандартів ЄС, які також покликані

подолати виклики війни щодо, наприклад, реалізації права на безпечні та здорові умови праці на робочому місці, зокрема стосовно охорони психічного здоров'я працівника.

Актуальність теми дослідження. Конституція України у статті 43 закріплює за кожним право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується. Більше того, у частині 4 цієї статті наголошено, що кожен має право на безпечні та здорові умови праці¹. Наразі актом, який визначає основні положення щодо реалізації цього конституційного права, є Закон України «Про охорону праці». У його статті 1 закріплено поняття охорони праці як системи правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на забезпечення життя, здоров'я та працездатності людини в процесі трудової діяльності. Водночас у статті 4 цього ж Закону серед принципів державної політики в галузі охорони праці виокремлено необхідність адаптації трудових процесів до можливостей працівника з урахуванням його психічного здоров'я, попри те, що сучасне розуміння охорони праці не охоплює психосоціальних засобів і заходів, спрямованих на психічну адаптацію працівника до умов праці та створення психологічно комфортного робочого середовища.

Нагальність перегляду підходу до розуміння права на безпечні та здорові умови праці, зокрема й до поняття охорони праці, назріла вже давно², а в сучасних умовах вона загострилася через воєнний стан в Україні, необхідність психічної адаптації працівників до умов праці та важливість підтримання роботодавцем психологічно комфортного робочого середовища.

Україна свого часу ратифікувала конвенції МОП із безпеки та здоров'я на роботі, зокрема Конвенцію МОП № 155 «Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище»³, у статті якої зазначено, що «здоров'я» стосовно праці означає не лише відсутність хвороби чи недуги, а й охоплює фізичні та психічні елементи, що впливають на здоров'я і безпосередньо стосуються безпеки праці.

Виклад основного матеріалу. Прагнучи стати членом ЄС, наша держава взяла на себе зобов'язання привести національне законодавство у відповідність до стандартів ЄС. У зв'язку з цим було розроблено проєкт Закону «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» (реєстр. № 10147)⁴, який має втілити стандарти ЄС щодо безпеки праці, закріплені, зокрема, у Директиві Ради від 12 червня 1989 року «Про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі» 89/391/ЄЕС⁵. Серед пріоритетних принципів безпеки праці виокремлено запобігання професійним ризикам на виробництві, забезпечення безпеки праці та охорони здоров'я (зокрема й психічного), усунення чинників ризику виникнення нещасних випадків на виробництві тощо. Проєкт Закону «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» прямо не закріплює поняття психічного здоров'я працівника, але зазначає, що безпека та здоров'я працівника на роботі є системою заходів і засобів, спрямованих на збереження здоров'я, життя й працездатності працівників, запобігання впливу та/або зменшення шкідливих професійних чинників і професійних ризиків, які вживаються на всіх етапах робочого процесу, зокрема під час планування та проєктування. Водночас із метою усунення професійних ризиків на виробництві в цьому проєкті пропонується проводити наукові дослідження у сфері безпеки та здоров'я працівників, зокрема щодо впливу психофізіологічних, психосоціальних та інших чинників.

Серед чинних нормативно-правових актів, спрямованих на охорону психічного здоров'я в Україні, є Закон України «Про систему охорони психічного здоров'я в Україні». Перед його прийнят-

¹ Конституція України у ред. від 01.01.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>

² Стасів О.В. Трансформація розуміння конституційного права на безпечні та здорові умови праці в умовах євроінтеграції // Український часопис конституційного права. №3. 2022. с. 72-80. URL: <https://www.constjournal.com/pub/3-2022/transformatiia-rozuminnia-konstytutsiinoho-prava-bezpechni-zdorovi-umovy-pratsi>

³ Конвенція МОП №155 «Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище» рат. від 02.11.2011 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_050

⁴ Проєкт Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» 17.08.2022 URL: <https://me.gov.ua/Documents/Detail?id=1d23af02-a0ec-4458-9d88-2e4c9df8669f>

⁵ Директива Ради від 12 червня 1989 року «Про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі» 89/391/ЄЕС URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23

тям пропонувалося на кожному підприємстві створити службу психічного здоров'я на робочих місцях. Так, проєкт цього закону містив статтю 33, у якій пропонувалося зобов'язати роботодавців створити службу психічного здоров'я на підприємствах, де працюють 50 і більше працівників. Якщо ж кількість працівників була меншою, функції цієї служби мали виконувати підготовлені спеціалісти або зовнішні фахівці. Фактично автори цієї пропозиції запропонували створити службу психічного здоров'я за аналогією зі службою охорони праці (ст. 15 Закону України «Про охорону праці»), але від цієї ідеї відмовилися, оскільки, на нашу думку, для роботодавців це було б обтяжливо з огляду на потребу у створенні додаткового підрозділу на підприємстві, що вимагає додаткових витрат. До того ж, зважаючи на те, що психосоціальний чинник є складовою частиною права саме на безпеку та здоров'я працівника на роботі, ці обов'язки можуть перебрати на себе спеціалісти служби охорони праці після проходження відповідного навчання. Наразі стаття 33 чинного Закону України «Про систему охорони психічного здоров'я в Україні» закріплює лише можливість роботодавця розробити та затвердити програму психосоціальної підтримки працівників на робочому місці. Водночас зазначимо, що ця стаття має назву «Охорона психічного здоров'я», тоді як у її змісті йдеться про психосоціальну підтримку.

На офіційному вебсайті Державної служби України з питань праці оприлюднено «Методичні рекомендації щодо запровадження психосоціальної підтримки на робочому місці (для роботодавців)». Так, рекомендується впроваджувати психосоціальну підтримку працівників на робочому місці поетапно: 1. Створення ініціативної групи та аналіз ситуації; 2. Розроблення письмової політики; 3. Проведення оцінки потреб працівників; 4. Розроблення програми психосоціальної підтримки (ПСП) працівників на робочому місці; 5. Розроблення системи моніторингу й оцінювання програми ПСП; 6. Визначення ресурсів для фінансування впровадження ПСП; 7. Реалізація ПСП; 8. Моніторинг та оцінювання, а також внесення змін до плану заходів за потреби⁶.

Ці методичні рекомендації є орієнтиром для роботодавців щодо створення психосоціально комфортного робочого середовища, зокрема шляхом реалізації програми ПСП на робочих місцях, і мають суто рекомендаційний та інформаційний характер. Водночас у цих рекомендаціях пропонується покласти ініціативу щодо впровадження ПСП на рівні роботодавця на будь-кого, хто готовий взяти на себе організацію та координацію цієї роботи, зокрема на профспілкову організацію, службу охорони праці, кадрову службу тощо. Вважаємо таку пропозицію некоректною, оскільки підготовка, реалізація та координація програми ПСП потребують спеціальних навичок і знань з психології, зокрема щодо психосоціальної адаптації працівника до роботи. Тому ці функції доцільно покласти або на самого роботодавця, який очолює роботу з охорони праці на підприємстві, або на службу охорони праці чи інших суб'єктів, які відповідно до чинного законодавства можуть виконувати функції цієї служби.

Оцінювати програму в методичних рекомендаціях пропонується у короткостроковій та довгостроковій перспективах. Короткострокова оцінка ПСП спрямована на аналіз змін у знаннях, поглядах і поведінці працівників та здійснюється шляхом опитування. Довгострокова оцінка проводиться протягом року або більше і спрямована на спостереження за динамікою змін у сфері безпеки та здоров'я працівників. Наприклад, про зменшення кількості випадків виробничого травматизму на підприємстві, зниження рівня загальної захворюваності працівників (лікарняних) тощо.

Відповідно до стандарту ISO 45003:2021 «Управління охороною здоров'я та безпекою праці. Психологічне здоров'я та безпека праці на виробництві. Настанови керування психосоціальними ризиками»⁷, психосоціальні ризики - це будь-які ризики, пов'язані з небезпеками, що виникають у процесі організації роботи внаслідок соціальних чинників та аспектів робочого середовища й можуть завдавати психологічної, соціальної чи фізичної шкоди.

⁶ Методичні рекомендації щодо запровадження психосоціальної підтримки на робочому місці (для роботодавців). URL: <https://pratsia.in.ua/ilo/psykhosotsialna-pidtrymka-na-roboti.html>

⁷ ISO 45003:2021 Occupational health and safety management - Psychological health and safety at work - Guidelines for managing psychosocial risks / URL: <https://www.iso.org/ru/standard/64283.html>

Відповідно до цього стандарту роботодавці відповідають за виявлення небезпек та мінімізацію пов'язаних із ними ризиків. Участь працівників в організації робочого процесу має визначальне значення для ефективного управління психосоціальними ризиками. Крім того, стандарт ISO 45003:2021 містить рекомендації для роботодавців щодо підвищення обізнаності працівників про психосоціальні ризики, розвитку компетентності в управлінні ними, підтримки відновлення та повернення до роботи постраждалих працівників, а також планування й реагування на надзвичайні ситуації. Наголошено також, що успіх управління психосоціальними ризиками залежить від співпраці всіх суб'єктів трудових відносин, а особливо - від роботодавця.

У стандарті ISO 45003:2021 також зазначено, що управління психосоціальними ризиками та сприяння створенню психологічно комфортного робочого середовища є складовою системи управління гігієною та безпекою праці. Наголошено й на тому, що цей стандарт застосовують разом з ISO 45001, який містить вимоги та рекомендації щодо планування, впровадження, перевірки, оцінювання та вдосконалення системи управління гігієною та безпекою праці. У ньому, зокрема, підкреслено, що роботодавець несе відповідальність за організацію управління гігієною та безпекою праці працівників та інших осіб, на яких це може вплинути. Така відповідальність передбачає сприяння збереженню та захисту як їхнього фізичного, так і психологічного здоров'я.

Отже, метою й очікуваними результатами системи управління гігієною та безпекою праці є запобігання виробничому травматизму та погіршенню здоров'я, пов'язаним із реалізацією трудової функції працівника, а також забезпечення безпечних та здорових умов праці на робочих місцях.

Для роботодавців основним завданням є усунення небезпек на виробництві та мінімізація ризиків у сфері безпеки праці. Для цього важливо здійснювати ефективну профілактику та впроваджувати додаткові засоби захисту працівників на виробництві, що охоплюють також управління психосоціальними ризиками, які дедалі частіше визнають основними причинами виробничого травматизму.

Важливо наголосити й на тому, що психосоціальні ризики пов'язані з економічними витратами на охорону праці та створення безпечних умов праці, а також безпосередньо впливають як на психологічне здоров'я та безпеку загалом, так і, зокрема, на здоров'я та безпеку на робочому місці. Управління психосоціальними ризиками в сучасних умовах має здійснюватися в оптимальний спосіб, який узгоджувався б з іншими ризиками у сфері безпеки праці, через систему управління охороною праці як на локальному, так і на централізованому рівнях.

Проаналізувавши вищезазначені міжнародні, європейські та національні нормативно-правові акти, що застосовуються для аналізу психосоціальних ризиків, зокрема поняття «психічне здоров'я» та «психологічне здоров'я», зауважимо, що ці терміни вживаються як взаємозамінні й трактуються однаково. Це, наприклад, безпосередньо зазначається у стандарті ISO 45003:2021⁸, а також підтверджується аналізом статті 33 Закону «Про систему охорони психічного здоров'я в Україні», де назва статті - «Охорона психічного здоров'я», а в її змісті йдеться саме про психосоціальну підтримку.

Українські науковці звертають увагу на важливість дослідження психосоціальних ризиків, які є складниками безпеки та здоров'я працівників. Зокрема, Рим О., Синчук С. та Бурак В. наголошують на необхідності профілактики професійного вигорання як складника безпеки та здоров'я на роботі. Цей процес має починатися з оцінки стресу на робочому місці, що є надскладним завданням для роботодавця, оскільки рівень стресу людини залежить не лише від характеру роботи, а й від її індивідуального сприйняття⁹. Серед умов, які найчастіше призводять до стресу, можна виокремити надмірне робоче навантаження, нечіткий розподіл обов'язків, суперечливі робочі інструкції, відсутність кар'єрного зростання, неефективну організаційну та управлінську діяльність, а також тимчасове безробіття, неповну зайнятість, домагання на робочому місці, мобінг тощо. Ці та

⁸ Ibid.

⁹ Olena Rym, Svitlana Synchuk, Volodymyr Burak. Protecting Workers' Psychological Wellbeing: Some Legal Aspects // E-Journal of International and Comparative Labour Studies. Volume 9, No. 1, January 2020. S. 24-34

інші психосоціальні ризики прямо чи опосередковано впливають на психологічний стан працівника і його здатність виконувати трудові обов'язки.

Нагадаємо, що, оскільки Україна прагне стати членом ЄС, 30 грудня 2025 року міжвідомча робоча група затвердила Національну програму адаптації законодавства України до права ЄС. До цього моменту було виконано значний обсяг роботи: зокрема, розроблено проект Закону «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі»¹⁰, спрямований на запобігання нещасним випадкам на виробництві шляхом виявлення ризиків, що їм сприяють (зокрема психосоціального характеру); внесено зміни до чинного КЗпП України щодо безпеки та здоров'я на роботі, зокрема додано статтю 2-2 «Заборона мобінгу (цькування)»¹¹. Під цим поняттям розуміють систематичні (повторювані) тривалі дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, зокрема з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що виявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати власну професійну придатність.

Законодавець визначає форми такого психологічного та економічного тиску, серед яких, зокрема: створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи тощо); безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (незапрошення на зустрічі чи наради, на яких працівник має бути присутній відповідно до обійнятої посади, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця тощо); нерівність можливостей для кар'єрного зростання; безпідставне позбавлення працівника частини додаткової заробітної плати; необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу, тощо (ч. 2 ст. 2-2 КЗпП України).

Качмар О. В. зауважує, що мобінг може мати вертикальну чи горизонтальну спрямованість. Перший виявляється тоді, коли моральне переслідування здійснюється за вертикаллю управління персоналом. Його причинами є розподіл статусів у колективі, примітивні реакції у спілкуванні, вікові особливості розвитку, загальна культура та моральність тощо. Горизонтальний мобінг спрямований на переслідування на рівні однієї професійної групи або одного структурного підрозділу й виникає через соціальну, фізичну чи психологічну несхожість із іншими членами колективу, неадекватне сприйняття власної особистості (завищення чи заниження самооцінки, комплекс неповноцінності тощо), некоректний стиль виховання особистості жертви (авторитарний, тоталітарний), що перешкоджає успішній соціалізації, пасивну роль у конфліктах тощо¹². У сучасних умовах війни причинами мобінгу часто є також загальна соціальна напруженість у суспільстві, а також зловживання роботодавців щодо психологічного тиску на працівників для досягнення певних цілей. З урахуванням цього минулого, 2025 року Верховною Радою України було внесено зміни до статті 16 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», що дало змогу Державній службі України з питань праці за заявою працівника або профспілки проводити позапланові заходи державного нагляду (контролю) щодо фактів учинення мобінгу (цькування) під час дії правового режиму воєнного стану¹³.

Висновки. Психічне здоров'я працівника є складником конституційного права на безпечні та здорові умови праці. В умовах воєнного стану та соціальної напруженості в суспільстві ці ризики

¹⁰ Проект Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» 17.08.2022
URL: <https://me.gov.ua/Documents/Detail?id=1d23af02-a0ec-4458-9d88-2e4c9df8669f>

¹¹ КЗпП України в ред. від 01.01.2026 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

¹² Качмар О.В. Мобінг як різновид психологічного насильства в трудовому колективі // Актуальні проблеми філософії та соціології: Науково-практичний журнал. Одеса, 2016. Вип. 14. С. 58-61. URL: <https://dspace.onua.edu.ua/items/a8e99cd3-1204-4cd8-b12d-465b6861e6cd>

¹³ Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» в ред. від 04.12.2025
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20>

продовжують зростати, тому виникає необхідність вчасно зреагувати на них та усунути їх - як через централізоване нормативно-правове регулювання, так і на місцях шляхом запровадження психологічної підтримки на робочому місці, адже запобігання небезпекам на виробництві та мінімізація ризиків у сфері безпеки праці - це запорука продуктивної та безпечної роботи.

Поняття «психічне здоров'я» та «психологічне здоров'я» вживаються як синоніми як у національному, так і в міжнародному й європейському законодавстві; вони є взаємозамінними, а отже, трактуються однаково.

Наразі чинне законодавство недостатньо чітко окреслює обов'язки роботодавця щодо забезпечення психологічної адаптації працівника на робочому місці як умови праці. Водночас методичні рекомендації щодо запровадження психосоціальної підтримки на робочому місці (для роботодавців), розміщені на сайті Держпраці України, мають лише рекомендаційний, а не обов'язковий характер.

Законодавець зробив перші кроки для усунення психосоціальних ризиків, що безпосередньо впливають на психічне здоров'я працівника (зокрема, стаття 2-2 забороняє вчинення мобінгу (цькування)). Проте існує нагальна потреба в ухваленні проєкту Закону «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі», який має замінити чинний Закон України «Про охорону праці» та визначити новий європейський підхід до розуміння права на безпеку та здоров'я на роботі.

Список використаних джерел

Бібліографія:

1. Olena Rym, Svitlana Synchuk, Volodymyr Burak. Protecting Workers' Psychological Wellbeing: Some Legal Aspects. E-Journal of International and Comparative Labour Studies. Volume 9, No. 1, January 2020. S. 24-34
2. Качмар О.В. Мобінг як різновид психологічного насильства в трудовому колективі. Актуальні проблеми філософії та соціології: Науково-практичний журнал. Одеса, 2016. Вип. 14. С. 58-61. URL: <https://dspace.onua.edu.ua/items/a8e99cd3-1204-4cd8-b12d-465b6861e6cd>
3. Стасів О.В. Трансформація розуміння конституційного права на безпечні та здорові умови праці в умовах євроінтеграції. Український часопис конституційного права. №3. 2022. с. 72-80. URL: <https://www.constjournal.com/pub/3-2022/transformatsiia-rozuminnia-konstytutsiinoho-prava-bezpechni-zdorovi-umovy-pratsi>

Перелік юридичних документів:

4. ISO 45003:2021 Occupational health and safety management - Psychological health and safety at work - Guidelines for managing psychosocial risks / URL: <https://www.iso.org/ru/standard/64283.html>
5. Директива Ради від 12 червня 1989 року «Про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі» 89/391/ЄЕС. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23
6. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» в ред. від 04.12.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20>
7. Кодекс законів про працю України в ред. від 01.01.2026. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
8. Конвенція МОП №155 «Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище» рат. від 02.11.2011. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_050
9. Конституція України у ред. від 01.01.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>
10. Методичні рекомендації щодо запровадження психосоціальної підтримки на робочому місці (для роботодавців). URL: <https://pratsia.in.ua/ilo/psykhosotsialna-pidtrymka-na-roboti.html>
11. Проєкт Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» 17.08.2022. URL: <https://me.gov.ua/Documents/Detail?id=1d23af02-a0ec-4458-9d88-2e4c9df8669f>

References

Bibliography:

1. Kachmar O.V. Mobinh yak riznovyd psikhologichnoho nasylstva v trudovomu kolektyvi. Aktualni problemy filosofii ta sotsiologii: Naukovo-praktychnyi zhurnal. Odesa, 2016. Vyp. 14. S. 58-61. URL: <https://dspace.onua.edu.ua/items/a8e99cd3-1204-4cd8-b12d-465b6861e6cd>
2. Olena Rym, Svitlana Synchuk, Volodymyr Burak. Protecting Workers Psychological Wellbeing: Some Legal Aspects. E-Journal of International and Comparative Labour Studies. Volume 9, No. 1, January 2020. S. 24-34
3. Stasiv O.V. Transformatsiia rozuminnia konstytutsiinoho prava na bezpechni ta zdorovi umovy pratsi v umovakh yevrointehratsii. Ukrainskyi chasopys konstytutsiinoho prava. №3. 2022. s. 72-80. URL: <https://www.constjournal.com/pub/3-2022/transformatsiia-rozuminnia-konstytutsiinoho-prava-bezpechni-zdorovi-umovy-pratsi>

List of legal documents:

4. Dyrektyva Rady vid 12 chervnia 1989 roku «Pro zaprovadzhennia zakhodiv, poklykanykh zaokhochuvaty do pokrashchennia bezpeky ta okhorony zdorovia pratsivnykiv na roboti» 89/391/YEEC. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23
5. ISO 45003:2021 Occupational health and safety management - Psychological health and safety at work - Guidelines for managing psychosocial risks / URL: <https://www.iso.org/ru/standard/64283.html>
6. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy v red. vid 01.01.2026. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
7. Konstytutsiia Ukrainy u red. vid 01.01.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-vr>
8. Konventsiiia MOP №155 «Pro bezpeku y hihieny pratsi ta vyrobnyche seredovyshe» rat. vid 02.11.2011. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_050
9. Metodychni rekomendatsii shchodo zaprovadzhennia psykhosotsialnoi pidtrymky na robochomu misti (dlia robotodavtsiv). URL: <https://pratsia.in.ua/ilo/psykhosotsialna-pidtrymka-na-roboti.html>
10. Proiekt Zakonu Ukrainy «Pro bezpeku ta zdorovia pratsivnykiv na roboti» 17.08.2022. URL: <https://me.gov.ua/Documents/Detail?id=1d23af02-a0ec-4458-9d88-2e4c9df8669f>
11. Zakon Ukrainy «Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu» v red. vid 04.12.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20>