

УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2195/2024/2.128-11>

Ірина САХАРУК, канд. юрид. наук, доц.

ORCID ID: 0000-0002-9146-2491

e-mail: sakharuk_iryua@knu.ua

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОТИДІЇ ПСИХОСОЦІАЛЬНИМ РИЗИКАМ НА РОБОТІ: ДОСВІД МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ТА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Вступ. Досліджено міжнародні стандарти, політики та практики підтримки психічного здоров'я на рівні Міжнародної організації праці, Європейського Союзу. Захист працівників від психосоціальних ризиків на сьогодні є невід'ємним складником права на безпечні умови праці й основою гідної праці. При цьому міжнародні стандарти, політики в різних країнах поки не достатньо конкретизовані та дієві, а вплив психосоціальних чинників на психічне здоров'я на роботі досліджується лише останнє десятиліття. Ураховуючи вплив умов робочого середовища на психічне здоров'я працівника, саме робоче місце має стати важливим осередком підтримки психологічного добробуту людей.

Методи. Під час дослідження використано комплекс наукових методів пізнання. За допомогою порівняльно-правового методу проаналізовано акти МОП, ЄС, що регламентують питання безпеки та здоров'я на роботі. Діалектичним методом досліджено еволюцію регламентації протидії психосоціальним ризикам, визначено загальні тенденції. Застосування формально-логічного методу дало змогу проаналізувати міжнародні стандарти з погляду їхньої внутрішньої узгодженості, відповідності до мети прийняття.

Результати. Проаналізовано ключові акти МОП та ЄС у сфері охорони праці, новітні стратегії організацій щодо підтримки психічного здоров'я працівників. Наголошено на важливості розроблення та прийняття національних програм зі зміцнення психічного здоров'я на роботі, у тому числі в Україні. Визначено вплив організаційних умов роботи, методів управління, відсутності насильства на безпечність робочого середовища та психічне благополуччя працівників. Досліджено законодавство у сфері охорони праці окремих держав-членів ЄС, визначено спільні риси й тенденції правового регулювання протидії психосоціальним ризикам, що можуть бути використані Україною для вдосконалення трудового законодавства. Установлено особливу роль просвітницької діяльності для сприяння розвитку культури безпеки та здоров'я на роботі.

Висновки. Складність психосоціальних ризиків порівняно з іншими, більш традиційними, оскільки законодавчі вимоги часто мають загальний характер, ускладнює застосування останніх і контроль із боку інспекції праці. Така ситуація зумовлює необхідність подальших міждисциплінарних досліджень у цій сфері. Установлено, що попри різний ступінь нормативної регламентації, психічне здоров'я нині розглядається і на рівні МОП, і на рівні ЄС як невід'ємний об'єкт захисту в системі управління охороною праці. Доведено важливість деталізації ключових підходів до розуміння психосоціальних ризиків, які впливають на здоров'я працівників, і систем заходів для їх запобігання в межах уніфікованого міжнародного акту.

Ключові слова: психосоціальні ризики, психічне здоров'я на роботі, безпечні та здорові умови праці, гідна праця, стрес, пов'язаний із роботою, психологічний добробут, управління охороною праці.

Вступ

Питання безпечних і здорових умов праці перебуває в центрі уваги Міжнародної організації праці (далі МОП) від моменту її заснування. Водночас протягом кількох останніх десятиліть МОП усе більше приділяє увагу необхідності не лише фізичної, а й психологічної безпеки працівників, і, відповідно, протидії психосоціальним ризикам на роботі. Серед актів МОП, які привертають особливу увагу до психосоціальних ризиків у системі управління охороною праці, є, зокрема, "Керівні принципи управління системами безпеки та гігієни праці МОП" (ILO-OSH 2001), Глобальна стратегія МОП з безпеки та гігієни праці (2023), Конвенція № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці (2019). У 2022 році Міжнародна організація праці спільно із Всесвітньою організацією охорони здоров'я (далі ВООЗ) підготували спільний аналітичний звіт "Психічне здоров'я на роботі", у якому закликають до необхідності протидії психосоціальним ризикам, зміцнення психічного здоров'я та підтримки працівників із психічними розладами, визначаючи практичні стратегії для урядів, роботодавців, працівників та їхніх організацій у державному та приватному секторах (Mental health at work, 2022). При цьому в основі "Керівних принципів з охорони психічного здоров'я на робочому місці" (2023), підготовлених також спільно МОП та ВООЗ, закріплено невід'ємне право кожного працівника на найбільш досяжний рівень психічного здоров'я на робочому місці.

На рівні Європейського Союзу (далі ЄС) питанням захисту працівників від психосоціальних ризиків також приділяється значна увага, хоча існує різний ступінь деталізації законодавства у цій сфері в різних державах-членах, тоді як на рівні директив ЄС указане питання врегульовано лише загалом. Наприклад, Європейський пакт про психічне здоров'я та благополуччя (2008) особливо увагу приділяє питанням психічного здоров'я саме на робочому місці, наголошуючи на важливості для урядів і роботодавців ураховувати сучасні зміни темпів і характеру роботи, що збільшує тиск на психічне здоров'я працівників і, відповідно, упроваджувати додаткові заходи для сприяння психічному благополуччю, запобігання психічним розладам і соціальному виключенню.

Для вітчизняної доктрини трудового права дослідження психосоціальних ризиків як частини системи управління охороною праці є доволі новим. До того ж в умовах повномасштабного вторгнення російської федерації¹ останні три роки працівники в Україні додатково стикаються з величезною кількістю психосоціальних ризиків, зумовлених війною. Тому дослідження досвіду МОП та ЄС щодо дієвих заходів підтримки психічного здоров'я на робочому місці є важливими й актуальними, зокрема й у контексті євроінтеграційних прагнень України.

Метою статті є: аналіз ключових актів МОП та ЄС, що регламентують протидію психосоціальним ризикам на роботі, а також досвіду окремих держав-членів ЄС; виокремлення ключових тенденцій і напрямів правового

¹ Тут збережено орфографію автора.

регулювання, що можуть бути застосовані для реформування національного трудового законодавства щодо безпеки та здоров'я на роботі.

Методи

Для забезпечення комплексного аналізу, обґрунтування висновків і рекомендацій у дослідженні було використано комплекс наукових методів пізнання, зокрема діалектичний, порівняльно-правовий, формально-логічний. За допомогою порівняльно-правового методу здійснено аналіз актів МОП, ЄС, окремих держав-членів ЄС, що регламентують питання безпеки та здоров'я на роботі. Діалектичний метод дав змогу дослідити еволюцію нормативної регламентації протидії психосоціальним ризикам на рівні МОП та ЄС, виявити розбіжності між міжнародними стандартами й регулюванням в окремих державах-членах ЄС, визначити загальні тенденції у цій сфері. Завдяки застосуванню формально-логічного методу проаналізовано особливості впровадження директив ЄС в окремих державах-членах, міжнародні стандарти й акти окремих держав-членів ЄС щодо протидії психосоціальним ризикам із погляду їхньої внутрішньої узгодженості, відповідності до мети прийняття – підтримки психічного здоров'я на роботі; сформульовано обґрунтовані висновки та пропозиції.

Результати

Стандарти Міжнародної організації праці. МОП розглядає психічне здоров'я як стан здоров'я та добробуту (індивідуального й колективного), за якого працівники усвідомлюють власні здібності та працюють продуктивно, здійснюючи вплив на трудовий колектив (Workplace Stress, 2016, с. 32), а стрес – як шкідливу фізичну й емоційну відповідь на дисбаланс між передбачуваними вимогами (*на роботі – авт.*) і наявними ресурсами та здібностями людей для виконання цих вимог (Workplace Stress, 2016, с. 4). При цьому фактори на робочому місці, які можуть викликати стрес, визначаються психосоціальними небезпеками.

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 (ISO 45003:2021(en)). Психосоціальна небезпека є в усіх організаціях і секторах економіки, у всіх видах зайнятості працівників і діяльності підприємств (Гліжанська, 2023). Навіть за звичайних умов робоче середовище так чи інакше має психосоціальні ризики, які мають бути враховані роботодавцями в організації праці. До того ж повномасштабна війна значно підвищила психологічне навантаження на кожну людину в Україні. Як справедливо зауважує В. Цопа, робоче місце та психічне здоров'я тісно пов'язані між собою. Безпечне і здорове робоче середовище підтримує психічне здоров'я, у свою чергу, хороше психічне здоров'я дає людям змогу працювати продуктивно. Небезпечне або шкідливе робоче середовище може виснажувати психічне здоров'я і, як наслідок, погане психічне здоров'я може заважати здатності людини працювати, якщо її залишити без підтримки (Цопа, 2021, с. 3).

Захист від психосоціальних небезпек на робочому місці, згідно зі стандартами МОП, є невід'ємним складником права на безпечні умови праці. У "Керівних принципах із систем управління безпекою та гігієною праці МОП-БГП 2001" рекомендовано проводити комплексне оцінювання ризиків на роботі, включаючи негативні

наслідки для здоров'я, що виникають під впливом хімічних, біологічних, фізичних, організаційних та психосоціальних факторів під час виконання робіт. У документі також наголошено, що для забезпечення здоров'я працівників спостереження за виробничим середовищем може бути присвячене (але не обмежуватися тільки ними!) проблемам ергономіки, профілактиці нещасних випадків і захворювань, гігієні праці, організації праці та соціально-психологічним факторам на робочому місці.

Відповідно до статті 1 Конвенції МОП № 155 про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище (яка з 2022 року належить до основоположних конвенцій МОП), термін "здоров'я" стосовно праці означає не тільки відсутність хвороби чи недуги, він також включає фізичні та психічні елементи, які впливають на здоров'я і безпосередньо стосуються безпеки й гігієни праці. А згідно зі статтею 1 Конвенції МОП № 161 про служби гігієни праці, на 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 й психічному здоров'ю у зв'язку з трудовою діяльністю.

2019 року прийнято Конвенцію № 190 про викорінення насильства й домагань у сфері праці, що слід вважати початком якісно нового етапу у правотворчій діяльності МОП щодо захисту психічного здоров'я на роботі. Адже вперше на міжнародному рівні чітко, конкретно регламентовано право кожного на вільну від насильства й домагань сферу праці (стаття 4), а також наведено дефініцію насильства та домагань у сфері праці, під яким розуміється низка неприйнятних форм поведінки і практик або загрози таких, здійснених одноразово чи систематично, метою, результатом або можливим наслідком яких є заподіяння фізичної, психологічної, сексуальної чи економічної шкоди, включаючи гендерно обумовлені насильство й домагання. Насильство й домагання на робочому місці є одними з вагомих психосоціальних небезпек, відповідно, детальне правове регулювання протидії їм має важливе значення в контексті вдосконалення міжнародних стандартів захисту психічного здоров'я працівників. Стратегічно прийняття Конвенції № 190 є важливим кроком для запобігання психосоціальним ризикам, у тому числі й тому, що визначає обов'язки роботодавців щодо створення безпечного робочого середовища й розроблення відповідних превентивних заходів.

Декларація століття МОП про майбутнє сфери праці (2019) визначає, що безпечні та здорові умови праці є основою гідної праці, а всі працівники мають право на належний захист відповідно до Програми гідної праці, беручи до уваги, зокрема, безпеку та здоров'я на роботі (ILO Centenary Declaration, 2019). І хоча тут прямо не згадується саме про психічне здоров'я працівників, але, зважаючи на підхід МОП, де здоров'я на роботі включає як фізичне, так і психічне, варто враховувати й останнє як важливий фактор забезпечення гідної праці. Також Декларація закладає підвалини для формування людиноцентричного підходу до регулювання умов праці, що, звичайно, має враховувати й турботу про здоров'я працівника та його психологічне благополуччя. Також у звіті Глобальної комісії з майбутнього праці "Робота заради світлого майбутнього" ("Work for a brighter future"), що передував прийняттю Декларації, окремо наголошено на важливості врахування психосоціальних ризиків при регламентації безпеки і здоров'я на роботі. Зокрема, визначається негативний вплив стресу на робочому

місці, що посилює ризики для психічного здоров'я (Work for a brighter future, 2019, p. 18), наголошено на важливості обмеження тривалості робочого часу, щоб зменшити нещасні випадки на виробництві й пов'язані з ними психосоціальні ризики (Work for a brighter future, 2019, p. 39).

У зазначеному звіті Глобальної комісії також було запропоновано визнати безпеку та здоров'я основним принципом і правом на роботі (Work for a brighter future, 2019, p. 12, 39). У червні 2022 року Міжнародна конференція праці ухвалила відповідне рішення шляхом включення до Декларації МОП основних принципів і прав у світі праці (1998), безпечного та здорового робочого середовища як основного принципу і права у світі праці (Resolution ILO, 2022). Такі зміни знову підкреслили важливість зосередження уваги на вдосконаленні національних політик щодо забезпечення безпечних і здорових умов праці на роботі.

Згідно з аналітичною запискою ВООЗ та МОП "Психічне здоров'я на робочому місці" 2023 року, ефективна політика й заходи щодо покращення психічного здоров'я на роботі мають вирішальне значення для дотримання права людини на міцне здоров'я, включно із психічним, і для забезпечення прогресу на шляху до Цілей сталого розвитку (ЦСР), особливо ЦСР 3 щодо здоров'я та ЦСР 8 щодо гідної праці для всіх (Mental health at work, 2022, p. 5). При цьому в документі зазначається, що уряди, підприємства та громади в усьому світі надто часто неправильно трактують сутність психічного здоров'я, виділяють на цю сферу недостатньо ресурсів і надають їй меншого значення порівняно з фізичним здоров'ям. Зокрема, у межах нещодавно проведеного ВООЗ оцінювання країн тільки 35 % повідомили, що в них є національна програма зі зміцнення психічного здоров'я на роботі та запобігання його порушенням (Mental health at work, 2022, p. 6). Україна також належить до тих країн, де така програма відсутня. Для виправлення цієї ситуації МОП і ВООЗ наголошують, що стратегії запобігання психічним захворюванням на роботі мають бути зосереджені на управлінні психосоціальними ризиками, що означає для урядів співпрацю з організаціями роботодавців і працівників для розроблення нових і переглядання чинних законів, політики й рекомендацій щодо зайнятості та безпеки і здоров'я на роботі, щоб включити до них положення про психічне здоров'я нарівні з положеннями про фізичне, а також психічні розлади – до національних списків професійних захворювань, відповідно до Списку професійних захворювань МОП (переглянутого 2010 р.) (Mental health at work, 2022, p. 8).

Керівні принципи з охорони психічного здоров'я на робочому місці (2023), підготовлені також спільно МОП і ВООЗ, наголошують, що працівники заслуговують на невід'ємне право на найбільш досяжний рівень психічного здоров'я на робочому місці, незалежно від форми їхньої зайнятості, а люди, які живуть із психічними розладами, мають право отримувати роботу, брати участь у трудовій діяльності й досягати успіхів у ній. Уряди й роботодавці зобов'язані відстоювати це право, надаючи роботу, яка одночасно забезпечує працівників від надмірного стресу й ризиків для психічного здоров'я, захищає та зміцнює психічне здоров'я і добробут працівників і надає людям підтримку для повноцінної та ефективної участі в трудовій діяльності без стигматизації, дискримінації чи зловживань. Керівні принципи містять рекомендації щодо заходів втручання у таких сферах: організаційні заходи, підготовка керівників і працівників, індивідуальні заходи для сприяння хорошему психічному здоров'ю та профілактиці його порушень. Також

закріплено перелік рекомендацій щодо повернення на роботу після відсутності, пов'язаної з порушенням психічного здоров'я, і працевлаштування людей, які живуть із порушенням психічного здоров'я.

Глобальна стратегія МОП із безпеки й гігієни праці (2024–2030) окремо наголошує, що питання психосоціальних ризиків і психічного здоров'я на роботі потребує подальших тристоронніх консультацій на рівні МОП (п. 29), подальших детальних досліджень (п. 33). Ці аспекти виокремлено у плані тристоронніх консультацій із нагальних питань, що організуються за запитом Адміністративної ради МОП, до 2027 року (Global Strategy, 2023).

Окрім нормативного регулювання, аналітичної роботи щодо протидії психосоціальним ризикам, МОП окрему увагу приділяє просвітницькій діяльності для сприяння розвитку культури безпеки та здоров'я на роботі. Зокрема, з 2002 року реалізується програма SOLVE, метою якої є інтеграція пропаганди здоров'я на робочому місці в політику охорони праці. Оновлена програма 2012 року зосереджена на запобіганні психосоціальним ризикам і зміцненні здоров'я та благополуччя на роботі шляхом розроблення відповідних політики та дій. Програма SOLVE виступає за те, що комплексна система управління охороною праці має забезпечувати оцінювання і контроль психосоціальних ризиків до управління ризиками так само, як це робиться з іншими небезпеками й ризиками, а також щоб заходи щодо зміцнення здоров'я були включені в організаційні заходи політики безпеки та здоров'я на роботі. SOLVE використовує підхід соціального діалогу для сприяння реалізації успішних ініціатив на робочому місці та в громаді із залученням роботодавців, працівників, урядів, державних служб і неурядових організацій (The SOLVE training package, 2012). Програма включає тренінги, які охоплюють протидію стресу та насильству на роботі, питання здорового сну, харчування, фізичної активності й боротьби із психосоціальними факторами ризику.

Стандарти Європейського Союзу. Значна увага підтримці психічного здоров'я на роботі приділяється й у рамках нормативного регулювання охорони здоров'я та безпеки на робочому місці в Європейському Союзі, особливо в окремих державах-членах ЄС. Європейський пакт про психічне здоров'я та благополуччя (2008) концентрує фокус окремо на питаннях психічного здоров'я на робочому місці. Зокрема, наголошено на важливості для урядів і роботодавців урахувувати сучасні зміни темпів і характеру роботи, що збільшує тиск на психічне здоров'я працівників і, відповідно, упроваджувати додаткові заходи для сприяння психічному благополуччю, запобігання психічним розладам і соціальному виключенню.

Рамкова директива ЄС 89/391/ЄЕС щодо впровадження заходів для сприяння покращенню безпеки і здоров'я працівників на роботі (1989) – базовий документ ЄС щодо охорони праці – не застосовує терміни "психосоціальні ризики" або "стрес, пов'язаний із роботою". Водночас стаття 5 Директиви визначає обов'язок роботодавця забезпечувати безпеку й охорону здоров'я працівників у кожному пов'язаному з роботою аспекті. А стаття 6, визначаючи ключові принципи запобігання професійним ризикам, включає: 1) адаптацію роботи до людини, зокрема в тому, що стосується вибору методів роботи й виробництва, з метою полегшення одноманітної роботи й роботи з попередньо визначеною швидкістю та зменшення їхнього впливу на здоров'я; 2) адаптацію до технічного прогресу; 3) розроблення узгодженої загальної політики запобігання, яка охоплює технології, організацію робочого процесу, умови праці, соціальні

стосунки та вплив факторів, пов'язаних із робочим середовищем. Указані принципи мають надзвичайно важливе значення в контексті забезпечення психічного здоров'я працівників.

Зрозуміло, що Рамкова директива ЄС 89/391/ЄЕС була прийнята 35 років тому, коли психосоціальні чинники впливу на здоров'я працівника не були так добре досліджені, а їхня кількість не була такою значною, як у сучасний період (у т. ч. з огляду на цифровізацію і технологічні зміни у сфері праці). Тому, наприклад, інтерпретаційний документ 2014 року стосовно імплементації Директиви Ради 89/391/ЄЕС щодо психічного здоров'я на робочому місці (Interpretative document, 2014) містить додаткові пояснення, зазначаючи, що всі зобов'язання 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.

Також нині на рівні ЄС усе більше приділяється увага необхідності перегляду підходів до управління безпекою і здоров'ям на роботі з урахуванням як фізичного, так і психічного здоров'я працівників. 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. На підставі Рамкової стратегії розпочато кампанію EU-OSHA "Здорові робочі місця" (2023–2025) для створення безпечного і здорового цифрового майбутнього, яка охоплює, зокрема, психосоціальні ризики. Також документ передбачає підготовку незакондавчої ініціативи на рівні ЄС щодо психічного здоров'я на роботі, яка включатиме оцінювання проблем, які стосуються психічного здоров'я працівників, і формування настанов для відповідних дій.

Проте Європейська конфедерація профспілок (далі ЄКП) вважає підхід Європейської комісії до психосоціальних ризиків (відображений у Рамковій стратегії 2021–2027) недостатньо амбітним, закликаючи до прийняття Директиви про психосоціальні ризики. ЄКП наголошує, що ступінь включення або прямого згадування про психосоціальні ризики в законодавстві істотно відрізняється між державами-членами, отже, працівники різних країн захищені неоднаково. Простий посібник із психосоціальних ризиків, як це пропонується у Стратегічній рамковій програмі, навряд чи захистить працівників від них. Крім того, програма розглядає психічне здоров'я з погляду індивідуального підходу, що не узгоджується з принципами профілактики Рамкової директиви 89/391/ЄЕС, у якій чітко зазначено, що роботодавець повинен насамперед прагнути усунення та запобігання ризикам, а колективні заходи мають бути кращими за індивідуальні (Позиція ЄКП, 2021).

Загалом дискусія щодо ступеня деталізації регулювання протидії психосоціальним ризикам точиться тривалий час. Погоджуємось із вченими, які наголошують, що психосоціальні ризики є значно складнішими для врегулювання порівняно з іншими, більш традиційними ризиками для безпеки та здоров'я на роботі (Jespersen, Hasle, & Nielsen, 2016). Це пов'язано, зокрема, з особливою природою психосоціальних ризиків, які можна класифікувати за неясними причинно-наслідковими зв'язками й невизначеними рішеннями. Законодавство про безпеку та здоров'я на роботі зазвичай базується на встановленні прийнятних стандартів, які потім можна

використовувати для оцінювання відповідності (Policy, law and guidance, 2022). Однак у багатьох випадках регуляторні органи не можуть установити чіткі порогові значення для безпечного та здорового психосоціального робочого середовища. Тому законодавчі вимоги щодо психосоціальних ризиків часто мають загальний характер, з не надто конкретизованими положеннями про обов'язки, що ускладнює їх застосування роботодавцями й контроль із боку інспекцій праці (Jespersen, Hasle, & Nielsen, 2016).

Рамкова стратегія ЄС із безпеки та здоров'я на роботі на 2021–2027 роки окремо наголошує на важливій ролі актів соціального партнерства щодо протидії психосоціальним ризикам на роботі. Згідно з Рамковою стратегією, 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" (Рамкова стратегія, 2021, с. 13]. На сьогодні найбільше значення мають Рамкова угода про робочий стрес (2004), Рамкова угода про насильство і домагання на робочому місці (2007) (Policy, law and guidance, 2022), які впроваджуються на рівні ЄС і національних рівнях країн-членів завдяки соціальним партнерам.

Стандарти окремих держав-членів ЄС. Законодавство держав-членів ЄС щодо забезпечення психічного здоров'я на роботі не однотайне. Існують різні законодавчі та правозастосовні підходи до протидії психосоціальним ризикам: деякі держави мають обов'язкове деталізоване законодавство, інші обмежуються загальними нормами й положеннями, як у Рамковій директиві ЄС 89/391/ЄЕС (Health Promotion and Disease Prevention Knowledge Gateway, 2021). Наприклад, лише загальні норми, які встановлені Рамковою директивою ЄС, без згадки про психосоціальні ризики містять законодавчі акти у сфері охорони праці Люксембургу, Польщі, Румунії, Словенії, Іспанії тощо. Проте значна кількість держав-членів, навпаки, акцентують увагу на психосоціальних ризиках або психічному здоров'ї як невід'ємній частині безпеки й охорони праці (Австрія, Данія, Естонія, Фінляндія, Франція, Греція, Словаччина, Швеція) або визначають обов'язок проводити оцінювання психосоціального ризику (Бельгія, Болгарія, Кіпр, Німеччина, Італія, Латвія, Литва, Португалія) (Policy, law and guidance, 2022).

Усе ж таки на рівні окремих держав-членів ЄС питання протидії психосоціальним ризикам на роботі врегульовано, іноді доволі комплексно й деталізовано. Наприклад, у Швеції це питання регулюється Законом про робоче середовище (Swedish Work Environment Act, 2015), що охоплює як фізичні, так і психосоціальні аспекти. Роботодавці зобов'язані створювати належні умови для запобігання психосоціальним ризикам (зокрема, здійснюючи управління робочим навантаженням, забезпечуючи чіткі ролі й відповідальність, сприяючи підтримці хороших соціальних стосунків на робочому місці тощо), а за їх виникнення вживати негайних заходів для усунення (Policy, law and guidance, 2022). Основний акцент роблять на превентивному управлінні робочим середовищем, зокрема, увагу зосереджують на обов'язку роботодавця забезпечити знання і навички керівників, менеджерів, управлінців щодо запобігання нездоровому робочому навантаженню і вміння контролювати його (Health Promotion and Disease Prevention Knowledge Gateway, 2021).

Згідно із Законом про робоче середовище (Working Environment Act, 1975, зі змінами) Данії, роботодавець має обов'язки щодо забезпечення безпечного та здорового робочого середовища, включаючи попередження стресу, психосоціальних ризиків і підтримку працівників у питаннях їхнього психологічного благополуччя (Working Environment Act, 2021). Також роботодавці зобов'язані проводити оцінювання ризиків, що охоплює і психосоціальні аспекти праці, такі як стрес, робоче навантаження, випадки булінгу чи насильства на роботі.

Закони про робоче середовище Норвегії (Working Environment Act, 2005) та Ісландії (Act on Working Environment ..., 1980/2017) визнають психосоціальні ризики на роботі, зокрема ті, які особливо небезпечні або фізично чи розумово стресові. В Ісландії роботодавці зобов'язані проводити систематичні профілактичні заходи й оцінювати психосоціальні ризики, а також упроваджувати положення проти булінгу та іншої неналежної поведінки (Health Promotion and Disease Prevention Knowledge Gateway, 2021).

Згідно з Кодексом праці Франції (Code du travail, 2024, зі змінами) роботодавці зобов'язані вживати необхідних заходів для забезпечення безпеки й захисту фізичного та психічного здоров'я працівників. До таких заходів належать, зокрема, запобігання професійним ризикам, інформаційні та навчальні дії, створення відповідних ресурсів. Роботодавець також зобов'язаний запобігати актам психологічного тиску й сексуальних домагань, поведінці, яка розглядається як форма насильства до працівників (La prévention des risques psychosociaux, 2024). Ще більш детально питання запобігання психосоціальним ризикам регулюється національними міжпрофесійними угодами: "Про стрес на роботі" (2008), "Про домагання та насильство на робочому місці" (2010), "Про якість життя у сфері праці та професійну рівність" (2013) (La prévention des risques psychosociaux, 2024).

У Нідерландах питання протидії психосоціальним ризикам на роботі регулюється Законом про умови праці (Working Conditions Act, 1994), що визначає обов'язок роботодавців проводити політику, спрямовану на оцінювання ризиків (потенційних психосоціальних загроз), а також запобігання та зменшення психосоціального навантаження на працівників (Dutch Working Conditions Act, 2007). Схожі зобов'язання роботодавців визначено й у Фінляндії, згідно із Законом про безпеку та охорону праці (Finland Occupational Safety and Health Act, 2002).

Дискусія і висновки

Захист від психосоціальних небезпек на робочому місці, згідно з міжнародними стандартами, нині є невід'ємним складником права на безпечні умови праці і основою гідної праці. Психосоціальні ризики розглядаються як на рівні МОП, так і ЄС як фактори робочого середовища, які можуть викликати стрес, завдати потенційно шкоди психічному здоров'ю працівника, тому мають бути частиною системи управління охороною праці. Ключові акти Міжнародної організації праці у сфері безпеки та здоров'я на роботі (Конвенції 155, 161) передбачають урахування психосоціальних ризиків при оцінюванні безпечності робочого середовища, а психічне здоров'я працівника проголошують невід'ємним об'єктом для регулювання системи охорони праці. Крім того, у 2019 році МОП прийнято Конвенцію № 190, що вперше на міжнародному рівні закріпила право кожного працівника на вільну від насильства й домагань сферу праці та стала відповідною точкою якісно нового етапу нормативної регламентації запобігання психосоціальним ризикам на рівні МОП. У 2022 році МОП віднесла

безпеку та здоров'я на роботі до основних принципів і прав, тим самим підкресливши важливість зосередження уваги держав на вдосконаленні національних політик щодо гарантування безпечних і здорових умов праці на роботі з урахуванням умов сучасності, а отже, і необхідності протидії психосоціальним ризикам.

В останні роки Міжнародна організація праці активно співпрацює із Всесвітньою організацією охорони здоров'я, розробляючи дієві й ефективні практики для підтримки та покращення психічного здоров'я на роботі. Зокрема, спільно було підготовлено аналітичну записку "Психічне здоров'я на робочому місці" (2023), що акцентує увагу на необхідності: розробляти національні програми зі зміцнення психічного здоров'я та запобігання психічним захворюванням на роботі, зосереджуючись на управлінні психосоціальними ризиками; активно розвивати соціальний діалог у цій сфері; включати до національних законодавств у сфері охорони праці положення про психічне здоров'я нарівні з положеннями про фізичне здоров'я, а психічні розлади – до національних списків професійних захворювань. Також МОП спільно з ВООЗ розроблено Керівні принципи з охорони психічного здоров'я на робочому місці (2023), які визначають необхідність забезпечення гідної праці, що одночасно забезпечує працівників від надмірного стресу й ризиків для психічного здоров'я, захищає та зміцнює їхній добробут.

Глобальна стратегія МОП із безпеки та гігієни праці на 2024–2030 роки визначає, що питання психічного здоров'я на роботі потребує подальших тристоронніх консультацій на рівні МОП. Отже, цілком імовірно, що протидія психосоціальним ризикам у найближчому майбутньому буде пріоритетним об'єктом аналітичних досліджень МОП і подальшої, більш детальної, нормативної регламентації.

На рівні ЄС та її окремих держав-членів питання протидії психосоціальним ризикам на роботі має різний ступінь конкретизації правового регулювання. Значною мірою це зумовлено дискусіями щодо сутності психосоціальних ризиків, визначення меж впливу різних із них на психічне здоров'я та благополуччя конкретного працівника. При цьому загально визнаним і безспірним у стандартах ЄС є визнання необхідності включення психосоціальних ризиків до системи управління безпекою і здоров'ям на роботі. Водночас, на відміну від ключових актів МОП у сфері охорони праці, які хоч обмежено, але регламентують захист психічного здоров'я працівників, Рамкова директива ЄС 89/391/ЄЕС щодо впровадження заходів для сприяння покращенню безпеки і здоров'я працівників на роботі (1989) обмежується регламентацією обов'язку роботодавця забезпечувати безпеку й охорону здоров'я працівників у кожному пов'язаному з роботою аспекті (не застосовуючи терміни "психічне здоров'я", "психосоціальні ризики" чи "стрес, пов'язаний із роботою"). Однак інтерпретаційний документ 2014 року стосовно імплементації Директиви Ради 89/391/ЄЕС містить додаткові пояснення, зазначаючи, що всі зобов'язання стосуються запобігання ризикам щодо психічного здоров'я на робочому місці. Так у 2008 році на рівні ЄС прийнято Європейський пакт про психічне здоров'я та благополуччя, а Рамкова стратегія ЄС із безпеки та здоров'я на роботі на 2021–2027 роки привертає увагу до необхідності здійснення заходів для підтримки психологічного благополуччя на робочому місці.

Законодавство держав-членів ЄС щодо забезпечення психічного здоров'я на роботі не є однотайне. Існують різні законодавчі та правозастосовні підходи до протидії психосоціальним ризикам: деякі держави мають

обов'язкове деталізоване законодавство, інші обмежуються загальними нормами й положеннями, як у Рамковій директиві ЄС 89/391/ЄЕС. Серед заходів, які направлені на підтримку психічного здоров'я працівників на роботі в тих державах, які прийняли спеціальні норми в цій сфері, можна виділити, зокрема, обов'язки роботодавця: а) створювати належні умови для запобігання психосоціальним ризикам, уживати негайних заходів для їх усунення (Швеція, Данія, Норвегія, Ісландія, Франція, Нідерланди, Фінляндія); б) проводити оцінювання ризиків, що охоплює і психосоціальні аспекти праці, такі як стрес, робоче навантаження, випадки булінгу чи насильства на роботі (Данія, Ісландія, Нідерланди, Фінляндія); в) здійснювати профілактичні заходи для забезпечення комфортних психологічних умов праці (Данія, Ісландія, Франція); г) забезпечувати знання та навички керівників, менеджерів, управлінців щодо запобігання нездоровому робочому навантаженню і вміння його контролювати (Швеція).

Авторка підтримує позицію Європейської конфедерації профспілок щодо необхідності прийняття на рівні Європейського Союзу директиви, яка б урегулювала ключові підходи до розуміння психосоціальних чинників, які впливають на здоров'я працівників, і системи заходів для запобігання ним, і вважає, що було б актуальним прийняття такого спеціального акту й на рівні Міжнародної організації праці.

Список використаних джерел

- Гліжанська, О. (2023, 30 травня). Психологічний стан українців у воєнний період. *Українформ*. <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3716026-psihologicnij-stan-ukrainciv-u-voennij-period.html>
- Керівні принципи з охорони психічного здоров'я на робочому місці. (2023). Міжнародна організація праці, Всесвітня організація охорони здоров'я. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/369584/WHO-EURO-2023-5166-44929-68953-ukr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Конвенція 1981 року про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище № 155. Міжнародна організація праці. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_050#Text
- Конвенція 1985 року про служби гігієни праці № 161. Міжнародна організація праці. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_042#Text
- Конвенція МОП № 190 та Рекомендація МОП № 206: короткий огляд. (2019). International Labour Office. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40gender/documents/briefing/note/wcms_752224.pdf
- Позиція СКП щодо стратегічної рамкової програми ЄС з охорони праці на 2021–2027 роки. (2021). *Офіційний сайт Запорізької обласної організації Профспілки працівників освіти і науки України* (02.11.2021). https://pon.zp.ua/news/id_1161.html
- Рамкова стратегія ЄС із безпеки та здоров'я на роботі на 2021–2027 роки "Безпека та здоров'я на роботі в мінливому світі праці". (2021). Європейська Комісія (28.06.2021 р.). <https://bit.ly/3AA0Aju>
- Цопа, В. (2021). Новий стандарт ISO 45003:2021: керування психосоціальними ризиками на роботі. *Науково-виробничий журнал "Охорона праці"*. <https://ohoronapraci.kiev.ua/article/socialnij-zahist/novij-standart-iso-450032021-keruvanna-psihosocialnimi-rizikami-na-roboti>
- Act on Working Environment, Health, and Safety in Workplaces No. 46/1980 (1980/2017). *Government of Iceland*. <https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20No%2046%201980%20with%20subsequent%20amendments%202018.pdf>
- Dutch Working Conditions Act. (2007). *ArboNed*. <https://www.arboned.nl/en/compliance-law/dutch-working-conditions-act>
- European pact for mental health and well-being. (2008). European Commission (June 13, 2008). https://health.ec.europa.eu/publications/european-pact-mental-health-and-well-being_en
- Finland Occupational Safety and Health Act (738/2002). (2002). *NATLEX: International Labour Organization*. https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3_isn=62320
- Global Strategy on Occupational Safety and Health 2024-30 and plan of action for its implementation. (2023). International Labour Organization (October 18, 2023). <https://www.ilo.org/resource/policy/global-strategy-occupational-safety-and-health>
- Health Promotion and Disease Prevention Knowledge Gateway. (2021). European Commission (May 07, 2021). https://knowledge4policy.ec.europa.eu/health-promotion-knowledge-gateway/work-related-stress_en
- ILO Centenary Declaration for the Future of Work. (2019). International Labour Organization (June 21, 2019). https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meeting/document/wcms_711674.pdf
- Implemented policies related to work-related stress prevention. (2021). *Health Promotion and Disease Prevention Knowledge Gateway* (May 07, 2021). https://knowledge4policy.ec.europa.eu/health-promotion-knowledge-gateway/work-related-stress-4_en
- Interpretative document on the implementation of Council Directive 89/391/EEC in relation to mental health in the workplace. (2014). European Commission. [https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13880&langId=en&ISO_45003:2021\(en\)_Occupational_health_and_safety_management_Psychological_health_and_safety_at_work_Guidelines_for_managing_psychosocial_risks_.\(2021\).https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45003:ed-1:v1:en](https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13880&langId=en&ISO_45003:2021(en)_Occupational_health_and_safety_management_Psychological_health_and_safety_at_work_Guidelines_for_managing_psychosocial_risks_.(2021).https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45003:ed-1:v1:en)
- Jespersen, A. H., Hasle, P., & Nielsen, K. T. (2016). The Wicked Character of Psychosocial Risks: Implications for Regulation. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 6(3), 23–42. <https://doi.org/10.19154/njwls.v6i3.5526>
- La prévention des risques psychosociaux (RPS). (2024). *Ministere du Travail et de l'Emploi*. 23/07/2024. <https://travail-emploi.gouv.fr/la-prevention/-des-risques-psychosociaux-rps>
- Mental health at work: Policy brief World Health Organization and International Labour Organization (September 28, 2022). <https://www.ilo.org/publications/mental-health-work>
- Policy, law and guidance for psychosocial issues in the workplace: an EU perspective. (2022). *Logo OSHWiki*. Latest update: 29/09/2022. <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/policy-law-and-guidance-psychosocial-issues-workplace-eu-perspective>
- Resolution on the inclusion of a safe and healthy working environment in the ILO's framework of fundamental principles and rights at work. (2022). International Labour Organization (June 16, 2022). https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/reports/texts-adopted/WCMS_848632/lang--en/index.htm
- The SOLVE training package: Integrating health promotion into workplace OSH policies. (2012). International Labour Organization (April 18, 2012). <https://www.ilo.org/resource/training-material/solve-training-package/-integrating-health-promotion-workplace-osh-policies>
- Work for a brighter future. (2019). Global Commission on the Future of Work International Labour Office. ILO, 2019. <https://webapps.ilo.org/digital/guides/en-gb/story/global-commission#intro>
- Working Environment Act. (2021). Ministry of Employment Consolidated Act No 2062 of 16 November 2021. <https://at.dk/en/regulations/working-environment-act/>
- Workplace Stress: A collective challenge. (2016). Report International Labour Organization. https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_/466547/lang--en/index.htm

References

- Act on Working Environment, Health, and Safety in Workplaces No. 46/1980 (1980/2017). *Government of Iceland*. <https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20No%2046%201980%20with%20subsequent%20amendments%202018.pdf>
- Glijhanska, O. (2023, May 30). Psychological state of Ukrainians during the war period. *Ukrinform* [in Ukrainian]. <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3716026-psihologicnij-stan-ukrainciv-u-voennij-period.html>
- Guidelines on Mental Health in the Workplace. (2023). International Labour Organization, World Health Organization [in Ukrainian]. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/369584/WHO-EURO-2023-51/66-44929-68953-ukr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Occupational Safety and Health and the Working Environment Convention, 1981 No.155. International Labour Organization [in Ukrainian]. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_050#Text
- Occupational Health Services Convention, 1985 No. 161. International Labour Organization [in Ukrainian]. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_042#Text
- ILO Convention No. 190 and ILO Recommendation No. 206: Summary. (2019). International Labour Office [in Ukrainian]. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40gender/documents/briefingnote/wcms_752224.pdf
- ETUC position on the EU Strategic Framework Programme on Occupational Safety and Health for 2021–2027. (2021). Official website of the Zaporizhzhia Regional Organization of the Trade Union of Education and Science Workers of Ukraine (02.11.2021) [in Ukrainian]. https://pon.zp.ua/news/id_1161.html
- EU Framework Strategy on Safety and Health at Work 2021–2027 "Safety and Health at Work in the Changing World of Work". (2021). European Commission (28.06.2021) [in Ukrainian]. <https://bit.ly/3AA0Aju>
- Tsova, V. (2021). New standard ISO 45003:2021: managing psychosocial risks at work. *Scientific and industrial journal "Labour protection"* [in Ukrainian]. <https://ohoronapraci.kiev.ua/article/socialnij-zahist/novij-standart-iso-450032021-keruvanna-psihosocialnimi-rizikami-na-roboti>
- Dutch Working Conditions Act. (2007). *ArboNed*. <https://www.arboned.nl/en/compliance-law/dutch-working-conditions-act>
- European pact for mental health and well-being. (2008). European Commission (June 13, 2008). https://health.ec.europa.eu/publications/european-pact-mental-health-and-well-being_en
- Finland Occupational Safety and Health Act (738/2002). (2002). *NATLEX: International Labour Organization*. https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3_isn=62320
- Global Strategy on Occupational Safety and Health 2024-30 and plan of action for its implementation. (2023). International Labour Organization (October 18, 2023). <https://www.ilo.org/resource/policy/global-strategy-occupational-safety-and-health>

Health Promotion and Disease Prevention Knowledge Gateway. (2021). European Commission (May 07, 2021). https://knowledge4policy.ec.europa.eu/health-promotion-knowledge-gateway/work-related-stress_en

ILO Centenary Declaration for the Future of Work. (2019). International Labour Organization (June 21, 2019). https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meeting/document/wcms_711674.pdf

Implemented policies related to work-related stress prevention. (2021). *Health Promotion and Disease Prevention Knowledge Gateway* (May 07, 2021). https://knowledge4policy.ec.europa.eu/health-promotion-knowledge-gateway/work-related-stress-4_en

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

ISO 45003:2021(en) Occupational health and safety management – Psychological health and safety at work – Guidelines for managing psychosocial risks. (2021). <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45003:ed-1:v1:en>

Jespersen, A. H., Hasle, P., & Nielsen, K. T. (2016). The Wicked Character of Psychosocial Risks: Implications for Regulation. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 6(3), 23–42. <https://doi.org/10.19154/njwls.v6i3.5526>

Prevention of psychosocial risks (RPS). (2024). *Ministry of Labour and Employment*. 23/07/2024 [in France]. <https://travail-emploi.gouv.fr/la-prevention/-des-risques-psycho-sociaux-rps>

Mental health at work: Policy brief World Health Organization and International Labour Organization (September 28, 2022). <https://www.ilo.org/publications/mental-health-work>

Policy, law and guidance for psychosocial issues in the workplace: an EU perspective. (2022). *Logo OSHWiki*. Latest update: 29/09/2022. <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/policy-law-and-guidance-psycho-social-issues-workplace-eu-perspective>

Resolution on the inclusion of a safe and healthy working environment in the ILO's framework of fundamental principles and rights at work. (2022). International Labour Organization (June 16, 2022). https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/reports/texts-adopted/WCMS_848632/lang-en/index.htm

The SOLVE training package: Integrating health promotion into workplace OSH policies. (2012). International Labour Organization (April 18, 2012). <https://www.ilo.org/resource/training-material/solve-training-package-integrating-health-promotion-workplace-osh-policies>

Work for a brighter future. (2019). Global Commission on the Future of Work International Labour Office. ILO, 2019. <https://webapps.ilo.org/digitalguides/en-gb/story/global-commission#intro>

Working Environment Act. (2021): Ministry of Employment Consolidated Act no 2062 of 16 November 2021. <https://at.dk/en/regulations/working-environment-act/>

Workplace Stress: A collective challenge. (2016). Report, International Labour Organization. https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_466/5471ang-en/index.htm

Отримано редакцією журналу / Received: 30.09.24

Прорецензовано / Revised: 18.10.24

Схвалено до друку / Accepted: 15.11.24

Iryna SAKHARUK, PhD (Law), Assoc. Prof.

ORCID ID: 0000-0002-9146-2491

e-mail: sakharuk_iryana@knu.ua

Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

MODERN TRENDS OF LEGAL REGULATION FOR COMBATING PSYCHOSOCIAL RISKS AT WORK: EXPERIENCE OF THE INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION AND THE EUROPEAN UNION

Background. *The article examines international standards, policies, and practices supporting mental health at the International Labour Organization (ILO) and the European Union (EU) levels. Protecting workers from psychosocial risks is integral to the right to safe working conditions and a cornerstone of decent work. However, international standards and policies remain insufficiently specific and effective, with research on the impact of psychosocial factors on mental health gaining momentum only in the last decade. Considering the mutual influence of workplace conditions on employees' mental health and vice versa, the workplace can and should become a vital hub for promoting psychological well-being.*

Methods. *The study employs a range of scientific research methods. The comparative-legal method analyzes ILO and EU regulations governing workplace safety and health. The dialectical method explores the evolution of combating psychosocial risks and identifies overarching trends. The formal logical method evaluates the consistency and alignment of international standards with their intended goals.*

Results. *The ILO and EU acts related to occupational safety and recent strategies aimed at mental health support have been analyzed. Emphasis is placed on the importance of developing and adopting national programs to strengthen mental health in the workplace, including in Ukraine. The impact of organizational working conditions, management methods, the absence of violence, workplace safety, and employees' mental well-being has been determined. The legislation on occupational safety in certain EU member states has been examined, and common features and trends in the legal regulation of combating psychosocial risks that Ukraine could use to improve its labour legislation have been identified. The special role of educational activities in promoting a culture of workplace safety and health has been established.*

Conclusions. *The complexity of addressing psychosocial risks compared to traditional hazards leads to general legislative requirements, complicating their application and oversight by labour inspections. This underscores the need for further interdisciplinary research in this area. Despite varying levels of normative regulation, mental health is increasingly regarded at the ILO and EU levels as a fundamental aspect of occupational safety management. The study underscores the need for a unified international legal framework detailing key approaches to understanding psychosocial factors and implementing measures to mitigate their impact.*

Keywords: *psychosocial risks, workplace mental health, safe and healthy working conditions, decent work, work-related stress, psychological well-being, occupational health and safety management*

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.