

УДК 349.2:331.1:613.6

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.92.2.29>

ФОРМУВАННЯ ПОЛІТИКИ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ЩОДО ПРОТИДІЇ ПСИХОСОЦІАЛЬНИМ РИЗИКАМ НА РОБОТІ: ПРАВОВИЙ ВИМІР

Сахарук І.С.,
кандидатка юридичних наук, доцентка,
доцентка кафедри трудового права та
права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка
ORCID: 0000-0002-9146-2491
e-mail: sakharuk_iryana@knu.ua

Сахарук І.С. Формування політики Європейського Союзу щодо протидії психосоціальним ризикам на роботі: правовий вимір.

У статті досліджуються тенденції формування політики Європейського Союзу щодо протидії психосоціальним ризикам на роботі крізь призму чинного правового регулювання у сфері безпеки та здоров'я працівників. Актуальність теми зумовлена зростанням поширеності психосоціальних ризиків у сучасному світі праці та, водночас, обмеженістю правових механізмів у реагуванні на ці виклики. У межах дослідження проаналізовано чинне правове регулювання ЄС у сфері безпеки та здоров'я на роботі, обґрунтовано, що, попри визнання психосоціальних ризиків на рівні стратегічних документів і політик ЄС, їх нормативне врегулювання має переважно рамковий і загальний характер та не містить деталізованих вимог щодо управління такими ризиками.

Особливу увагу приділено ролі Європейського агентства з безпеки та гігієни праці (EU-OSHA) у формуванні доказової бази щодо психосоціальних ризиків і психічного здоров'я на роботі, зокрема через реалізацію дослідницьких проєктів, інформаційних кампаній і узагальнення кращих практик. Показано, що діяльність EU-OSHA спрямована насамперед на аналітичне та наукове забезпечення процесу формування політики ЄС у цій сфері, а не на безпосереднє нормотворення.

Наголошено, що відсутність чітких порогових значень і стандартизованих критеріїв оцінювання безпечного психосоціального робочого середовища зумовлює переважання загальних і декларативних законодавчих вимог, що ускладнює їх практичне застосування роботодавцями та ефективний контроль з боку компетентних органів. Водночас, результати сучасних наукових і порівняльно-правових досліджень, на які спирається експертна дискусія в ЄС, свідчать про потенційну ефективність більш системного й спеціалізованого правового підходу до протидії психосоціальним ризикам.

Зроблено висновок, що подальший розвиток правового регулювання у цій сфері має поєднувати загальні законодавчі обов'язки роботодавців із чітким визначенням пріоритетних напрямів впливу, використанням науково обґрунтованих рекомендацій і гнучких превентивних інструментів, здатних адаптуватися до динамічних змін у світі праці.

Ключові слова: психосоціальні ризики; психічне здоров'я на роботі; безпека та здоров'я працівників; політика ЄС у сфері безпеки та здоров'я на роботі; EU-OSHA; управління ризиками.

Sakharuk I.S. The Formation of European Union policy on counteracting psychosocial risks at work: legal dimension.

The article examines trends in the formation of European Union policy on counteracting psychosocial risks at work through the lens of current legal regulation in the field of occupational health and safety. The relevance of the topic is determined by the increasing prevalence of psychosocial risks in the modern world of work, alongside the limited capacity of legal mechanisms to respond to these challenges. The study analyses existing EU legal regulation in the field of occupational health and safety

and substantiates that, despite the recognition of psychosocial risks at the level of strategic documents and policies, their normative regulation remains predominantly general and framework-based, without detailed requirements for managing such risks.

Particular attention is paid to the role of the European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) in generating an evidence base on psychosocial risks and mental health at work, notably through research projects, information campaigns, and the consolidation of best practices. It is shown that EU-OSHA's activities are primarily aimed at analytical and scientific support for EU policy formation in this area, rather than direct law-making.

The study emphasizes that the absence of clear threshold values and standardized criteria for evaluating a safe psychosocial work environment leads to the predominance of general and declarative legal requirements, complicating their practical implementation by employers and effective oversight by competent authorities. At the same time, results of contemporary scientific and comparative-legal research, on which the EU expert discussion relies, indicate the potential effectiveness of a more systematic and specialized legal approach to counteracting psychosocial risks.

It is concluded that further development of legal regulation in this field should combine general legislative duties of employers with clearly defined priority areas of action, the use of scientifically grounded recommendations, and flexible preventive instruments capable of adapting to the dynamic changes in the world of work.

Key words: psychosocial risks; mental health at work; occupational health and safety; EU policy on occupational health and safety; EU-OSHA; risk management.

Постановка проблеми. Упродовж останніх десятиліть питання психічного здоров'я працівників та психосоціальних ризиків на роботі набувають дедалі більшої актуальності у зв'язку зі змінами у сфері праці, цифровізацією, поширенням нестандартних форм зайнятості, зростанням інтенсивності праці та емоційного навантаження. Психосоціальні ризики, зокрема робочий стрес, емоційне вигорання, насильство й домагання на роботі, дедалі частіше розглядаються не як індивідуальна проблема працівника, а як системний виклик для сфери безпеки та здоров'я на роботі.

На рівні міжнародних і регіональних організацій, зокрема Міжнародної організації праці та Європейського Союзу (далі – ЄС), визнається, що психосоціальні ризики є одним із ключових пріоритетів у формуванні сучасної політики у сфері безпеки та здоров'я на роботі. Водночас, правове регулювання протидії таким ризикам залишається фрагментарним і нерівномірним, особливо у порівнянні з регулюванням традиційних фізичних ризиків для безпеки та здоров'я працівників.

У Європейському Союзі правові засади забезпечення безпеки та здоров'я працівників закладені, зокрема, у Хартії основних прав ЄС та Рамковій директиві 89/391/ЄЕС, які формують загальні принципи запобігання професійним ризикам і покладають на роботодавців обов'язок забезпечувати безпечні та здорові умови праці в усіх аспектах, пов'язаних з роботою. Водночас, психосоціальні ризики не виділені у праві ЄС як самостійний об'єкт спеціального нормативного регулювання, а охоплюються переважно через широке тлумачення понять «здоров'я», «безпека» та «професійні ризики». Це зумовлює поєднання рамкового правового регулювання з розвитком політичних, стратегічних і рекомендаційних інструментів на рівні ЄС.

Складність правового регулювання психосоціальних ризиків зумовлена їх багатовимірною природою, тісним зв'язком з організацією праці, управлінськими практиками та міжособистісними відносинами у трудових колективах, а також відсутністю чітких, універсально застосовних критеріїв оцінювання безпечного психосоціального робочого середовища. Це, у свою чергу, породжує наукові та практичні дискусії щодо доцільності й меж деталізації нормативного регулювання у цій сфері, а також щодо оптимального співвідношення законодавчих, рекомендаційних і превентивних підходів.

У контексті європейської інтеграції України та поступового наближення національного законодавства до стандартів Європейського Союзу особливої актуальності набуває аналіз підходів ЄС до формування політики протидії психосоціальним ризикам на роботі, ролі наднаціональних інституцій та значення емпіричних і наукових даних у обґрунтуванні необхідності подальшого розвитку правового регулювання у цій сфері.

Метою статті є дослідження особливостей формування політики Європейського Союзу щодо протидії психосоціальним ризикам на роботі крізь призму чинного правового регулювання у сфе-

рі безпеки та здоров'я працівників, а також визначення основних тенденцій і напрямів його подальшого розвитку.

Стан опрацювання проблематики. У науковій літературі питання психосоціальних ризиків на роботі досліджується переважно в межах міждисциплінарних підходів – з позицій психології праці, медицини праці, соціології та менеджменту персоналу. Значний внесок у розроблення цієї проблематики зробили, зокрема, S. Leka, A. Jain, K. Teoh, D. Torres Luis, які аналізують природу психосоціальних ризиків, їх вплив на психічне здоров'я працівників та ефективність організаційних і превентивних заходів на рівні підприємств і національних систем. Водночас, у правничих дослідженнях основна увага традиційно зосереджується на загальних питаннях безпеки та здоров'я на роботі або на аналізі окремих форм негативного психологічного впливу у трудових відносинах, таких як насильство, домагання чи мобінг. При цьому, психосоціальні ризики рідко розглядаються як самостійний об'єкт правового регулювання у межах системи безпеки та здоров'я на роботі.

У вітчизняній науці трудового права окремі аспекти проблематики психосоціальних факторів праці порушуються у працях Ю.Ю. Івчука, М.І. Іншина, Т.В. Парапан, О.М. Потопахіної, О.А. Трюхан, А.І. Цевух, О.М. Ярошенка тощо, які досліджували питання безпечних і здорових умов праці, соціальних ризиків, еволюції охорони праці в умовах євроінтеграційних процесів. Водночас, психосоціальні ризики як самостійний об'єкт правового регулювання у межах інституту охорони праці залишаються не концептуалізованими в доктрині трудового права України.

Окрему групу становлять аналітичні та експертні дослідження, підготовлені за участю європейських інституцій та спеціалізованих органів, зокрема Європейського агентства з безпеки та гігієни праці (далі – EU-OSHA), які містять емпіричні дані, порівняльно-правові огляди та узагальнення кращих практик управління психосоціальними ризиками. Однак, такі матеріали мають переважно аналітичний характер і не завжди супроводжуються комплексним правовим аналізом чинного нормативного регулювання Європейського Союзу.

Тому, попри наявність значного масиву міждисциплінарних і прикладних досліджень, правовий вимір формування політики Європейського Союзу щодо протидії психосоціальним ризикам на роботі залишається недостатньо систематизованим у науковій літературі. Це підтверджує доцільність подальших досліджень у цьому напрямі.

Виклад основного матеріалу. Право кожного працівника на умови праці, в основі яких лежить повага до його здоров'я та безпеки, є одним із фундаментальних прав на рівні ЄС. Так, згідно статті 31 Хартії основних прав ЄС 2000 року (EU Charter of Fundamental Rights), кожен працівник має право на умови праці, які поважають його здоров'я, безпеку та гідність. Крім того, кожному працівнику гарантується право на обмеження максимальної тривалості робочого часу, щоденний та щотижневий відпочинок на оплачувану щорічну відпустку [1]. Вважаємо формулювання пункту першого статті 31 таким, що підкреслює важливість не лише фізичних, але й психологічних умов праці, оскільки у Хартії йдеться про умови праці, які поважають здоров'я, безпеку та гідність працівника («conditions which respect health, safety and dignity»). У цьому контексті можна говорити про охоплення як фізичного, так і психічного здоров'я, фізичної та психологічної безпеки, а також про обов'язковість встановлення умов праці з урахуванням поваги до гідності працівника. Останнє, в свою чергу, зумовлює визнання неналежними таких умов праці, що передбачають дискримінацію, домагання, мобінг або інші форми негативного психологічного впливу на працівника.

Ключовим нормативним актом ЄС, що розкриває зміст права на безпечні, здорові умови праці є Директива ЄС про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки і охорони здоров'я працівників на роботі (89/391/ЄЕС) 1989 року [2] (далі – Директива 89/391/ЄЕС), яка й надалі залишається Рамковою директивою ЄС у сфері безпеки та здоров'я на роботі. Відповідно до статті 1 цієї Директиви, вона «має на меті запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі», тому, зокрема, «містить загальні принципи запобігання професійним ризикам, забезпечення безпеки та охорони здоров'я, усунення факторів ризику..., інформування, консультування..., а також загальні настанови для запровадження зазначених принципів».

Хоча Директива 89/391/ЄЕС прямо не визначає конкретно психосоціальні ризики як окремий елемент безпеки та здоров'я на роботі, водночас, стаття 5 покладає на роботодавця обов'язок забезпечувати безпеку й охорону здоров'я працівників у кожному пов'язаному з роботою аспекті.

Стаття 6 Директиви серед ключових принципів запобігання професійним ризикам, передбачає, зокрема: 1) адаптацію роботи до людини, зокрема в тому, що стосується вибору методів роботи й виробництва, з метою 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 відносини та вплив факторів, пов'язаних із робочим середовищем. Зазначені принципи мають особливо важливе значення в контексті забезпечення психічного здоров'я працівників та протидії психосоціальним ризикам в процесі роботи.

Аналізуючи практику Суду ЄС щодо ментального (психічного) здоров'я як елементу відносини з охорони праці, Р.О. Кабальський, Я.В. Галєєв справедливо звертають увагу на широке тлумачення понять «безпека», «здоров'я», «ризик», які передбачені Директивою № 89/391/ЄЕС, констатуючи динамічність їх змістового наповнення, необхідність пристосовування до рівня розвитку суспільства. Такий підхід, на думку вчених, надає можливість включати до системи охорони праці не тільки фізичні ризики роботи, а й забезпечувати попередження виникнення будь-яких психічних ризиків праці [3, с. 57-58].

Варто відзначити, що в Інтерпретаційному документі Європейської Комісії 2014 року стосовно імплементації Директиви Ради 89/391/ЄЕС щодо психічного здоров'я на робочому місці наголошено: усі зобов'язання, передбачені зазначеним актом, поширюються також на запобігання ризикам для психічного здоров'я на робочому місці. Це, зокрема, включає оцінювання психосоціальних ризиків та вжиття відповідних профілактичних заходів, спрямованих на зменшення стресу, пов'язаного з роботою [4]. У 2025 році Європейська Комісія підтвердила, що Рамкова Директива з безпеки та гігієни праці 89/391/ЄЕС охоплює будь-які професійні ризики – як фізичні, так і психосоціальні, та встановлює основні принципи їх запобігання та захисту працівників [5].

Зазначені документи, безумовно, мають рекомендаційний і роз'яснювальний характер, проте вони наочно відображають динаміку розвитку підходів до тлумачення безпеки та здоров'я на роботі на рівні ЄС. Фактично, на сьогодні протидія психосоціальним ризикам у сфері праці в Європейському Союзі здійснюється шляхом:

- 1) прийняття рекомендацій та політичних документів на рівні ЄС;
- 2) запровадження деталізованого нормативного регулювання окремими державами-членами ЄС;
- 3) впровадження роботодавцями відповідних політик і практик на локальному рівні.

Водночас, і на рівні ЄС триває робота над переглядом підходів до нормативного регулювання безпеки та здоров'я на роботі. Загалом протягом останніх двох десятиліть у межах формування політики безпеки та здоров'я на роботі в Європейському Союзі спостерігається стійка тенденція до посилення уваги до захисту психічного здоров'я працівників на роботі.

Так, у червні 2008 року учасниками високорівневої конференції ЄС «Разом за психічне здоров'я та добробут» прийнято Європейський пакт про психічне здоров'я та благополуччя (European pact for mental health and well-being) [6], який зосереджує увагу на п'яти пріоритетних напрямках забезпечення психічного здоров'я та добробуту громадян ЄС, серед яких окреме місце посідає психічне здоров'я у робочому середовищі. У Пакті наголошено, що психічне здоров'я та добробут працівників є ключовим ресурсом для продуктивності та інновацій у ЄС, водночас, вони зазнають все більшого негативного впливу через зміни темпу і характеру праці. Серед ключових дій у сфері психічного здоров'я на робочому місці, Пактом визначено, зокрема, удосконалення організації праці, організаційної культури та практики лідерства з метою сприяння психічному добробуту працівників, а також запровадження програм підтримки психічного здоров'я і добробуту та схем раннього втручання на робочих місцях. Водночас, Пакт покладає ключову відповідальність за реалізацію відповідної політики на держави-члени ЄС, а не на інституції самого Європейського Союзу. Фактично роль ЄС у цьому документі зводиться до узагальнення кращих практик держав-членів та здійснення інформаційно-просвітницької діяльності, без постановки питання про необхідність комплексної нормативної регламентації забезпечення психічного здоров'я на роботі на рівні ЄС.

У Рамковій стратегії ЄС із безпеки та здоров'я на роботі на 2021-2027 роки «Безпека та здоров'я на роботі в мінливому світі праці» [7] визначено необхідність зосередження уваги на психосоціальних ризиках як у контексті дослідження їх впливу на психічне здоров'я працівників, так і в частині впровадження заходів для підтримки психологічного благополуччя на робочому місці. Стратегією передбачено підготовку лише незаконодавчої ініціативи на рівні ЄС щодо психічного

здоров'я на роботі, спрямованої на оцінювання наявних проблем та формування рекомендацій. Водночас, Європейська конфедерація профспілок вважає такий підхід недостатньо амбітним, закликаючи до ухвалення окремої Директиви про психосоціальні ризики [8].

У червні 2023 році Європейська Комісія ухвалила документ, яким було формалізовано комплексний (мультисекторальний) підхід до психічного здоров'я, визнавши його питанням не лише охорони здоров'я, але й сфери праці, соціальної політики та інших напрямів [9]. Це створює підґрунтя для подальшої інтеграції питань захисту психічного здоров'я у трудове законодавство та політику у сфері безпеки і здоров'я на роботі.

У жовтні 2023 року Рада ЄС ухвалила висновки «Психічне здоров'я та нестабільна зайнятість» [10], у яких визнано взаємозв'язок між нестабільністю зайнятості та негативним впливом на психічне здоров'я працівників, зокрема виникненням депресії, тривожних розладів. У документі держави-члени ЄС закликають до розробки планів дій і стратегії із міжсекторальним підходом з метою захисту психічного здоров'я та гарантування безпеки праці, у тому числі за умов поширення нових форм зайнятості. Крім того, Рада ЄС звернулася до Європейської Комісії із закликом до розроблення адекватної політики управління психосоціальними ризиками на роботі та сприяння координації національних ініціатив у цій сфері. Вважаємо зазначені висновки важливою політичною заявою, у якій фактично визнано, що психічне здоров'я працівників є складовою політики у сфері праці.

Згідно з брифінгом «Покращення психічного здоров'я на роботі» (травень 2025 року), депутати Європейського Парламенту закликали Європейську Комісію ініціювати додаткові заходи для зменшення психосоціальних ризиків на роботі, у тому числі шляхом підготовки нового законодавства для захисту психічного здоров'я на робочому місці. Особливу увагу було звернуто на необхідність мінімізації психосоціальних ризиків, пов'язаних з дистанційною та гнучкими формами зайнятості, понаднормовою роботою, процесами цифровізації [11]. У відповіді Європейської Комісії (жовтень 2025 року) зазначено, що у межах триваючого перегляду Директиви про робочі місця 89/654/ЕЕС Комісія, зокрема, розглядає необхідність оновлення норм щодо безпеки та гігієни праці з урахуванням умов сучасних робочих середовищ, а також посилення уваги до психосоціальних ризиків, паралельно працюючи над низкою інших ініціатив, спрямованих на захист психічного здоров'я на роботі [5].

На рівні Європейського Союзу здійснюються різноманітні інформаційні кампанії, видаються керівництва, розробляються практичні інструменти та проводяться дослідження, що свідчить про прагнення до ефективного реагування на психосоціальні ризики на роботі [12, с.3]. Ключову роль в обґрунтуванні необхідності більш ґрунтовного нормативного регулювання протидії психосоціальним ризикам відіграє Європейське агентство з безпеки та гігієни праці (далі – EU-OSHA).

Так, упродовж 2022-2025 років EU-OSHA реалізує масштабний дослідницький проєкт з питань психосоціальних ризиків і психічного здоров'я на роботі, метою якого є формування надійної та доказової інформаційної бази щодо психосоціальних ризиків, пов'язаних із роботою, та психічного здоров'я працівників – для цілей формування політики, профілактики, підвищення обізнаності й розроблення практичних рішень [13]. Крім того, у 2025 році EU-OSHA проводить окремий дослідницький проєкт «Психосоціальні ризики та психічне здоров'я на роботі: факти та цифри», спрямований на забезпечення політиків і соціальних партнерів надійною базою статистичних даних та узагальнення кращих практик у сфері протидії психосоціальним ризикам [14], що, на нашу думку, може стати важливою основою для подальших нормативних та рекомендаційних актів. Упродовж 2026-2028 років EU-OSHA реалізовуватиме кампанію «Здорові робочі місця», сфокусовану саме на питаннях психічного здоров'я та психосоціальних ризиків на роботі [5].

Загалом як експертна (насамперед у межах діяльності межах EU-OSHA), так і наукова дискусія щодо ступеня деталізації правового регулювання протидії психосоціальним ризикам продовжується уже тривалий час. Поділяємо позицію науковців, які наголошують, що психосоціальні ризики є значно складнішими для врегулювання порівняно з іншими, більш традиційними ризиками для безпеки та здоров'я на роботі [15]. Це зумовлено, зокрема, специфічною природою психосоціальних ризиків, які характеризуються нечіткими причинно-наслідковими зв'язками та відсутністю однозначних управлінських рішень. Законодавство у сфері безпеки та здоров'я на роботі зазвичай ґрунтується на встановленні прийнятних стандартів, які можуть бути використані для оцінювання відповідності [16]. Однак у багатьох випадках регуляторні органи не можуть визначити чіткі порогові значення для безпечного та здорового психосоціального робочого середо-

вища. У зв'язку з цим, законодавчі вимоги щодо психосоціальних ризиків часто мають загальний характер і містять не конкретизовані положення про обов'язки роботодавців, що ускладнює їх практичне застосування та здійснення ефективного контролю з боку інспекцій праці [15]. Водночас, з огляду на прискорені зміни в організації праці, важливо, щоб законодавство та політики у цій сфері чітко окреслювали пріоритетні напрями впливу та обов'язки роботодавців [17].

На підставі одного з глобальних багаторівневих порівняльно-правових досліджень, проведеного у понад 30 країн Європи (аналіз законодавства, узагальнення даних опитувань міжнародних організацій та власне опитування працівників), А. Jain, D. Torres Luis, K. Teoh, S. Leka дійшли висновку, що: 1) у країнах, які запровадили спеціальне законодавство щодо протидії психосоціальним ризикам, застосовується більша кількість організаційних заходів, спрямованих на зниження стресу, пов'язаного з роботою; 2) існує зв'язок між наявністю організаційних планів дій, забезпеченням працівників більшими робочими ресурсами та меншою кількістю повідомлень про робочий стрес у таких країнах [17].

Висновки. На основі проведеного дослідження можна констатувати, що психосоціальні ризики на роботі становлять одну з найбільш складних для правового регулювання категорій ризиків у сфері безпеки та здоров'я працівників, що зумовлено їх складною та динамічною природою, а також тісним зв'язком з організацією праці, управлінськими практиками й соціальними відносинами у трудових колективах. Ці особливості значною мірою пояснюють стриманість Європейського Союзу у запровадженні деталізованих нормативних вимог щодо протидії психосоціальним ризикам на наднаціональному рівні.

Проаналізовано роль Європейського агентства з безпеки та гігієни праці (EU-OSHA) як ключового експертно-аналітичного суб'єкта у формуванні політики Європейського Союзу у сфері психосоціальних ризиків та психічного здоров'я на роботі. Встановлено, що діяльність EU-OSHA зосереджена не на безпосередньому нормотворенні, а на створенні доказової бази, підвищенні обізнаності, узагальненні наукових даних та поширенні кращих практик, що відіграє суттєву роль у формуванні стратегічних і програмних документів ЄС.

Обґрунтовано, що відсутність чітких порогових значень і стандартизованих критеріїв оцінювання безпечного психосоціального робочого середовища зумовлює переважання загальних і декларативних законодавчих вимог, закріплених у праві ЄС, що ускладнює їх практичну реалізацію та ефективний контроль за дотриманням. Водночас, результати порівняльно-правових та емпіричних досліджень, які використовуються у процесі формування політики ЄС, свідчать про потенційно позитивний вплив спеціального законодавства щодо протидії психосоціальним ризикам на впровадження більш системних і результативних організаційних заходів роботодавцями.

Вважаємо, що подальший розвиток правового регулювання протидії психосоціальним ризикам у межах політики Європейського Союзу має ґрунтуватися на поєднанні загальних законодавчих обов'язків роботодавців із чітким визначенням пріоритетних напрямів впливу, активним використанням доказово обґрунтованих підходів та гнучких превентивних інструментів, здатних адаптуватися до динамічних змін у світі праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. The Charter of Fundamental Rights of the European Union, of December 18, 2000. URL: https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf.
2. Директива ЄС про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки і охорони здоров'я працівників на роботі (89/391/ЄЕС). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#Text.
3. Кабальський Р.О., Галєєв Я.В. Концепція «mental health» як складовий елемент системи охорони праці. *Полтавський правовий часопис*. 2021. № 3. С. 48–62. <https://doi.org/10.21564/2786-7811.3.287708>.
4. Interpretative document on the implementation of Council Directive 89/391/EEC in relation to mental health in the workplace. European Commission, 2014. URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13880&langId=en&>.
5. Answer given by Executive Vice-President Mînzatu on behalf of the European Commission. E-003635/2025(ASW). European Parliament: Parliamentary question, 29.10.2025. URL: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/E-10-2025-003635-ASW_EN.html?utm_.

6. The European pact for mental health and well-being, of June 13, 2008. URL: https://health.ec.europa.eu/publications/european-pact-mental-health-and-well-being_en.
7. Рамкова стратегія ЄС із безпеки та здоров'я на роботі на 2021-2027 роки «Безпека та здоров'я на роботі в мінливому світі праці» від 28.06.2021. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_811859.pdf.
8. Позиція ЄКП щодо стратегічної рамкової програми ЄС з охорони праці на 2021-2027 роки. (2021). Офіційний сайт Запорізької обласної організації Профспілки працівників освіти і науки України. URL: https://pon.zp.ua/news/id_1161.html.
9. Public Health EU comprehensive approach to mental health. European Commission, 07.06.2023. URL: https://health.ec.europa.eu/non-communicable-diseases/mental-health_en?utm.
10. Council calls for measures to address impact of precarious work on mental health. Council of the EU, 09.10.2023. URL: <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2023/10/09/council-calls-for-measures-to-address-impact-of-precarious-work-on-mental-health/pdf?utm>.
11. Improving mental health at work. European Parliament: Briefing, 20.05.2025. URL: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/agenda/briefing/2025-05-21/7/improving-mental-health-at-work?utm>.
12. Peer Review on Legislative and enforcement approaches to address psychosocial risks at work in the Member States. European Commission: Legal Notice, 2024. URL: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/document/download/ee5b9c93-7279-4065-a3f5-8b5d7e175665_en?filename=Peer%20Review_psychosocial%20risks_Belgium_June%202024_summary20report.pdf.
13. Research on psychosocial risks and mental health. EU-OSHA, 2025. URL: <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-mental-health/research>.
14. OSHA/2025/OP/0007-Psychosocial risks and mental health at work: facts and figures– Open procedure. EU-OSHA, 2025. URL: <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/procurement/osha2025op0007-psychosocial-risks-and-mental-health-work-facts-and-figures-open-procedure?utm>.
15. Jespersen A.H., Hasle P., & Nielsen K.T. The Wicked Character of Psychosocial Risks: Implications for Regulation. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2016. No 6(3), pp. 23–42. <https://doi.org/10.19154/njwls.v6i3.5526>.
16. Policy, law and guidance for psychosocial issues in the workplace: an EU perspective. Logo OSHWiki. Latest update: 29/09/2022. URL: <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/policy-law-and-guidance-psychosocial-issues-workplace-eu-perspective>.
17. Jain A., Torres Luis D., Teoh K., & Leka S. The impact of national legislation on psychosocial risks and workplace stress: A European comparative study. *Social Science & Medicine*, 2022. No302(3), 114987. doi:10.1016/j.socscimed.2022.114987.