***ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ***

**ВАКАРЮК Л. В.,**
orcid.org/0000-0003-0263-7665
доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри приватного права
*(Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича)*

**УДК 349.2**
**DOI https://doi.org/10.32842/2078-3736/2026.3.14**

# ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОТИДІЇ ПСИХОСОЦІАЛЬНИМ РИЗИКАМ НА РОБОТІ

Акцентується, що аналізу природи психосоціальних ризиків та професійного вигорання, а саме їх поняттю та причинам, психологічним аспектам приділялося багато уваги в дослідженнях вчених-медиків, психологів. У зв'язку з стрімким поширенням у світі синдрому професійного вигорання на робочому місці, комплексного дослідження потребує стан правового регулювання професійного вигорання в Україні, міжнародний досвід законодавчого визнання професійного вигорання як професійного захворювання та правовий механізм його превенції.

Підкреслюється, що ефективність роботи підприємства напряму залежить від продуктивності роботи його працівників, на яку впливає стан їхнього здоров'я. Стрес, професійне вигорання призводять до втрати працівником інтересу до виконання своїх трудових обов'язків, що відповідно тягне за собою зниження якості роботи, негативно впливає на результати діяльності підприємств в цілому. Тому правовий механізм превенції та захисту працівників від цих негативних явищ є надзвичайно актуальними та важливими для сфери трудового права.

Зазначається, що протягом останніх років законодавство окремих європейських країн доповнилося нормами, в яких конкретизується правовий механізм захисту психічного здоров'я працівників. Зокрема, на централізованому рівні встановлюються нормативні вимоги до роботодавців щодо розробки заходів по превенції психологічного напруження у працівників та профілактики психосоціальних ризиків, норми щодо захисту їх ментального здоров'я, скорочення тривалості робочого часу, часу «на відключення» для працівників, робота яких пов'язана з використанням ІКТ тощо.

Підкреслюється, що існуюча в Україні правова основа захисту працівників від психосоціальних ризиків і професійного вигорання потребує вдосконалення. Допоки на законодавчому рівні відсутні критерії та вимоги, спрямовані на запобігання стресу й професійного вигорання у працівників, на локальному рівні роботодавці повинні вживати всі можливі заходи й активно впроваджувати практики підтримки ментального здоров'я працівників та уникнення факторів психосоціальних ризиків.

***Ключові слова:*** *трудове право, психосоціальні ризики, професійне вигорання, роботодавець, працівник, законодавство про працю, умови праці, цифровізація.*

**Vakariuk L. V. On the issue of legal regulation of countering psychosocial risks at work**

It is emphasized that the analysis of the nature of psychosocial risks and professional burnout, namely their concept and causes, and psychological aspects, has received much attention in the research of medical scientists and psychologists. Due to the rapid spread of burnout syndrome in the workplace worldwide, a comprehensive study is required of the state of legal regulation of burnout in Ukraine, the international experience of legislative recognition of burnout as an occupational disease, and the legal mechanism for its prevention.

It is emphasized that the efficiency of an enterprise directly depends on the productivity of its employees, which is influenced by their health. Stress and burnout lead to employees losing interest in performing their job duties, which consequently leads to a decrease in the quality of work and negatively affects the performance of enterprises as a whole. Therefore, the legal mechanism for preventing and protecting employees from these negative phenomena is extremely relevant and important for the field of labor law.

It is noted that in recent years, the legislation of certain European countries has been supplemented with norms that specify the legal mechanism for protecting the mental health of employees. In particular, at the centralized level, regulatory requirements are established for employers to develop measures to prevent psychological stress in employees and prevent psychosocial risks, norms for protecting their mental health, reducing working hours, "off" time for employees whose work is related to the use of ICT, etc.

It is emphasized that the existing legal framework in Ukraine for protecting employees from psychosocial risks and professional burnout needs to be improved. As long as there are no criteria and requirements at the legislative level aimed at preventing stress and burnout in employees, at the local level, employers should take all possible measures and actively implement practices to support the mental health of employees and avoid psychosocial risk factors.

***Key words:*** *labor law, psychosocial risks, professional burnout, employer, employee, labor legislation, working conditions, digitization.*

**Вступ.** Протягом останніх років дослідження психосоціальних ризиків, включно з синдромом професійного вигорання, правової основи для оцінки та управління ними, набули особливої актуальності. Це пов'язується з інтенсифікацію життєвих процесів і трудової діяльності зокрема, зростанням вимог до працівника в сучасних умовах. Ефективність роботи підприємства напряму залежить від продуктивності роботи його працівників, на яку впливає стан їхнього здоров'я. Стрес, професійне вигорання призводять до втрати працівником інтересу до виконання своїх трудових обов'язків, що відповідно тягне за собою зниження якості роботи, негативно впливає на результати діяльності підприємств в цілому. Тому питання психосоціальних ризиків на робочому місці, їх причини, вплив на здоров'я працівника, правовий механізм превенції та захисту працівників від цих негативних явищ є надзвичайно актуальними та важливими для сфери трудового права.

**Постановка завдання.** Метою статті є аналіз правового механізму превенції психосоціальних ризиків на робочому місці, стану правового регулювання професійного вигорання в Україні, міжнародного досвіду законодавчого визнання професійного вигорання як професійного захворювання.

**Результати досліджень.** Починаючи з початку пандемії Covid-19 інститут охорони праці зазнав суттєвих змін. Дистанційна праця, цифровізація трудової діяльності та пов'язані з цим ризики для ментального здоров'я змістили акцент захисту здоров'я працівника від фізичних, хімічних, біологічних та інших небезпечних факторів до психоемоційних, профілактики стресу на роботі та усуненні його наслідків.

Повсюдне використання передових технологій ставить на порядок денний питання фізичного й ментального здоров'я працівників, безпеки праці, що знижується внаслідок великої конкуренції на ринку праці. У цифровій економіці стираються межі між робочим часом та часом відпочинку, між роботою і сімейним життям. Сучасна праця, опосередкована інформаційними технологіями, набагато більш самостійна за своїм характером з точки зору того, як саме виконується робота. В той же час працівники, зайняті у виконанні такої праці, потребують посиленого захисту. Як застерігає ВООЗ «можливість визначати час роботи може перетворитися на нескінченну роботу без перерви навіть на ніч, що тягне за собою ризик безсоння» [1], й негативно впливає на здоров'я працівника. Згідно даних дослідження, яке провели у 15 країнах Європейський фонд поліпшення умов життя та праці (далі - Eurofound) та МОП, «внаслідок збільшення робочого навантаження, 41% працюючих за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій відчувають підвищений стрес в порівнянні з 25% працюючих поза домом» [1]. Eurofound також дає визначення стресу на роботі, зокрема «як ситуації, в якій вимоги, що висуваються робочим середовищем, перевищують здатність працівника справлятися з ними або їх контролювати. Стан стресу супроводжується дисфункціями чи скаргами фізіологічної, психологічної чи соціальної природи» [2] . У контексті сучасних підходів до біоетики, захист від інформаційних перевантажень розглядається як складова забезпечення фізичного та психічного здоров'я працівника, як найбільш вразливого суб'єкта трудових відносин. С.В. Вишновецька з цього приводу зазначає: «біоетичний принцип передбачає гарантії права на захист від інформаційних та інформаційно-комунікаційних перевантажень (пов'язаних із загальною перевтомою, десоціалізацією, стресами від роботи в динамічному середовищі, неякісним чи нестійким зв'язком тощо)» [4, с. 117].

На важливості психічного здоров'я працівника акцентує увагу МОП, зокрема в Конвенції № 155 «Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище» 1981 року. В статті 3 Конвенції встановлено, що «термін "здоров'я" стосовно праці означає не тільки відсутність хвороби чи недуги; він також уключає фізичні й психічні елементи, які впливають на здоров'я і безпосередньо стосуються безпеки й гігієни праці» [5]. Зазначене визначення, по суті, стало фундаментом для подальшої розробки норм щодо захисту працівників від психосоціальних ризиків на роботі як на міжнародному, так і національних рівнях.

Протягом останніх років законодавство окремих європейських країн доповнилося нормами, в яких конкретизується правовий механізм захисту психічного здоров'я працівників. Підвищення якості життя та збереження здоров'я працівників, що виявляється, зокрема, й у створенні безпечних умов праці, визначається пріоритетним завданням всіх роботодавців. Зокрема, на централізованому рівні встановлюються нормативні вимоги до роботодавців щодо розробки заходів по превенції психологічного напруження у працівників та профілактики психосоціальних ризиків, норми щодо захисту їх ментального здоров'я, скорочення тривалості робочого часу, впроваджується час «на відключення» для працівників, робота яких пов'язана з використанням ІКТ тощо. Наприклад, В Італії та Франції на рівні трудового законодавства встановлена необхідність оцінки рівня стресу, пов'язаного з роботою. Роботодавці зобов'язані оцінювати всі ризики, що можуть вплинути на фізичне та психічне здоров'я працівника. Також розроблена відповідна спеціальна методика обліку й превенції стресу. Соціально-економічний комітет (CSE), який є невід'ємною частиною французької системи охорони здоров'я працівників, має право інспектувати робочі місця та зобов'язаний запобігати виробничим ризикам. Крім того, комітет має право залучати експертів для проведення оцінки умов праці або експертизи нових проектів, що тягнуть зміни в організації виробництва й праці та безпеки праці. В обох країнах в разі, якщо хвороба, викликана стресом, визнається як професійне захворювання, застрахованим працівникам виплачується відшкодування шкоди у розмірі, встановленому в судовому порядку [6; 7]. В той же час, не зважаючи на прогресивні норми внутрішнього законодавства окремих країн ЄС, в зміст Рекомендацій Європейської Комісії щодо Європейського переліку професійних захворювань не включено розладів, викликаних стресом [8]. Також на сьогоднішній день лише незначна

кількість європейських країн передбачила в своєму законодавстві можливість визнання професійного вигорання на роботі як професійного захворювання.

Українське законодавство також не відзначається деталізацією правового регулювання питань протидії стресу працівників, в тому числі й професійному вигоранню. В Україні працювати без стресу вдається лише не значному відсотку працівників. Відповідно результатам дослідження, проведеним Gradus-research, «українські працівники відчувають стрес значно частіше, ніж у країнах Європи. Про відчуття стресу або сильної знервованості зазначили 78% офісних працівників в Україні. Зокрема найчастіше відчувають стрес через роботу та пов'язані із нею питання 38% опитаних» [9].

Останніми роками спостерігається тенденція до поширення професійного вигорання серед працівників, яке ще називають «чумою 21 століття». В українських реаліях складність в організації умов праці, пов'язана з війною, важка економічна ситуація та інші соціальні чинники ще більше підсилюють емоційне напруження працівників та провокують професійні стреси. Згідно статистичним даним близько 5-7% населення у світі мають прояви вигорання [10]. Якщо на підприємствах немає профілактики професійного вигорання, це негативно впливає не тільки на самого працівника, а й на персонал в цілому, знижує продуктивність праці. Дані наукових розвідок свідчать про те, що професійне вигорання небезпечне, насамперед, для психічного здоров'я. Згідно дослідженню С. Рокеда «тривалість життя значно скорочується, а не збільшується, і виною тому є вигорання» [11] .

Термін професійне вигорання («burnout»), як стан емоційного або професійного вигорання, був введений в психологію американським психологом Гербертом Фрейденбергом у 1974 році. Підґрунтям цього стану виступає хронічний, тривалий стрес, який призводить до тяжких наслідків у вигляді виснаження емоційних, розумових та фізичних ресурсів людини. Згідно даних юридичної школи Каліфорнійського університету в Берклі існує шість факторів, пов'язаних з емоційним вигоранням працівників: завантаженість роботою, контроль, заохочення, відносини в трудовому колективі, справедливість, цінності [12] . Якщо хоча б один з наведених факторів не відповідає потребам та очікуванням, працівник може зіткнутися з вигоранням.

Через 48 років після першого згадування ВООЗ визнала синдром емоційного вигорання на роботі шляхом включення цього діагнозу в розділ «Фактори, що впливають на стан здоров'я або звернення до медичних служб» Міжнародної класифікації хвороб (МКХ-11 переглянута), що набрала чинності 1 січня 2022 року. Зокрема, емоційне вигорання визначається як «синдром, який є наслідком хронічного стресу на робочому місці, що не був успішно подоланий». Він характеризується трьома ознаками, серед яких відчуття мотиваційного чи фізичного виснаження; підвищене психічне дистанціювання від професійних обов'язків чи відчуття негативізму чи цинізму до професійних обов'язків; зниження працездатності й, відповідно, продуктивності праці. Відзначимо, що МКХ-11 не визначає сидром професійного вигорання як медичний стан чи хворобу, в той же час він стосується саме стану в контексті професійного середовища й не може бути застосовним до станів в інших життєвих сферах [13].

Діагностування клінічних проявів професійного стресу проводиться відповідно до методики «Опитувальника вигорання Маслач». Розроблений в 1981 році авторами К. Маслач та С. Джексоном, Опитувальник продовжує залишатись найпоширенішим стандартизованим засобом вимірювання професійного вигорання у працівників різних професійних груп і галузей. Опитувальник складається з 22 пунктів, за якими можливе обчислення значень 3-х шкал: "Емоційне виснаження", "Деперсоналізація", "Редукція професійних досягнень" [14; 15]. Методика може бути використана в практичній охороні здоров'я, освіті, бізнесі та управлінні для своєчасної та всебічної діагностики синдрому вигорання з подальшим визначенням засобів профілактичного впливу й профілактики накопичення емоційної напруги. Дані Опитувальника мають важливе значення для всіх процесів управління персоналом. Зокрема, «можуть бути рекомендовані під час підготовки керівних кадрів з інформуванням та тренінгом побудови програм профілактичної санації виробничої обстановки у колективі. Методика може застосовуватися під час проведення професійного відбору» [16].

Найбільш схильними до вигорання називають професії типу «людина - людина». Працівники цих професій виконують свою трудову функцію часто в стресових умовах. Така робота характеризується високим ступенем відповідальності, ускладненими функціональними обов'язками й передбачає емоційний контакт з людьми як обов'язкову складову виробничого процесу, наприклад, професія лікаря, вчителя, вихователя, педагога, соціального психолога, торгового агента, менеджера, поліцейського тощо. Методика К. Маслач призначена для вимірювання рівня вигорання працівників, отже її можна застосовувати на підприємствах для аналізу робочого середовища й стану ментального здоров'я працівників [18]. Оцінка рівня вигорання дозволить застосувати засоби психосоціальної підтримки працівників і профілактичного впливу, що можуть сприяти покращенню їх емоційного стану, підвищенню інтенсивності праці та мотивації у роботі.

В Україні працівники не захищені на законодавчому рівні від наслідків, пов'язаних зі стресом на роботі. Відсутність на національному рівні належного правового регулювання цього питання не дозволяє залишити його без уваги. З 1 січня 2027 року Україна офіційно переходить на МКХ-11 відповідно до «Операційного плану переходу України на Міжнародну статистичну класифікацію хвороб та споріднених проблем охорони здоров'я одинадцятого перегляду на 2025-2026 роки», затвердженого наказом МОЗ № 703 від 23 квітня 2025 року. МОЗ України дає визначення поняття «професійне вигорання» і називає його причини: «1) надмірне навантаження (постійні дедлайни, великі обсяги роботи та високі очікування можуть викликати перевтому); 2) нечіткі обов'язки (відсутність розуміння своїх завдань або ролі у команді створює додатковий стрес); 3) монотонність (рутинні завдання без можливості розвитку чи творчості виснажують емоційно); 4) непідтримуюче середовище (відсутність підтримки з боку колег або керівництва збільшує ризик вигорання); 5) нерівновага між роботою та особистим життям (постійна зайнятість без часу на відпочинок і особисті інтереси призводить до втрати балансу)» [8]. Подібне визначення професійного вигорання міститься й на сайтах Південного й Центрального міжрегіонального управління Державної служби з питань праці: «… професійне вигорання -це не просто втома після складного дня - це стан, коли людина більше не відчуває задоволення від своєї роботи та не має енергії її виконувати. Воно поширене через зростання навантаження, вплив війни, технологічний тиск і підвищену конкуренцію» [10; 20; 21]». Професійне вигорання на роботі в нашій країні не вважається хворобою, відповідно його немає й у Переліку професійних захворювань [22]. «Проте, воно може вважатися хворобою, якщо людина внаслідок нього не в змозі працювати, але основним діагнозом в цьому випадку все одно буде один із психічних розладів (наприклад, стан депресії, розлад адаптації, стрес-реакція тощо). У такому разі вигорання може бути визначене як додатковий діагноз, а активне лікування буде призначене для основного розладу. Лікування підбирається індивідуально і може включати, наприклад, стрес-менеджмент, медикаментозне лікування або психотерапію» [10].

Серед заходів самодопомоги й профілактики професійного вигорання називають дотримання концепції work-life balance, практики емоційної розрядки й турботи про себе. Але, насамперед, необхідно реалізовувати програми психосоціальної підтримки (далі-ПСП) працівників на роботі на локальному рівні. Зокрема, на основі аналізу потреб персоналу роботодавцям потрібно розробити та затвердити письмову політику щодо ПСП у воєнний і післявоєнний періоди, зокрема й профілактику професійного вигорання. Орієнтиром для роботодавця під час прийняття рішення та реалізації програми ПСП працівників на робочих місцях мають стати «Методичні рекомендації щодо запровадження психосоціальної підтримки на робочому місці», розроблені Державною службою України з питань праці [23].

Серед заходів профілактики професійного вигорання, які не потребують додаткового фінансування з боку роботодавця, але дозволяють знизити рівень професійного вигорання, в тому числі й уникнути ризик його настання, можуть впроваджуватися, де це дозволяє виробничий процес, перехід працівників на гнучкий режим робочого часу, встановлення додаткових перерв, моніторинг об'єму професійних обов'язків персоналу, включаючи оцінку реалістичності їх виконання, публічне визнання ефективності праці, відзначення

досягнень та кваліфікації працівників. Застосування зазначених заходів сприятиме покращенню емоційного стану працівників, їх ментального здоров'я й тим самим може запобігти стресу й подальшому професійному вигоранню. Згідно прогнозам ВООЗ у світі до 2030 року психічні захворювання та відсутність на робочому місці внаслідок психологічних проблем стануть найбільшим викликом для сфери праці. Тож допоки в Україні сфера професійного вигорання на роботі знаходиться поза межами централізованого правового регулювання, на локальному рівні власники бізнесу та роботодавці мають вживати всі необхідних заходів для того, що попередити професійне вигорання, як фактор дестабілізації соціально-трудових відносин, який деструктивно впливає не лише безпосередньо на працівника, але й на всіх учасників трудових відносин.

**Висновки.** Профілактика та запобігання психосоціальним ризикам на роботі залишається однією з невирішених проблем сьогодення. Результатом професійного вигорання у працівників є зниження продуктивності праці та погіршення якості надання послуг, що призводить не тільки до витрат для будь-якого бізнесу, а й до погіршення результатів діяльності підприємств, організацій в цілому. Це свідчить про необхідність посилення ролі трудового законодавства в профілактиці та зниженні ризиків формування умов для професійного вигорання працівників. Наразі існуюча в Україні правова основа захисту працівників від психосоціальних ризиків і професійного вигорання потребує вдосконалення. Згідно чинного законодавства обов'язок забезпечення безпеки та охорони здоров'я працівників в кожному пов'язаному з роботою аспекті лежить на роботодавцеві. Тому, допоки на законодавчому рівні відсутні критерії та вимоги, спрямовані на запобігання стресу й професійного вигорання у працівників, на локальному рівні роботодавці повинні вживати всіх можливих заходів й активно впроваджувати практики підтримки ментального здоров'я працівників та уникнення факторів психосоціальних ризиків.

**Список використаних джерел:**

1. WHO. 2019 (March 11). Middle East respiratory syndrome coronavirus (MERS-CoV). World Health Organization: website. URL: https://www.who.int/newsroom/fact-sheets/detail/middle-east-respiratory-syndrome-coronavirus-(mers-cov) (дата звернення: 11.04.2026)

2. Work-related stress. Eurofound 50: website. URL: https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/work-related-stress (дата звернення: 13.04.2026)

3. Катерина Маркевич. Цифровізація: переваги та шляхи подолання викликів. Разумков центр: веб-сайт. URL: https://razumkov.org.ua/statti/tsyfrovizatsiia-perevagy-ta-shliakhy-podolannia-vyklykiv (дата звернення: 11.04.2026)

4. Вишновецька С. В. Вплив інформаційних технологій на трудові відносини. *Правові виклики сучасності: законодавче реагування на геополітичні й історичні проблеми*: Матеріали IV Міжнар. наук.-практ. онлайн конф. (Чернівці, 24 листопада 2023 року) / [редкол.: Н. Д. Гетьманцева (голова), та ін.]. Чернівці: Чернівец. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2023. С. 116-117.

5. Конвенція 1981 року «Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище» № 155. *Верховна Рада України* : веб-сайт. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_050#Text (дата звернення: 11.04.2026)

6. Code du travail. Legifrance. *Le service public de la diffusion du droit* : website. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/ (дата звернення: 13.04.2026)

7. Statuto dei Lavoratori. *Brocardi.it* : website. https://www.brocardi.it/statuto-lavoratori/ (дата звернення: 13.04.2026)

8. Вигорання на роботі: причини, ознаки та способи подолання. Міністерство охорони здоров'я України: веб-сайт. URL: https://moz.gov.ua/uk/vigorannya-na-roboti-prichini-oznaki-ta-sposobi-podolannya (дата звернення: 25.03.2026)

9. В Україні офісні працівники відчувають стрес значно частіше, ніж в країнах Європи. THE Village Україна - Новини твого міста. *Люди, місця, події* : веб-сайт. URL: https://www.village.com.ua/village/business/news/349047-v-ukrayini-ofisni-pratsivniki-vidchuvayut-stres-znachno-chastishe-nizh-u-krayinah-evropi-gradus-research (дата звернення: 10.04.2026)

10. Вигорання на роботі: причини, ознаки та способи подолання. Тернопільський обласний ЦКПХ : веб-сайт. URL: https://tr.cdc.gov.ua/news/vygorannya-na-roboti-prychyny-oznaky-ta-sposoby-podolannya/ (дата звернення: 11.04.2026)

11. Ключові фактори професійного вигорання від Наталі Каді. *Бізнес школа УКУ* : веб-сайт. URL: https://lvbs.com.ua/news/klyuchovi-faktory-profesijnogo-vygorannya-vid-natali-kadi/ (дата звернення: 11.04.2026)

12. Burned Out? Berkeley Expert's Book Offers Roadmap to a Better Workplace. February 23, 2023. By: *Jason Pohl. UC Berceley research* : website. URL: https://vcresearch.berkeley.edu/news/burned-out-berkeley-experts-book-offers-roadmap-better-workplace (дата звернення: 11.04.2026)

13. Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. *World Health Organization* : website. URL: https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases#:~:text=According%20to% 20the%2011th%20Revision%20of%20the,occupational%20phenomenon%2C%20not%20as%20a%20medical%20condition (дата звернення: 26.04.2026).

14. Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. *JOURNAL OF OCCUPATIONAL BEHAVIOUR.* Vol. 2. 99-113 (1981). URL: https://www.psicopolis.com/psicvaribox/burnout/misexpbout.pdf (дата звернення: 26.04.2026).

15. Дослідження синдрому вигорання. КПТ-орієнтована модель допомоги при емоційному вигоранні. Марія Олійник. Л-7. Львів. Червень, 2021. *Український інститут когнітивно-поведінкової терапії* : веб-сайт. URL: https://i-cbt.org.ua/wp-content/uploads/2021/08/Oliynyk-M.-KPT-oriyentovana-model-dopomogy-pry-emotsiynomu-vygoranni.pdf (дата звернення: 11.04.2026)

16. Діагностика професійного вигорання. Тести. 11 травня 2024 р. *Організаційна психологія* : веб-сайт. URL: https://testoteka.info/uk/test/org/burnout-maslach (дата звернення: 03.04.2026)

17. Основні причини вигорання на роботі і як рятуватися. Сьомий апеляційний адміністративний суд. Судова влада України : веб-сайт. URL: https://7aa.court.gov.ua/sud4856/pres-centr/news/1259327/ (дата звернення: 11.04.2026)

18. Сокуренко С. Визначаємо рівень професійного вигорання у працівників. *Науково-виробничий журнал ОХОРОНА ПРАЦІ* : веб-сайт. URL: https://ohoronapraci.kiev.ua/article/medicina-praci/viznacaemo-riven-profesijnogo-vigoranna-u-pracivnikiv (дата звернення: 11.04.2026)

19. Gender Equality Index 2021: Health. Work stressors. The European Institute for Gender Equality (EIGE): website. URL: https://eige.europa.eu/publications-resources/toolkits-guides/gender-equality-index-2021-report/work-stressors (дата звернення: 11.04.2026).

20. Професійне вигорання: причини, наслідки, способи подолання. *Південне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці* : веб-сайт. URL: https://pd.dsp.gov.ua/news/profesiine-vyhorannia-prychyny-naslidky-sposoby-podolannia/ (дата звернення: 11.02.2026)

21. Держпраці сприяє реалізації заходів із психосоціальної підтримки персоналу в освітній сфері столиці. *Центральне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці* : веб-сайт. URL: https://kyiv.dsp.gov.ua/novyny/derzhpratsi-spryiaie-realizatsii-zakhodiv-iz-psykhosotsialnoi-pidtrymky-personalu-v-osvitnii-sferi-stolytsi/ (дата звернення: 11.04.2026)

22. Перелік професійних захворювань, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 8 листопада 2000 р. № 1662 (в ред. постанови Кабінету Міністрів України від 26 листопада 2025 р. № 1536). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1662-2000-%D0%BF#n9 (дата звернення: 11.04.2026)

23. З турботою про себе й кожного. Серія інформаційних матеріалів із питань психосоціальної підтримки на робочому місці у воєнний та післявоєнний час. *Державна служба України з питань праці* : веб-сайт. URL: https://pratsia.in.ua/ilo/psykhosotsialna-pidtrymka-na-roboti.html (дата звернення: 25.04.2026)

Дата першого надходження статті до видання: 29.04.2026
Дата прийняття статті до друку після рецензування: 22.05.2026
Дата публікації (оприлюднення) статті: 29.05.2026

Стаття поширюється на умовах ліцензії відкритого доступу (CC BY 4.0)