

2.Єрмакова А. Емоційні складові сексуального благополуччя особистості. Theoretical and scientific bases of development of scientific thought. –2021. –С. 545-547.

3. Ніконова Ю., Пільгук Н. Соціально-психологічний та соціальний компоненти сексуального здоров'я жінок в умовах хронічного дистресу під час війни. –С. 15-37.

*Наталія Полішко,*  
професор кафедри цивільно-правових дисциплін  
навчально-наукового інституту права та психології  
Національної академії внутрішніх справ,  
доктор філософії в галузі право, доцент

## **ПСИХОЛОГІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКА ЯК ЕЛЕМЕНТ ГІДНИХ УМОВ ПРАЦІ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ**

У сучасних умовах трансформації трудових відносин, зумовлених глобалізаційними процесами, цифровізацією праці, соціально-економічною нестабільністю та військовими викликами, особливого значення набуває забезпечення психологічного благополуччя працівника. Саме цей аспект дедалі частіше розглядається як невід'ємна складова гідних умов праці та важливий елемент системи трудових прав людини. Відтак у межах трудового права актуалізується питання нормативного забезпечення та гарантування психологічного здоров'я працівників як складової права на безпечні та здорові умови праці.

Право людини на працю та належні умови її здійснення закріплене на конституційному рівні. Відповідно до ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується, а також право на належні, безпечні і здорові умови праці [1]. Традиційно категорія «здорові умови праці» асоціювалася переважно з фізичною безпекою працівника. Проте сучасний розвиток науки трудового права та суміжних дисциплін, зокрема психології та медицини праці, свідчить про необхідність більш широкого розуміння цієї категорії, яке включає також психічне та емоційне благополуччя працівника.

Психологічне благополуччя працівника можна визначити як стан психічної рівноваги, емоційної стабільності та соціального комфорту особи у процесі виконання трудових функцій, що забезпечує можливість ефективної професійної діяльності без шкоди для психічного здоров'я [9]. Такий стан формується під впливом низки факторів, серед яких важливе місце займають організація праці, стиль управління, рівень соціальної підтримки в колективі, справедливість оплати праці, баланс між роботою та особистим життям, а також відсутність психологічного насильства, дискримінації чи мобінгу на робочому місці.

Міжнародно-правові стандарти праці дедалі більше приділяють увагу психосоціальним ризикам у трудовій діяльності. У документах Міжнародної організації праці наголошується на необхідності забезпечення безпечного та здорового робочого середовища, яке включає не лише фізичну, а й психологічну безпеку працівників. Зокрема, Конвенція МОП № 155 «Про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище» [5], передбачає обов'язок держав формувати політику у сфері безпеки праці, спрямовану на запобігання професійним ризикам, що можуть впливати на здоров'я працівників. У сучасному трактуванні такі ризики включають і психосоціальні фактори, зокрема надмірне навантаження, стрес, психологічний тиск або конфлікти у трудовому колективі.

Особливу увагу проблемі психологічного благополуччя приділяють і європейські стандарти трудового права. Європейська соціальна хартія (переглянута) закріплює право працівників на безпечні та здорові умови праці, а також на гідне ставлення у сфері праці. У цьому контексті дедалі більшого значення набуває концепція «гідної праці», яка охоплює не лише економічні аспекти зайнятості, а й психологічний комфорт працівника, його захист від приниження, переслідування та інших форм психологічного тиску [4].

У національному законодавстві України питання психологічного благополуччя працівників також поступово набуває нормативного закріплення. Так, Кодекс законів про працю України містить положення щодо забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці, обов'язків роботодавця щодо охорони праці та відповідальності за порушення відповідних вимог [2]. Закон України «Про охорону праці» визначає систему правових, соціально-економічних та організаційно-технічних заходів, спрямованих на збереження життя і здоров'я працівників у процесі трудової діяльності [3]. Сучасне тлумачення цих норм дозволяє розглядати психологічне здоров'я як складову загального поняття охорони праці.

Важливим етапом модернізації правового регулювання трудових відносин в Україні є розроблення нового Трудового кодексу України, проект якого було схвалено Кабінетом Міністрів України у січні 2026 року та подано на розгляд Верховної Ради України. Метою зазначеного законопроекту є комплексне оновлення трудового законодавства, яке нині базується на Кодексі законів про працю, а також приведення національних норм у відповідність до міжнародних та європейських стандартів у сфері праці [11].

Серед ключових напрямів реформування, передбачених проектом Трудового кодексу, особливе місце займає посилення гарантій захисту прав працівників та формування сучасної системи забезпечення безпечних і здорових умов праці. Зокрема, структура проекту містить окремі положення щодо безпеки та здоров'я працівників, які спрямовані на імплементацію європейських стандартів у сфері охорони праці та управління професійними ризиками [11]. У науковій літературі зазначається, що такі положення орієнтовані на комплексне розуміння безпеки праці, яке охоплює не лише фізичний, а й психосоціальний аспект трудової діяльності.

Крім того, проєкт Трудового кодексу передбачає імплементацію значної кількості директив Європейського Союзу та конвенцій Міжнародної організації праці, що спрямовано на формування європейської моделі регулювання трудових відносин [11]. Такий підхід сприяє зміцненню гарантій прав працівників, запровадженню сучасних стандартів гідної праці, а також підвищенню рівня правового захисту працівників від різних форм порушень їхніх трудових прав, у тому числі психологічного тиску або дискримінації у сфері праці.

У контексті забезпечення психологічного благополуччя працівників важливим є також те, що нове трудове законодавство орієнтується на концепцію гідної праці, яка передбачає створення безпечного та здорового робочого середовища, забезпечення рівності, поваги до гідності працівника та запобігання проявам мобінгу (цькування) у трудових колективах [10]. Формування таких правових механізмів є важливим кроком у напрямі створення сучасної системи гарантій захисту працівника як суб'єкта трудових правовідносин.

Отже, положення проєкту Трудового кодексу України відображають загальноєвропейську тенденцію розширення змісту поняття безпечних та здорових умов праці, включаючи забезпечення психологічного благополуччя працівника. У перспективі прийняття нового кодифікованого акта може стати важливим чинником формування більш ефективної системи правового захисту працівників та створення умов для реалізації принципів гідної праці в Україні.

Водночас важливою проблемою сучасних трудових відносин є поширення психологічного насильства на робочому місці, зокрема мобінгу (цькування) [6]. Законодавець поступово реагує на ці виклики. В українському законодавстві закріплено правове визначення мобінгу та передбачено відповідальність за такі дії. Це є важливим кроком у напрямі формування безпечного психологічного середовища у трудових колективах та забезпечення гідності працівника.

З наукової точки зору проблема психологічного благополуччя працівників активно досліджується представниками науки трудового права. Зокрема, вітчизняні науковці наголошують, що сучасне трудове право має еволюціонувати від вузького розуміння охорони праці до комплексного підходу, який охоплює фізичні, соціальні та психологічні аспекти трудової діяльності [8]. Дослідники підкреслюють, що психосоціальні ризики праці можуть призводити до зниження продуктивності, професійного вигорання, конфліктів у трудових колективах та інших негативних наслідків, що впливають не лише на окремого працівника, а й на ефективність діяльності організації загалом [10].

Особливої актуальності питання психологічного благополуччя набуває у сучасних умовах підвищеної соціальної напруги, економічної нестабільності та воєнних викликів, коли значна частина працівників перебуває у стані хронічного стресу. У таких умовах роль роботодавця полягає не лише у дотриманні формальних вимог законодавства про працю, а й у формуванні сприятливого психологічного клімату в колективі, запровадженні програм

підтримки працівників, розвитку корпоративної культури поваги та взаємної підтримки.

Важливим напрямом удосконалення правового регулювання у цій сфері є інтеграція міждисциплінарного підходу, який поєднує правові, психологічні та соціологічні дослідження. Такий підхід дозволяє більш комплексно оцінювати фактори, що впливають на психологічний стан працівника, та розробляти ефективні механізми правового захисту.

Отже, психологічне благополуччя працівника є важливою складовою гідних умов праці та одним із ключових напрямів розвитку сучасного трудового права. Забезпечення такого благополуччя потребує комплексного правового регулювання, що включає удосконалення законодавства, впровадження ефективних механізмів запобігання психологічному насильству на роботі, а також розвиток культури поваги до гідності працівника у трудових відносинах. У сучасних умовах саме інтеграція правових та психологічних підходів дозволяє створити ефективну систему гарантій, спрямовану на захист не лише фізичного, а й психічного здоров'я людини праці [7].

#### **Список використаних джерел**

1. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
3. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>
4. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text)
5. Конвенція МОП № 155 «Про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище» 1981 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_050#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_050#Text)
6. Колот, А. Вирішення соціально-трудова конфліктів на засадах партнерства та соціальної відповідальності. *Економіка та суспільство*, 2023, № 49. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-49-14>
7. Колот А. М., Герасименко О. О. Соціально-трудова розвиток у XXI столітті: природа, виклики, траєкторії. Київ : КНЕУ, 2020.
8. Іншин М. І. Трудове право України : підручник. Київ : Юрінком Інтер, 2021.
9. Костюк В. Л. Трудове право України : навчальний посібник. Київ : Алерта, 2023.
10. Спаських Ю.В. Забезпечення приватності працівника на робочому місці: сучасний стан та проблеми. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2024. Том 2 № 83 DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.83.2.6>
11. Проект Трудового кодексу № 14386 від 15.01.2026 URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69516>