УДК 349.2
DOI: https://doi.org/10.17721/1728-2195/2025/2.130-14

Ірина САХАРУК, канд. юрид. наук, доц.
ORCID ID: 0000-0002-9146-2491
e-mail: sakharuk_iryna@knu.ua
Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

УПРАВЛІННЯ ПСИХОСОЦІАЛЬНИМИ РИЗИКАМИ ЯК СКЛАДНИК СУЧАСНОГО ІНСТИТУТУ ОХОРОНИ ПРАЦІ: МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ТА НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ В УКРАЇНІ

Вступ. *У статті досліджено правові основи управління психосоціальними ризиками як елемент сучасного інституту охорони праці, зокрема в контексті міжнародних стандартів і перспектив їх імплементації в Україні. Актуальність теми зумовлена трансформацією підходів до безпеки й здоров'я на роботі в умовах глобальних соціальних викликів, а також суттєвим погіршенням стану психічного здоров'я населення України у зв'язку з повномасштабною війною.*

Методи. *Для проведення дослідження використано сукупність загальнонаукових і спеціально-юридичних методів пізнання. Діалектичний метод дав змогу проаналізувати трансформації підходів до інституту охорони праці; формально-юридичний і порівняльно-правовий методи в сукупності – дослідити зміст нормативних актів у сфері охорони праці, зіставити міжнародні стандарти й національне законодавство; системний і структурно-функціональний методи – обґрунтувати місце управління психосоціальними ризиками в системі охорони праці, а метод правового моделювання – сформулювати пропозиції щодо вдосконалення законодавства.*

Результати. *Проаналізовано нормативні підходи Міжнародної організації праці та Європейського Союзу щодо запобігання психосоціальним ризикам, а також сучасний стан правового регулювання охорони праці в контексті захисту психічного здоров'я на роботі в Україні. Установлено фрагментарність, відсутність системного підходу до захисту від психосоціальних ризиків на роботі в національному трудовому законодавстві, а також у наявних законопроєктах у аналізованій сфері.*

Висновки. *За результатами дослідження обґрунтовано необхідність переосмислення інституту охорони праці шляхом розширення його змісту й інтеграції управління психосоціальними ризиками до систем управління безпекою і здоров'ям на роботі. Установлено, що впровадження програм психосоціальної підтримки на робочому місці, у тому числі на умовах соціального партнерства, може стати ефективним інструментом профілактики психосоціальних ризиків, навіть за відсутності комплексного галузевого регулювання.*

Ключові слова: *безпека та здоров'я на роботі, охорона праці, психосоціальні ризики, психічне здоров'я, міжнародні трудові стандарти, Європейський Союз, соціальне партнерство.*

Вступ

Трансформація сучасних трудових відносин зумовлює переосмислення традиційних підходів до забезпечення безпеки та здоров'я на роботі. Якщо класична модель охорони праці історично зосереджувалася переважно на мінімізації фізичних виробничих ризиків, то в умовах глобальних криз, цифровізації, воєнних конфліктів, соціальної нестабільності дедалі більшої актуальності набуває питання захисту психічного здоров'я працівників та управління психосоціальними ризиками.

Особливо гостро ця проблема постає в Україні у зв'язку з повномасштабною збройною агресією російської федерації[1], що призвела до колосального зростання рівня стресу, тривожності, емоційного виснаження та інших негативних психоемоційних станів у працюючого населення. Водночас національна система охорони праці продовжує ґрунтуватися переважно на традиційних підходах, зосереджуючи увагу на техніці безпеки й виробничій санітарії, що не відповідає сучасним міжнародним тенденціям.

У цьому контексті особливого значення набуває аналіз міжнародних стандартів, насамперед підходів Міжнародної організації праці та Європейського Союзу, а також визначення напрямів удосконалення правового регулювання управління психосоціальними ризиками в Україні. Актуальним також є дослідження ролі програм психосоціальної підтримки на робочому місці як інструменту забезпечення психологічної безпеки працівників в умовах відсутності комплексного централізованого правового регулювання. Такі програми, що впроваджуються на рівні підприємств на засадах соціального партнерства, корпоративної соціальної відповідальності та локальної нормотворчості, демонструють потенціал ефективного реагування на психосоціальні ризики, сприяють формуванню культури психічного благополуччя та можуть слугувати перехідною моделлю до майбутнього системного нормативного врегулювання.

Проблематика управління психосоціальними ризиками в трудових правовідносинах у вітчизняній юридичній науці залишається недостатньо розробленою. Окремі аспекти охорони праці, безпеки й гігієни праці традиційно були предметом дослідження в роботах українських учених, однак питання системної інтеграції психічного здоров'я у структуру інституту охорони праці досі не отримало комплексного теоретико-правового осмислення. У європейській доктрині питання регулювання психосоціальних ризиків вивчається ширше – є як політичні й аналітичні звіти (передусім Європейського агентства з безпеки та гігієни праці (EU-OSHA), Європейської фундації з поліпшення умов життя та праці Eurofound), так і емпіричні дослідження, які показують, що наявність спеціального національного законодавства зумовлює більшу ймовірність упровадження роботодавцями заходів із протидії психосоціальних ризиків. При цьому відсутність уніфікованого підходу ЄС породжує дискусії про межі правового регулювання (Eurofound, EU-OSHA, 2014).

Метою статті є комплексний аналіз стандартів Міжнародної організації праці та Європейського Союзу у сфері управління психосоціальними ризиками на роботі, оцінювання стану правового регулювання захисту психічного здоров'я працівників в Україні й обґрунтування

© Сахарук Ірина, 2025

[1] Тут збережено орфографію автора.

напрямів удосконалення національного законодавства, а також визначення ефективності програм психосоціальної підтримки на робочому місці як інструменту локального реагування.

Методи

У роботі використано сукупність загальнонаукових і спеціально-юридичних методів пізнання, зокрема: діалектичний – для аналізу розвитку інституту охорони праці та трансформації підходів до безпеки й здоров'я на роботі; формально-юридичний – для дослідження змісту нормативно-правових актів у сфері охорони праці; порівняльно-правовий – для зіставлення міжнародних стандартів МОП, актів Європейського Союзу та національного законодавства України; системний і структурно-функціональний – для обґрунтування місця управління психосоціальними ризиками в системі охорони праці; правового моделювання – для формулювання пропозицій щодо вдосконалення національного законодавства.

Результати

Дослідження стану психічного здоров'я населення в Україні в контексті викликів сучасності. Згідно зі Стандартом ISO 45003:2021 "Управління охороною здоров'я та безпекою праці. Психологічне здоров'я та безпека на виробництві. Настанови з керування психосоціальними ризиками", *психосоціальний ризик* – це будь-який ризик, пов'язаний із небезпеками, які виникають у процесі організації робіт, унаслідок соціальних факторів та аспектів виробничого середовища (Міністерство економіки, довкілля…, 2024). Якщо керуватись указаним визначенням, то навіть за звичайних умов будь-яке робоче середовище має низку психосоціальних ризиків, які мають ураховуватись роботодавцем у системі управління охороною праці. Водночас в Україні ситуація ускладнюється масштабними викликами останнього десятиліття: війна з 2014 року, пандемія Covid-19, повномасштабне вторгнення 2022 року, які значно погіршили загальний стан психічного здоров'я населення і збільшили кількість психосоціальних ризиків на роботі (у т. ч. через обстріли, вимкнення електроенергії, підвищене навантаження, втрату базового відчуття безпеки тощо). У Стратегії розвитку системи охорони здоров'я на період до 2030 року наголошено, що проблеми психічного здоров'я, зокрема депресивні стани, оцінювались як прихований виклик ще до початку повномасштабного вторгнення, а на сьогодні набувають пріоритету й будуть потребувати значних ресурсів (Кабінет Міністрів України, 2025). Саме тому, як слушно зауважують В. І. Теремецький, Р. В. Колодчина, необхідно вживати ефективних заходів як під час війни, так і після, щоб зменшити негативні наслідки для психічного здоров'я. Очікується, що державне правове регулювання в цьому напрямі й психосоціальна освіта забезпечать кращі результати завдяки інтеграції різноманітних ефективних заходів (Теремецький, & Колодчина, 2022, с. 58).

У зведеному брифі ЮНІСЕФ 2025 року вказано, що ще до повномасштабного вторгнення Україна стикалася зі значним тягарем психічних розладів, які були другою за величиною причиною інвалідності в країні, впливаючи приблизно на 30 % населення. Пандемія та повномасштабна війна ще більше посилили цей тягар, призвівши до значного психологічного дистресу серед українського населення та зростання поширеності тривожних і депресивних розладів. За результатами нещодавніх опитувань, 77 % українців відчували стрес або сильне нервове виснаження, 44–48 % населення мають помірний або тяжкий рівень тривоги, а 32–39 % демонструють симптоми посттравматичного стресового розладу (UNICEF, 2025).

Згідно з даними міждисциплінарного кабінетного дослідження Національного психотравматичного центру ARQ та Амстердамського вільного університету (2024), приблизно три із чотирьох опитаних дорослих повідомляли про погіршення психічного здоров'я з початку великої війни, особливо внутрішньо переміщені особи, мешканці прифронтових зон, жінки й підлітки (ARQ National Psychotrauma Centre…, 2024).

За даними дослідження, оприлюдненого в межах Всеукраїнської програми ментального здоров'я "Ти як?" (вересень 2024), близько 47 % українців відчувають високий рівень стресу, водночас 73 % людей мають певний запас стійкості, що дає змогу їм адаптуватися та справлятися з викликами сьогодення (UNICEF, 2024).

Результати 12-ї хвилі дослідження Gradus Research (червень 2025 року) показують, що 87 % українців перебувають у стані стресу, про що вони свідомо заявляють. Найчастіші емоції – втома (55 %), напруженість (41 %), надія (36 %). Порівняно з 2024 роком рівень втоми та надії зріс (з 52 і 31 %, відповідно), що свідчить про посилення психологічного навантаження, але також про збереження внутрішньої стійкості (Gradus Research Company, 2025).

Загалом цифри відрізняються, оскільки залежать від методології досліджень / опитувань (репрезентативність вибірки, різні шкали, формат опитування тощо). Водночас ідеться про великий відсоток населення України, яке відчуває підвищений вплив на власне психічне здоров'я в умовах повномасштабної війни, що безпосередньо впливає і на робоче середовище, продуктивність на роботі тощо.

Відповідно, питання реформування інституту охорони праці, розширення його меж із метою управління не лише фізичними, а й психосоціальними ризиками, є на сьогодні не лише питанням імплементації міжнародних трудових стандартів, але й глобальним питанням збереження психічного здоров'я та добробуту населення України в умовах масштабних викликів, у тому числі зумовлених триваючою агресією рф. Так, у звіті за результатами проведення тренінгів для інспекторів праці Державної служби України з питань праці щодо психосоціальної підтримки на робочому місці у воєнний та післявоєнний час (квітень–травень 2022 року) наголошено, що під час війни та післявоєнного часу психічне здоров'я є ключовим аспектом підтримки працездатного населення, а також стійкості бізнесу та продуктивності (International Labour Organization, 2022).

Стандарти Міжнародної організації праці та Європейського Союзу щодо протидії психосоціальним ризикам. Відповідно до міжнародних трудових стандартів, на сьогодні управління психосоціальними ризиками вважається невід'ємним складником системи управління охороною праці. Згідно зі ст. 1 Конвенції МОП № 155 про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище 1981 року (яка з 2022 року входить до системи основоположних конвенцій МОП), термін "здоров'я" стосовно праці включає фізичні та *психічні елементи*, які впливають на здоров'я і безпосередньо стосуються безпеки й гігієни праці (Міжнародна організація праці, 1981). Статтею 1 Конвенції МОП № 161 про служби гігієни праці 1985 року на ці служби покладено профілактичні функції та відповідальність за консультування роботодавця, працівників та їхніх представників із питань вимог щодо

створення і підтримання безпечного та здорового виробничого середовища, яке сприятиме оптимальному фізичному та *психічному здоров'ю* у зв'язку з трудовою діяльністю (Міжнародна організація праці, 1985).

Керівні принципи щодо систем управління безпекою та гігієною праці МОП-БГП 2001 визначають пов'язані з виробництвом травми, погіршення стану здоров'я та захворювання – негативні наслідки для здоров'я, що виникають під впливом хімічних, біологічних, фізичних, організаційних та *психосоціальних факторів* під час виконання робіт (МОП-БГП, 2001). При цьому фактори на робочому місці, які можуть викликати стрес, визначаються психосоціальними ризиками.

Керівні принципи з охорони психічного здоров'я на робочому місці 2023 року, підготовлені спільно МОП і ВООЗ, визначають, що працівники заслуговують на невід'ємне право на найбільш досяжний рівень *психічного здоров'я на робочому місці*, незалежно від форми їхньої зайнятості (МОП, ВООЗ, 2023).

Психосоціальні ризики визнаються ключовим пріоритетом, який слід ураховувати у майбутньому світі праці. Очікується, що управління психосоціальними ризиками стане дедалі складнішим на тлі швидкого розвитку технологій, змін у трудових відносинах і зростання різноманітності робочої сили. Тому існує нагальна потреба впроваджувати гнучкі політики та дії, орієнтовані на профілактику (Jain et al., 2022). Саме тому, зокрема, Глобальна стратегія МОП із безпеки й гігієни праці 2024–2030 закликає учасників МОП прискорити дії для безперервного вдосконалення формування превентивної культури безпеки й охорони праці (International Labour Organization, 2023). Також у Стратегії наголошено на необхідності: прискорення прогресу щодо сприяння, поваги й поступового забезпечення фундаментального права на безпечне та здорове робоче середовище у всьому світі; внеску в глобальне зниження кількості виробничих нещасних випадків, травм і захворювань; скорочення пов'язаних із цим соціально-економічних витрат.

Стосовно нормативного регулювання здоров'я та безпеки на робочому місці в Європейському Союзі Рамкова директива ЄС 89/391/ЄЕС щодо впровадження заходів для сприяння покращенню безпеки та здоров'я працівників на роботі не застосовує терміни "психосоціальні ризики", "психічне здоров'я". Водночас ст. 5 Директиви визначає обов'язок роботодавця забезпечувати безпеку й охорону здоров'я працівників у *кожному пов'язаному з роботою аспекті* (Рада ЄС, 1989). Звісно, Директива була прийнята у 1989 році, коли загалом психосоціальні фактори й ризики ще не розглядались як частина систем управління охороною праці. Водночас інтерпретаційний документ 2014 року стосовно імплементації Директиви Ради 89/391/ЄЕС щодо психічного здоров'я на робочому місці (European Commission, 2014) містить додаткові пояснення, зазначаючи, що всі зобов'язання в межах Директиви також застосовуються до *запобігання ризикам щодо психічного здоров'я на робочому місці*, включаючи оцінювання психосоціального ризику й уживання відповідних профілактичних заходів для зменшення стресу, пов'язаного з роботою.

Сьогодні на рівні ЄС приділяється все більше уваги необхідності перегляду підходів до управління безпекою і здоров'ям на роботі з урахуванням як фізичного, так і психічного здоров'я працівників. Наприклад, Рамкова стратегія ЄС із безпеки та здоров'я на роботі на 2021–2027 роки "Безпека та здоров'я на роботі в мінливому світі праці" наголошує на необхідності зосередити увагу на *психосоціальних ризиках* як у контексті дослідження їхнього впливу на психічне здоров'я працівників, так і здійснення заходів для підтримки психологічного благополуччя на робочому місці (Європейська Комісія, 2021). Окремо у Стратегії наголошено на важливій ролі актів соціального партнерства щодо протидії психосоціальним ризикам на роботі, а соціальним партнерам запропоновано "ужити заходів і актуалізувати чинні угоди на міжгалузевому та секторальному рівнях до 2023 року для розв'язання нових проблем щодо безпеки та здоров'я на роботі, пов'язаних із цифровим ринком праці, особливо психосоціальних і ергономічних ризиків" (Європейська Комісія, 2021, с. 13). На сьогодні найбільше значення мають Рамкова угода про робочий стрес (2004), Рамкова угода про насильство і домагання на робочому місці (2007), які впроваджуються на рівні ЄС і національних рівнях країн-членів завдяки соціальним партнерам.

На основі одного з глобальних багаторівневих порівняльно-правових досліджень у межах більше 30 країн Європи (аналіз законодавства, узагальнення опитувань міжнародних організацій, власне опитування працівників) було встановлено, що в тих країнах, які вже прийняли специфічне законодавство щодо протидії психосоціальним ризикам, виявлено більше організаційних заходів щодо зниження стресу, пов'язаного з роботою. Крім того, було встановлено зв'язок між наявністю організаційних планів дій, наданням більших робочих ресурсів і меншою кількістю повідомлень про робочий стрес у цих країнах (Jain et al., 2022).

Підходи до трансформації правового регулювання управління охороною праці в Україні. Питання протидії психосоціальним ризикам на роботі як частини системи управління охороною праці залишається законодавчо неврегульованим в Україні. Ні Кодекс законів про працю України, ні Закон України "Про охорону праці" 1992 року, ні навіть Закон України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" 2022 року не регламентують заходів щодо забезпечення безпечних і належних психологічних умов праці. У національній доктрині трудового права так само залишається переважним розуміння охорони праці як дотримання норм техніки безпеки та виробничої санітарії, і лише окремі науковці звертають увагу на психологічну безпеку працівника (дет. див. Сахарук, 2020, с. 44). Згідно зі ст. 4 Закону України "Про охорону праці", одним із принципів державної політики визначено необхідність адаптації трудових процесів до можливостей працівника з урахуванням його здоров'я та психологічного стану (Верховна Рада України, 1992). Проте серед елементів управління охороною праці, регламентованих ст. 13 Закону, не відображено необхідність попередження чи мінімізації впливу психосоціальних ризиків на здоров'я працівників. При цьому певну частину заходів, визначених цією нормою, можна адаптувати та застосовувати в контексті забезпечення належних психологічних умов праці (дет. див. Сахарук, 2023). Однак, на нашу думку, потребує перегляду сам підхід до інституту охорони праці, де захист психічного здоров'я працівника буде перебувати на одному рівні із заходами щодо захисту фізичного здоров'я, а управління психосоціальними ризиками буде включено в загальну систему управління охороною праці.

Проєкт Закону України "Про безпеку та здоров'я працівників на роботі" № 10147 (Верховна Рада України,

2023) хоч і передбачає часткове реформування інституту охорони праці, у тому числі впровадження ризико-орієнтованого підходу до системи управління охороною праці, водночас так само не визначає управління психосоціальними ризиками частиною відповідної системи.

Аналіз Стратегії розвитку системи охорони здоров'я на період до 2030 року (Кабінет Міністрів України, 2025) і супровідного оперативного плану дає можливість зробити висновок, що, хоча у тексті згадується принцип "здоров'я в усіх політиках", але конкретні, спеціальні положення про охорону праці загалом і протидію психосоціальним ризикам на роботі зокрема в документі відсутні, хоча Стратегія наголошує на необхідності "врахування питань психічного здоров'я населення під час формування політик на всіх рівнях та в усіх сферах життєдіяльності".

У січні 2025 року було прийнято Закон України "Про систему охорони психічного здоров'я в Україні" (Верховна Рада України, 2025), згідно зі ст. 10 якого роботодавців віднесено до суб'єктів, що забезпечують організацію надання допомоги у сфері психічного здоров'я або сприяють їй. Закон містить окрему норму щодо охорони психічного здоров'я на робочому місці. Згідно зі ст. 33, "кожний роботодавець може розробити та затвердити програму психосоціальної підтримки працівників на робочому місці". При цьому проєкт закону № 12030 від 13.09.2024 (Верховна Рада України, 2024) визначав наявність політики психосоціальної підтримки обов'язковою для кожного роботодавця. Згідно із ч. 2 ст. 33 проєкту в первинній редакції, "кожен роботодавець має розробити та затвердити політику або план захисту та зміцнення психічного здоров'я на робочому місці. У разі наявності у роботодавця системи управління безпекою та гігієною праці така політика або план включаються до неї". Крім того, ч. 1 ст. 33 передбачала необхідність створення служби психічного здоров'я на робочому місці за аналогією зі службами охорони праці, передбаченими Законом України "Про охорону праці".

Імовірно, питання створення служб психічного здоров'я на робочому місці було передчасним, у тому числі й через відсутність достатньої кількості фахівців у сфері психічного здоров'я в Україні, які б забезпечували діяльність таких служб (адже лише безпосередньо цим законом "Про систему охорони психічного здоров'я" чітко врегульовано вимоги до фахівців у сфери психічного здоров'я, їхньої підготовки, підтвердження компетенції тощо). Проте імперативна вимога щодо наявності політики або плану захисту та зміцнення психічного здоров'я на робочому місці, у тому числі і як частина системи управління безпекою та гігієною праці, здавалась цілком закономірною та обґрунтованою, особливо в контексті тих викликів для психічного здоров'я і добробуту, які стоять перед працівниками в Україні в умовах повномасштабної війни та подальшого повоєнного відновлення.

Водночас норма, яка в результаті була закріплена в Законі "Про систему охорони психічного здоров'я в Україні", про можливість роботодавця розробити та затвердити програму психосоціальної підтримки працівників на робочому місці, мало що змінює в контексті захисту психічного здоров'я працівників, адже й без такої норми роботодавці мали можливість розробляти такі програми.

Програми психосоціальної підтримки на роботі. Глобальні й міжурядові організації (МОП, ВООЗ, ЮНІСЕФ) протягом останніх трьох років допомагають у дослідженні викликів і проблем у сфері психічного здоров'я в Україні, розробляють рекомендації щодо впровадження інтегрованих програм психосоціальної підтримки на робочому місці (з метою профілактики ризиків, навчання менеджерів, раннього втручання, доступу до фахової допомоги тощо). Звіти за результатами відповідних проєктів підтверджують, що локальні програми психосоціальної підтримки є ефективним способом зменшення втрат продуктивності працівників і зниження ризиків для їхнього психічного здоров'я (див., напр., Міжнародна організація праці, 2023; UNICEF, 2025).

Європейське агентство з безпеки та гігієни праці на основі узагальнення досвіду держав-членів ЄС зазначає, що усунення загроз психосоціальному благополуччю не є одноразовою дією, а є процесом із різними етапами, що вимагають змін у робочому середовищі. Втручання на рівні компаній найкраще реалізуються через структурований процес і є найбільш успішними за умови активної участі працівників. Не існує єдиного універсального рішення щодо психосоціальних ризиків, але в компаніях по всій Європі вже впроваджено багато ефективних підходів (Eurofound, EU-OSHA, 2014). Отже, навіть за наявності централізованого правового регулювання протидії психосоціальним ризикам, програми психосоціальної підтримки конкретних роботодавців не втрачатимуть своєї актуальності, оскільки дають змогу врахувати готовність роботодавця до змін, його можливості (у т. ч. фінансові), а також конкретні ризики в галузі загалом і в конкретного роботодавця зокрема.

Інвестування в програми психосоціальної підтримки є не лише відображенням принципу гуманізму, людиноцентризму у правовому регулюванні праці, але й економічно виправданим. Наприклад, за оцінками ВООЗ, у світі щорічно через депресію і тривогу втрачається близько 12 млрд робочих днів, а втрати продуктивності становлять 1 трлн дол. США щорічно (World health organization, 2024). Згідно з аналітичною запискою ВООЗ та МОП "Психічне здоров'я на робочому місці" (2023), у всьому світі працівники, сім'ї, підприємства та цілі економіки відчувають вплив психічних розладів незалежно від того, були вони спричинені роботою чи ні. Робоче місце та психічне здоров'я тісно пов'язані між собою. Безпечне і здорове робоче середовище підтримує психічне здоров'я, у свою чергу, міцне психічне здоров'я дає людям змогу працювати продуктивно. Небезпечне або шкідливе робоче середовище може виснажувати психічне здоров'я; як наслідок, погане психічне здоров'я може заважати здатності людини працювати, якщо її залишити без підтримки (ВООЗ, МОП, 2023, с. 2, 3).

Як було зазначено вище, можливість роботодавців розробляти й затверджувати програми психосоціальної підтримки працівників на робочому місці регламентована Законом України "Про систему охорони психічного здоров'я в Україні" (Верховна рада України, 2025), хоча в проєкті вказаного Закону наявність таких програм визначалась обов'язковою (Верховна рада України, 2024). Такі програми підтвердили свою ефективність у результаті проведеного у 2022–2023 роках проєкту пілотування програм психосоціальної підтримки на рівні підприємств серед роботодавців різних галузей – органів державної влади, освіти, ІТ-сфери, охорони здоров'я у різних регіонах України (Київ, Дніпро, Житомир, Кременчук, Рівне, Чернігів, Львів тощо). Результати анонімного опитування учасників пілотної програми показали позитивні

зрушення щодо розуміння керівництвом і менеджментом важливості звернення уваги на питання психічного здоров'я працівників, переваги програм психосоціальної підтримки, а також покращення емоційного стану в колективі, збільшення продуктивності праці тощо (Міжнародна організація праці, 2023).

У результаті реалізації проєкту розроблено й апробовано алгоритм для запровадження будь-яким роботодавцем в Україні власної, адаптованої під свої потреби й можливості, програми психосоціальної підтримки працівників на робочому місці. Також на основі апробації вказаного алгоритму у 2024 році Міністерство економіки, довкілля та сільського господарства України розробило Методичні рекомендації щодо запровадження психосоціальної підтримки на робочому місці для роботодавців. У Рекомендаціях, зокрема, зроблено акцент на тому, що: а) через робоче місце керівники підприємств можуть управляти психосоціальними ризиками й пом'якшувати наслідки шляхом відповідних заходів на організаційному та індивідуальному рівнях; б) підприємствам України потрібна дієва політика та програма психосоціальної підтримки на робочому місці для відповіді на виклики у воєнний і післявоєнний час. У перспективі вона має перерости в комплексну програму збереження ментального здоров'я на роботі (Міністерство економіки, довкілля…, 2024).

Стратегія розвитку системи охорони здоров'я на період до 2030 року (Кабінет Міністрів України, 2025) у межах оперативної цілі 4 "Відновлення, розвиток та підтримка напрямів, пов'язаних з новими викликами та задоволенням потреб населення під час надзвичайних ситуацій" установлює завдання "забезпечення розвитку послуг з психічного здоров'я, психосоціальної підтримки, які наближені до людини...". Також Стратегія регламентує необхідність "врахування питань психічного здоров'я населення під час формування політик на всіх рівнях". Вважаємо, що обов'язкові для роботодавців програми / політики психосоціальної підтримки на робочому місці стануть частиною реалізації цієї стратегічної цілі, оскільки можуть ураховувати як загальні заходи для всіх працівників в умовах війни, так і заходи реагування на конкретні психосоціальні ризики в межах виконання працівником конкретної трудової функції.

Дискусія і висновки

Проведене дослідження підтверджує, що інститут охорони праці потребує переосмислення в сучасних умовах у зв'язку з необхідністю формування правових основ управління психосоціальними ризиками як невід'ємного складника систем управління безпекою і здоров'ям на роботі. Традиційна орієнтація законодавства переважно на захист фізичного здоров'я працівників не відповідає сучасним соціальним реаліям і масштабам психоемоційних навантажень, з якими стикаються працівники в умовах тривалих кризових явищ та повномасштабної війни.

Розширення змісту інституту охорони праці шляхом інтеграції компоненту захисту психічного здоров'я є не лише питанням імплементації міжнародних трудових стандартів, але й стратегічною необхідністю з огляду на завдання збереження людського потенціалу та забезпечення сталого розвитку України. При цьому аналіз нормативного регулювання в Європейському Союзі свідчить про відсутність на сьогодні чітко уніфікованої моделі протидії психосоціальним ризикам, що відкриває можливості для формування власної, проактивної та інноваційної правової моделі в Україні.

Особлива роль у цьому процесі належить локальному рівню правового регулювання. Створення безпечних і гідних умов праці має переважно локальний характер і ґрунтується на співпраці роботодавців і працівників у межах соціального партнерства. Програми й політики психосоціальної підтримки на робочому місці, розроблені на умовах колективних переговорів, здатні виступати ефективним інструментом профілактики психосоціальних ризиків, підвищення стійкості працівників, їхньої продуктивності та формування культури здорового робочого середовища.

Вважаємо, що, навіть за відсутності комплексного централізованого правового регулювання, управління психосоціальними ризиками може й має здійснюватися через локальні нормативні акти та корпоративні політики, стаючи органічною частиною організаційної культури підприємств. При цьому впровадження політик психосоціальної підтримки не завжди потребує значних фінансових ресурсів і може бути реалізоване роботодавцями різних масштабів як складник їхньої соціальної відповідальності.

Джерела фінансування. Це дослідження не отримало жодного гранту від фінансової установи в державному, комерційному або некомерційному секторах.

Список використаних джерел

Верховна Рада України. (1992). *Про охорону праці*. Закон України від 14 жовтня 1992 року № 2694-XII. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text

Верховна Рада України. (2023). *Про безпеку та здоров'я працівників на роботі*. Проєкт Закону України від 13.10.2023 року № 10147. https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/CardByRn?regNum=10147&conv=9

Верховна Рада України. (2024). *Про систему охорони психічного здоров'я в Україні*. Проєкт Закону від 13.09.2024 № 12030. https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/CardByRn?regNum=12030&conv=9

Верховна Рада України. (2025). *Про систему охорони психічного здоров'я в Україні*. Закон України від 15.01.2025 року № 4223-IX. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4223-20#Text

ВООЗ, МОП. (2023). *Психічне здоров'я на робочому місці: аналітична записка*. Всесвітня організація охорони здоров'я, Міжнародна організація праці. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40sro-budapest/documents/publication/wcms_865200.pdf

Європейська Комісія. (2021). *Безпека та здоров'я на роботі в мінливому світі праці*. Рамкова стратегія ЄС із безпеки та здоров'я на роботі на 2021–2027 роки. https://bit.ly/3AA0Ajy

Кабінет Міністрів України. (2025). *Про схвалення Стратегії розвитку системи охорони здоров'я на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2025–2027 роках*. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 17.01.2025 № 34-р. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/34-2025-%D1%80#Text

Міжнародна організація праці. (1981). *Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище*. Конвенція Міжнародної організації праці від 1981 року № 155. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_050

Міжнародна організація праці. (1985). Конвенція про служби гігієни праці 1985 року № 161. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_042#Text

Міжнародна організація праці. (2023). *Психосоціальна підтримка на робочому місці у воєнний і післявоєнний час*. https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/declared-work-ukraine/WCMS_856122/lang--/uk/index.htm

Міністерство економіки, довкілля та сільського господарства України. (2024). *Методичні рекомендації щодо запровадження психосоціальної підтримки на робочому місці для роботодавців*. https://me.gov.ua/Documents/Detail/9c7657d6-c0ec-4559-aa22-c7f91f3bf009?lang=uk-UA&/title=MetodichniRekomendatsiiSchodoZaprovadzhenniaPsikhosotsialnoiPidt/rimkiNaRobochomuMistsiDliaRobotodavtsiv

МОП, ВООЗ. (2023). Керівні принципи з охорони психічного здоров'я на робочому місці 2023 року. Міжнародна організація праці, Всесвітня організація охорони здоров'я. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-budapest/documents/generic/document/wcms_886048.pdf

МОП-БГП. (2001*). Керівні принципи з систем управління безпекою та гігієною праці*. Міжнародна організація праці. Міжнародне бюро праці. https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/normative-instruments/WCMS_631067/lang--en/index.htm

Рада ЄС. (1989). *Про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі*. Директива ЄС 89/391/ЄЕС від 12.06.1989. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#Text

Сахарук, І. С. (2020). Тенденції правового регулювання захисту від психосоціальних ризиків на роботі. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки*, 3(114), 43–48. http://visnyk.law.knu.ua/images/articles/10.--114.pdf

Сахарук, І. С. (2023). Правове регулювання психосоціальної підтримки на робочому місці в умовах воєнного стану. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки*, 2(126), 87–91. https://legal.bulletin.knu.ua/article/view/2493

Теремецький, В. І., & Колодчина, Р. В. (2022). Організаційно-правові заходи запобігання психосоціальним ризикам, спричиненим війною в Україні. *Право і безпека*, 2(85), 50–60.

ARQ National Psychotrauma Centre and VU Amsterdam. (2024). *Mental Health and Psychosocial Support in Ukraine: Coping, Help-Seeking and Health Systems Strengthening in Times of War*. Executive summary of an Interdisciplinary Desk Review published by ARQ National Psychotrauma Centre and VU Amsterdam. https://arq.org/sites/default/files/2024-03/ARQ%20desk%20review%202024%20-%20MHPSS%20in%20Ukraine%20-%/20summary.pdf?utm_source=chatgpt.com

Eurofound, EU-OSHA. (2014). *Psychosocial risks in Europe – Prevalence and strategies for prevention*. Executive summary, Publications Office. https://data.europa.eu/doi/10.2802/29164

European Commission. (2014). *Interpretative document on the implementation of Council Directive 89/391/EEC in relation to mental health in the workplace*. European Commission. https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13880&langId=en&

Gradus Research Company. (2025). *Градус українського суспільства під час війни / дванадцята хвиля*. https://gradus.app/uk/open-reports/wartime-survey-ukrainian-society-twelfth-wave/

International Labour Organization. (2022). *Psychosocial support at workplace in war and post-war times*. Trainings for labour inspectors of the State Labour Service of Ukraine April-May 2022 by the project "Towards safe, healthy and declared work in Ukraine". https://www.ilo.org/media/93951/download?utm_source=chatgpt.com

International Labour Organization. (2023). *Global Strategy on Occupational Safety and Health 2024–30 and plan of action for its implementation*. International Labour Organization. https://www.ilo.org/resource/policy/global-strategy-occupational-safety-and-health

Jain, A., Torres, Luis D., Teoh, K., & Leka, S. (2022). The impact of national legislation on psychosocial risks and workplace stress: A European comparative study. *Social Science & Medicine*, 302(3), 114987. https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2022.114987

UNICEF. (2024). *Mind Frames: Уявлення українців про психічне здоров'я та психологічну підтримку крізь призму стійкості*. https://www.unicef.org/ukraine/media/54291/file

UNICEF. (2025). *Mental Health and Psychosocial Support Multisectoral programming promoting the well-being of children and their families.* UNICEF programme brief. https://www.unicef.org/ukraine/en/media/53941/file/2025_/MHPSS%20brief.pdf.pdf?utm_source=chatgpt.com

World health organization. (2024). *Mental health at work*. World health organization. https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health/-at-work

References

ARQ National Psychotrauma Centre and VU Amsterdam. (2024). *Mental Health and Psychosocial Support in Ukraine: Coping, Help-Seeking and Health Systems Strengthening in Times of War*. Executive summary of an Interdisciplinary Desk Review published by ARQ National Psychotrauma Centre and VU Amsterdam. https://arq.org/sites/default/files/2024-03/ARQ%20desk%20review%202024%20-%20MHPSS%20in%20Ukraine%20-/%20summary.pdf?utm_source=chatgpt.com

Cabinet of Ministers of Ukraine. (2025). *On approval of the Strategy for the Development of the Health Care System until 2030 and adoption of the operational plan for its implementation in 2025–2027. Resolution No. 34-r of 17 January 2025* [in Ukrainian]. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/34-2025-/%D1%80#Text

Council of the European Union. (1989). *On the implementation of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work: EU Directive 89/391/EEC of 12 June 1989* [in Ukrainian]. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#Text

Eurofound, EU-OSHA. (2014). *Psychosocial risks in Europe – Prevalence and strategies for prevention*. Executive summary, Publications Office. https://data.europa.eu/doi/10.2802/29164

European Commission. (2014). *Interpretative document on the implementation of Council Directive 89/391/EEC in relation to mental health in the workplace.* European Commission. https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13880&langId=en&

European Commission. (2021). *Safety and health at work in a changing world of work: EU Framework Strategy on Safety and Health at Work 2021–2027* [in Ukrainian]. https://bit.ly/3AA0Ajy

Gradus Research Company. (2025). *The State of Ukrainian Society During the War: Twelfth Wave.* https://gradus.app/uk/open-reports/wartime-survey-/ukrainian-society-twelfth-wave/

ILO, & WHO. (2023). *Guidelines on mental health in the workplace 2023.* International Labour Organization, World Health Organization [in Ukrainian]. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_886048.pdf

ILO-BWI. (2001). *Guidelines on occupational safety and health management systems.* Geneva: International Labour Office [in Ukrainian]. https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/normative-instruments/WCMS_631067/lang--en/index.htm

International Labour Organization. (1981). *Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)* [in Ukrainian]. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_050

International Labour Organization. (1985). *Occupational Health Services Convention, 1985 (No. 161)* [in Ukrainian]. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_042#Text

International Labour Organization. (2022). *Psychosocial support at workplace in war and post-war times*. Trainings for labour inspectors of the State Labour Service of Ukraine April-May 2022 by the project "Towards safe, healthy and declared work in Ukraine". https://www.ilo.org/media/93951/download?utm_source=chatgpt.com

International Labour Organization. (2023). *Global Strategy on Occupational Safety and Health 2024–30 and plan of action for its implementation*. International Labour Organization. https://www.ilo.org/resource/policy/global-strategy-occupational-safety-and-health

International Labour Organization. (2023). *Psychosocial support at the workplace during wartime and post-war period* [in Ukrainian]. https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/declared-work-ukraine/WCMS_856122/lang--uk/index.htm

Jain, A., Torres, Luis D., Teoh, K., & Leka, S. (2022). The impact of national legislation on psychosocial risks and workplace stress: A European comparative study. *Social Science & Medicine*, 302(3), 114987. https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2022.114987

Ministry of Economy, Environment and Agriculture of Ukraine. (2024). *Methodological recommendations on implementing psychosocial support at the workplace for employers* [in Ukrainian]. https://me.gov.ua/Documents/Detail/9c7657d6-c0ec-4559-aa22-c7f91f3bf009?lang=uk-UA&title=Metodichni/RekomendatsiiSchodoZaprovadzhenniaPsikhosotsialnoiPidtrimkiNaRoboch/omuMistsiDliaRobotodavtsiv

Sakharuk, I. S. (2020). Trends in legal regulation of protection against psychosocial risks at work. *Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv. Legal Sciences, 3*(114), 43-48 [in Ukrainian]. http://visnyk.law.knu.ua/images/articles/10.–114.pdf

Sakharuk, I. S. (2023). Legal regulation of psychosocial support at the workplace under martial law conditions. *Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv. Legal Sciences, 2*(126), 87–91 [in Ukrainian]. https://legal.bulletin.knu.ua/article/view/2493

Teremetskyi, V. I., & Kolodchyna, R. V. (2022). Organizational and legal measures to prevent psychosocial risks caused by the war in Ukraine. *Law and Safety, 2*(85), 50–60 [in Ukrainian].

UNICEF. (2024). *Mind Frames: Ukrainians' Perceptions of Mental Health and Psychological Support Through the Lens of Resilience.* https://www.unicef.org/ukraine/media/54291/file

UNICEF. (2025). *Mental Health and Psychosocial Support Multisectoral programming promoting the well-being of children and their families.* UNICEF programme brief. https://www.unicef.org/ukraine/en/media/53941/file/2025_MHPSS%20brief.pdf.pdf?utm_source=chatgpt.com

Verkhovna Rada of Ukraine. (1992). *On Occupational Safety and Health.* Law of Ukraine No. 2694-XII of 14 October 1992 [in Ukrainian]. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text

Verkhovna Rada of Ukraine. (2023). *On Safety and Health of Workers at Work.* Draft Law of Ukraine No. 10147 of 13 October 2023 [in Ukrainian]. https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/CardByRn?regNum=10147&conv=9

Verkhovna Rada of Ukraine. (2024). *On the Mental Health Care System in Ukraine. Draft Law No. 12030 of 13 September 2024* [in Ukrainian]. https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/CardByRn?regNum=12030&conv=9

Verkhovna Rada of Ukraine. (2025). *On the Mental Health Care System in Ukraine. Law of Ukraine No. 4223-IX of 15 January 2025* [in Ukrainian]. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4223-20#Text

WHO, & ILO. (2023). *Mental health in the workplace: Analytical brief.* World Health Organization, International Labour Organization [in Ukrainian]. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40/ro-geneva/%40sro-budapest/documents/publication/wcms_865200.pdf

World health organization. (2024). *Mental health at work*. World health organization. https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health/-at-work

Отримано редакцією журналу / Received: 03.09.25
Прорецензовано / Revised: 20.09.25
Схвалено до друку / Accepted: 25.09.25

Iryna SAKHARUK, PhD (Law), Assoc. Prof.
ORCID ID: 0000-0002-9146-2491
e-mail: sakharuk_iryna@knu.ua
Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

THE MANAGEMENT OF PSYCHOSOCIAL RISKS AS A COMPONENT OF THE MODERN OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH INSTITUTION: INTERNATIONAL STANDARDS AND DIRECTIONS FOR THE DEVELOPMENT OF LEGAL REGULATION IN UKRAINE

Background. ***The article examines the legal foundations of psychosocial risk management as an element of the modern institution of occupational safety and health in the context of international standards and the prospects for their implementation in Ukraine. The relevance of the topic is determined by the transformation of approaches to occupational safety and health under conditions of global social challenges, as well as a significant deterioration of the mental health of the population of Ukraine in connection with the full-scale armed aggression of the Russian Federation.***

Methods. ***The study used a set of general scientific and special legal methods of cognition. In particular, the dialectical method was used to analyse the transformation of approaches to the institution of occupational safety and health. The formal-legal and comparative-legal methods, taken together, made it possible to examine the content of regulatory legal acts in the field of labour protection and to compare international standards and national legislation. The systemic and structural-functional methods made it possible to substantiate the place of psychosocial risk management in the occupational safety and health system, and the method of legal modelling was used to formulate proposals for improving legislation.***

Results. ***The paper analyses the regulatory approaches of the International Labour Organization and the European Union regarding the prevention of psychosocial risks, as well as the current state of legal regulation of occupational safety and health in Ukraine in the context of the protection of mental health at work. The study established the presence of fragmentation and the absence of a systematic approach to protection against psychosocial risks at work in national labour legislation, as well as in the existing draft laws in the analysed field.***

Conclusions. ***Based on the results of the study, the necessity of rethinking the institution of occupational safety and health by expanding its content and integrating psychosocial risk management into occupational safety and health management systems is substantiated. The implementation of workplace psychosocial support programmes, including those developed within the framework of social partnership, can serve as an effective tool for the prevention of psychosocial risks even in the absence of comprehensive sectoral regulation.***

Keywords: ***occupational safety and health, psychosocial risks, mental health, international labour standards, European Union, social partnership.***

Автор заявляє про відсутність конфлікту інтересів. Спонсори не брали участі в розробленні дослідження; у зборі, аналізі чи інтерпретації даних; у написанні рукопису; в рішенні про публікацію результатів.

The author declares no conflicts of interest. The funders had no role in the design of the study; in the collection, analyses or interpretation of data; in the writing of the manuscript; in the decision to publish the results.