

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВОДНОГО ГОСПОДАРСТВА ТА
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ

Навчально-науковий інститут економіки та менеджменту
Кафедра менеджменту та публічного врядування

Пояснювальна записка
до кваліфікаційної магістерської роботи

на тему: Удосконалення системи державного управління у сфері охорони праці: регіональний аспект (на прикладі Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці)

Виконала: студентка II курсу,
групи ДСм-21з
спеціальності 281 «Публічне
управління та адміністрування»
Валентюк Олеся Віталіївна

Керівник: професор, доктор наук з
державного управління

Древаль Ю.Д.
(прізвище та ініціали)

Рецензент Рижа А.І.
(прізвище та ініціали)

Національний університет водного господарства
та природокористування

(повне найменування вищого навчального закладу)

Навчально-науковий інститут економіки та менеджменту

Кафедра менеджменту та публічного врядування

Рівень вищої освіти магістр

Спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування»

(шифр і назва)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувачка кафедри
менеджменту та публічного
врядування

_____ (Л.Х. Тихончук)

“__” _____ 2025 року

**З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ**

Валентюк Олесі Віталіївні

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. **Тема роботи:** Удосконалення системи державного управління у сфері охорони праці: регіональний аспект (на прикладі Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці)

Керівник роботи: Древаль Юрій Дмитрович, доктор держ.упр., професор кафедри менеджменту та публічного врядування

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом вищого навчального закладу від “05” листопада 2025 року С №1333

2. **Строк подання студентом роботи «08» грудня» 2025 року**

3. **Вихідні дані до роботи:** нормативно-правові акти, конвенції, статистичні дані, підручники, посібники, монографії, періодичні видання.

4. **Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити)** 1. Теоретичні засади державного управління у сфері охорони праці. 2. Аналіз діяльності західного міжрегіонального управління державної служби з питань праці у сфері охорони праці. 3. Напрями удосконалення системи державного управління охороною праці (на прикладі Західного міжрегіонального управління державної служби з питань праці).

5. **Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)** Необхідні схеми, рисунки, таблиці, графіки, діаграми тощо виконуються безпосередньо у магістерській роботі та за необхідності відпрацьовуються у презентації доповіді на захист магістерської роботи.

6. **Консультанти розділів проекту (роботи)**

Розділ	Прізвище, ініціали та посада	Підпис, дата
--------	------------------------------	--------------

	консультанта	завдання видав	завдання прийняв
Не потребувала консультацій			

7. Дата видачі завдання «03» листопада 2025 року.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів магістерської роботи	Строк виконання етапів	Примітка
1.	Вступ Розділ 1. Теоретичний розділ	03.11.25- 09.11.25	
2.	Розділ 2. Аналітичний розділ	10.11.25- 23.11.25	
3.	Розділ 3. Рекомендаційний розділ	24.11.25- 07.12.25	
4.	Перевірка випускної кваліфікаційної роботи на наявність текстових збігів, оформлення презентації, документів та підготовка до захисту	08.12.25- 17.12.25	

Студентка

_____ Валентюк О.В.
(підпис) (прізвище та ініціали)

Керівник магістерської роботи

_____ Древаль Ю.Д.
(підпис) (прізвище та ініціали)

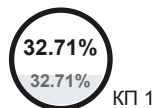
Звіт подібності

Метадані

Назва організації		підрозділ		
National University of Water and Environmental Engineering		National University of Water and Environmental Engineering		
Заголовок				
Valentiuk.docx				
Автор		Науковий керівник / Експерт		
Валентюк Олеся Віталіївна		Валентюк Олеся Віталіївна		
Кількість слів	Кількість символів	Дата звіту	Дата редагування	ІД документу
20535	167000	12/18/2025	---	332903965

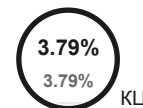
Обсяг знайдених подібностей

Коефіцієнт подібності визначає, який відсоток тексту по відношенню до загального обсягу тексту було знайдено в різних джерелах. Зверніть увагу, що високі значення коефіцієнта не автоматично означають плагіат. Звіт має аналізувати компетентна / уповноважена особа.



20535

Кількість слів



167000

Кількість символів

Тривога

У цьому розділі ви знайдете інформацію щодо текстових спотворень. Ці спотворення в тексті можуть говорити про МОЖЛИВІ маніпуляції в тексті. Спотворення в тексті можуть мати навмисний характер, але частіше характер технічних помилок при конвертації документа та його збереженні, тому ми рекомендуємо вам підходити до аналізу цього модуля відповідально. У разі виникнення запитань, просимо звертатися до нашої служби підтримки.

Заміна букв		2
Інтервали		2
Мікропробіли		102
Білі знаки		1
Парафрази (SmartMarks)		122

Джерела

Нижче наведений список джерел. В цьому списку є джерела із різних баз даних. Колір тексту означає в якому джерелі він був знайдений. Ці джерела і значення Коефіцієнту Подібності не відображають прямого плагіату. Необхідно відкрити кожне джерело і проаналізувати зміст і правильність оформлення джерела.

10 найдовших фраз

Колір тексту

ПОРЯДКОВИЙ НОМЕР	НАЗВА ТА АДРЕСА ДЖЕРЕЛА URL (НАЗВА БАЗИ)	КІЛЬКІСТЬ ІДЕНТИЧНИХ СЛІВ (ФРАГМЕНТІВ)
1	http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/9888/1/ohorona-praci-v-galuzi-tema-1.pdf	209 1.02 %
2	http://opcb.kpi.ua/wp-content/uploads/2011/10/SUOPfinish%D0%A1%D0%A0%D0%A1.doc	159 0.77 %
3	http://ck.dsp.gov.ua/pro-derzhavnu-sluzhbu-ukrainy-z-pytan-pratsi/	133 0.65 %
4	https://refdb.ru/look/1926777-pall.html	120 0.58 %
5	https://zakon.isu.net.ua/sites/default/files/normdocs/pro_okhoronu_praci_7.docx	103 0.50 %

ЗАЯВА
щодо самостійності виконання випускної кваліфікаційної роботи

Я, Валентюк Олеся Віталіївна, студент(ка) II курсу ДСм-21з групи II ННІ економіки та менеджменту.

ЗАЯВЛЯЮ:

моя випускна кваліфікаційна робота на тему «Удосконалення системи державного управління у сфері охорони праці: регіональний аспект (на прикладі Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці)», яка надається в екзаменаційну комісію із захисту кваліфікаційних робіт зі спеціальності «281 «Публічне управління та адміністрування» для захисту, виконана самостійно і не містить плагіату.

Всі запозичення з друкованих та електронних джерел, у тому числі із захищених раніше випускових кваліфікаційних робіт мають відповідні посилання.

Я не використовував(ла) шахрайські методи маніпуляції з текстом (заміна букв, інтервали, мікропробіли, білі знаки, парафрази та ін.).

Інструменти штучного інтелекту використовував(ла) без порушення академічної доброчесності.

Я ознайомлений(а) з чинним Порядком перевірки навчальних, кваліфікаційних, навчально-методичних та наукових робіт на наявність ознак академічного плагіату в НУВГП та Положенням про академічну доброчесність в НУВГП, за яким виявлення плагіату є підставою для відмови в допуску моєї роботи до захисту та застосування відповідних санкцій (академічної відповідальності).

«___» _____ 2025

АКТ
перевірки випускної кваліфікаційної роботи
автора Валентюк Олеси Віталіївни
на рівень запозичень та можливих маніпуляцій з текстом

Відповідно до даних системи StrikePlagiarism файл «Valentiuk.docx»

містить: 32.71 % коефіцієнта подібності; 3.79% коефіцієнта цитованості;
2 заміненіх букв; 2 інтервалів; 102 мікропробілів; 1 білих знаків;
122 парафраз.

За результатами перевірки засвідчую, що:
автор кваліфікаційної роботи Валентюк Олеся Віталіївна:

- самостійно виконав(ла) кваліфікаційну роботу;
- коректно посилався(лась) на використані інформаційні джерела;
- в роботі відсутні ознаки академічної недоброчесності.

Керівник кваліфікаційної роботи

підпис

(ПІП)

«___» _____ 2025

ЗМІСТ

	Стор.
ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1 РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ.....	8
1.1 Поняття, сутність і принципи охорони праці	8
1.2 Організаційна структура та суб'єкти державного управління охороною праці	18
1.3 Психосоціальні аспекти охорони праці у системі державного управління.....	27
Висновки до першого розділу	36
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАХІДНОГО МІЖРЕГІОНАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ.....	38
2.1 Характеристика структури та повноважень Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці	38
2.2 Виробничий травматизм у регіоні та роль Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці	45
2.3 Оцінювання ефективності управлінської діяльності у сфері охорони праці	58
Висновки до другого розділу	61
РОЗДІЛ 3 НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ДЕР- ЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ (НА ПРИКЛАДІ ЗАХІДНОГО МІЖРЕГІОНАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ).....	63
3.1 Вдосконалення механізмів державного нагляду (контролю) та моніторингу.....	63
3.2 Підвищення рівня психосоціальної підтримки на робочому місці працівників.....	69
3.3 Оптимізація взаємодії органів влади, роботодавців та громадських організацій.....	74
Висновки до третього розділу	80
ВИСНОВКИ.....	82
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	87
ДОДАТКИ.....	95

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

Держпраці – Державна служба з питань праці

МОП – Міжнародна організація праці

ЄС – Європейського Союзу

СУОП – Система управління охороною праці

БіГП – безпека і гігієна праці

МБП – Міжнародне бюро праці

ВООЗ – Всесвітня організація охорони здоров'я

МОЗ – Міністерство охорони здоров'я

ДСНС – Державна служба України з надзвичайних ситуацій

НПА – нормативно-правовий акт

ЗУ – Закон України

ПКМУ – Постанова Кабінету Міністрів України

БЗР - безпеки і здоров'я на роботі

Міжрегіональне управління - Західне міжрегіональне управління

Державної служби з питань праці

ІАС ДНК – Інтегрована автоматизована система державного нагляду (контролю)

ВСТУП

Актуальність теми. Війна в Україні переформатувала роботу усіх сфер суспільного життя. Водночас, незважаючи на період, що проживає наша країна - захист трудових прав, охорона праці заради збереження життя і здоров'я працівників залишається ключовою передумовою стійкого функціонування економіки, соціальної захищеності працівників та розвитку людського потенціалу держави.

Західне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці є важливим інституційним елементом регіональної системи охорони праці, функціонує у регіонах, де релоковано підприємства з високою концентрацією промислових, енергетичних, транспортних, інфраструктурних об'єктів, що мають підвищений рівень професійного ризику.

Сучасні виклики у діяльності Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці пов'язані з дією мораторію на планові перевірки, впровадженням ризик-орієнтованого підходу, вимагають впровадження нових методів управлінського впливу, перегляду превентивних заходів та підходів до взаємодії з роботодавцями та іншими державними органами та громадкістю. Тому дослідження напрямів удосконалення системи державного управління у сфері охорони праці на регіональному рівні є актуальним і практично значущим.

До питання удосконалення системи державного управління у сфері охорони праці виявляють інтерес багато вітчизняних науковців та дослідників, серед яких варто зазначити: Древалю Ю. Д. та Шароватову О. П., які у своїй роботі «Сутність та особливості сучасного стану державного управління охороною праці» запропонували розглядати державне управління охороною праці згідно із системними та структурно-функціональними характеристиками (підходами), що дозволяє з'ясувати компетентність усіх органів влади та організувати ефективне управління за відповідною сферою регулювання [1, с. 481]. Дараганова Н. В. [2, с. 44] вважає, що реалізація ефективної державної політики у сфері охорони праці відбувається в умовах створення надійної

системи управління охороною праці.

Водночас, більшість правових досліджень питань охорони праці здійснюється у межах галузі трудового права. Зокрема, Р. Т. Чернега з позиції трудового права провів ґрунтовний аналіз проблематики правового регулювання охорони праці в Україні та виокремив напрями запозичення позитивного європейського та світового досвіду з охорони праці у національне трудове законодавство[3, с. 11].

Мета та завдання дослідження. Метою даного дослідження є визначення основних напрямів удосконалення державного управління з охорони праці, розроблення напрямів удосконалення системи державного управління у сфері охорони праці на основі аналізу теоретичних засад, практичної діяльності Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці.

До завдань даного дослідження віднесено:

- розкрити поняття, сутність, принципи управління охороною праці в Україні;
- дослідити організаційну структуру суб'єктів державного управління охороною праці;
- провести аналіз психосоціальних ризиків як нової категорії у сфері охорони праці;
- дослідити повноваження Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці;
- здійснити аналіз виробничого травматизму у регіоні на який поширюється повноваження Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці;
- провести оцінювання ефективності управлінської діяльності у сфері охорони праці;
- розробити пропозиції щодо вдосконалення механізмів державного нагляду (контролю) та моніторингу у сфері охорони праці;

- обґрунтувати заходи з підвищення рівня психосоціальної підтримки працівників на робочому місці;
- запропонувати шляхи оптимізації взаємодії між органами влади, роботодавцями та громадськими організаціями.

Об'єкт і предмет дослідження.

Об'єкт дослідження – система державного управління у сфері охорони праці.

Предмет дослідження – механізми, форми, методи, засоби та інструменти державного управління охороною праці на регіональному рівні.

Для повноцінного розкриття обраної теми застосовано усю сукупність необхідних методів. Це, зокрема, метод аналізу і синтезу – застосовано для з'ясування змісту та стану державного управління охороною праці, статистичний метод – застосовано при опрацюванні статистичних даних щодо травматизму, стану виробничого середовища та результатів діяльності Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці. Спостереження – використано для дослідження фактичної реалізації повноважень органу державного нагляду в умовах воєнного стану та цифровізації.

Практичне значення отриманих результатів полягає у можливості використання запропонованих рекомендацій для підвищення ефективності діяльності органів Державної служби України з питань праці, удосконалення організаційних процедур, підсилення превентивної складової та оптимізації взаємодії з роботодавцями у сфері забезпечення безпечних та здорових умов праці.

Апробація результатів дослідження здійснена шляхом їх оприлюднення на XXXIII Всеукраїнській науково-методичній конференції «Проблеми охорони праці, промислової та цивільної безпеки» («Удосконалення заходів і засобів державного нагляду з охорони праці», 14.11.2025, м. Київ, Додаток А), XIV Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми теорії і практики менеджменту в контексті євроінтеграції» («Інновації у збереженні

психологічного здоров'я працівників у системі реалізації державної політики з питань праці», 22.05.2025, м. Рівне, Додаток Б).

Структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків.

Інформаційною базою дослідження є законодавство України, статистичні дані Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці, дослідження вітчизняних та іноземних вчених, матеріали всеукраїнських конференцій та аналітичні огляди.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

1.1 Поняття, сутність і принципи охорони праці

Перші відомості, що стосуються режиму праці, відпочинку, харчування містяться в законодавствах Індії та Китаю в 4 тисячолітті до нашої ери. Згодом, за античних часів були закладені ключові принципи та ідеї охорони праці. Аристотель (384 – 322 рр. до н.е.) у своїх працях досліджував умови праці, а Гіппократ (460 – 377 рр. до н.е.) звернув увагу на шкідливий вплив пилу на організм. Їхні вчення будувались на пріоритеті життя і здоров'я людини.

Лікарі епохи Відродження докладно описали важкі умови праці на гірничорудних та металургійних підприємствах того часу. Зародження ж сучасної охорони праці відбулося в епоху буржуазних революцій та розвитку капіталістичних відносин у виробництві.

На початку XX століття результатом боротьби працівників за свої соціально-економічні права у сфері праці стала інтенсифікація охорони праці.

В 1919 році створена Міжнародна організація праці (далі – МОП), яка прийняла більше ніж 50 нормативних актів з покращення умов праці: конвенції та рекомендації з грошової компенсації внаслідок нещасних випадків, медичним оглядам, регламентації робочого часу, захисту від дії шкідливих факторів і т.д.. МОП послідовно зосереджує свою діяльність на формуванні та гарантуванні безпечних і гідних умов праці для працівників у всіх сферах соціально-трудових відносин.

Україна після здобуття незалежності у 1991 році розпочала власне формування національної системи охорони праці, в основу якої було покладено міжнародні стандарти, принципи демократії та ринкової економіки.

Основоположним документом в галузі охорони праці стало прийняття Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року № 2694-ХІІ (зі змінами та доповненнями) [4], який визначає основні положення щодо

реалізації конституційного права громадян на охорону їх життя і здоров'я в процесі трудової діяльності та утворює принципи державної політики у цій сфері, регулює відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в країні.

Починаючи з 1994 року в Україні розробляються національні, галузеві, регіональні та виробничі програми покращення стану умов та безпеки праці на виробництві, у ході реалізації яких були закладені основи для вдосконалення державної системи управління охороною праці, упровадження економічних методів управління, вирішення питань організаційного, наукового і нормативно-правового забезпечення робіт у сфері охорони праці [5, с. 9 - 10].

Поступово відбувається гармонізація законодавства України до законодавства ЄС. З набранням чинності Угоди про партнерство та співробітництво між Україною та ЄС [6] – Україна юридично взяла на себе зобов'язання наближати національне законодавство до ЄС, в тому числі правові норми, які встановлюють правила і стандарти з охорони праці.

Подальшого системного характеру набув цей процес із прийняттям у 2004 році Загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу [7], що визначила інституційні засади та методи такого наближення. Важливим етапом стало й підписання Угоди про асоціацію у 2014 році, яка встановила чіткі сфери, механізми та часові рамки імплементації європейських норм.

23 червня 2022 року, лідери 27 країн-членів ЄС ухвалили рішення про надання Україні статусу кандидата на членство в ЄС. Підготовка до членства передбачає завершення всеохоплюючої трансформації всіх сфер, що створюватиме умови, коли країна житиме за принципами Євросоюзу та його законами, які спрямовані на захист кожного громадянина, пріоритетності життя та здоров'я.

Отже, розвиток законодавства з охорони праці в Україні здійснюється поступово з урахуванням європейських стандартів: від перших зобов'язань за

Угодою про партнерство з ЄС до реформ у рамках статусу кандидата. Незважаючи на певні обмеження, ці зміни закладають основу для безпечних і здорових умов праці та визначають стратегічний курс державної політики у цій сфері.

Огляд розвитку законодавства в сфері охорони праці свідчить про поступове формування в Україні комплексної системи забезпечення безпечних і здорових умов праці. Це дозволяє перейти від загального аналізу до більш глибокого розуміння сутності охорони праці. Саме ж розуміння й визначення охорони праці серед вітчизняних представників науки є різноплановим та має тенденцію відходу від її традиційного тлумачення, що сформульоване у минулому столітті. Тому для подальшого дослідження доцільно розглянути охорону праці у вузькому та широкому значенні, що дає змогу чіткіше визначити її предмет, завдання, межі впливу та функціональне призначення.

У вузькому розумінні охорона праці розуміється як сукупність технічних, санітарно-гігієнічних, організаційних та профілактичних заходів, спрямованих на забезпечення безпечних і нешкідливих умов виробничого середовища. У такій інтерпретації акцент робиться на попередженні виробничих ризиків, зниженні травматизму, мінімізації впливу шкідливих факторів та створенні належних умов для виконання трудових функцій. В. Жидецький акцентує, що саме створення безпечного та здорового виробничого середовища є базовим рівнем реалізації охорони праці [8, с. 24].

Натомість, у широкому значенні охорону праці М. Гандзюк та Є. Желібо трактують включаючи до неї питання управління, відповідальності роботодавця, профілактики ризиків та соціального захисту працюючих [9, с. 17].

У.П. Бек у своїх працях використовує таке поняття, як надшироке значення охорони праці, яке слід розглядати як сукупність правових норм, які регулюють відносини праці загалом. Такими нормами, на думку науковця, можна вважати норми кримінального, цивільного, адміністративного права, права соціального забезпечення, які визначають види та порядок юридичної

відповідальності за порушення норм охорони праці, умови страхування і відшкодування в разі настання нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань [10, с. 233].

Зміст усіх цих норм безпосередньо спрямований на створення та підтримання безпечних і здорових умов праці. Через них реалізуються основні напрями державної політики у сфері охорони праці, що закріплені у Законі України «Про охорону праці». Цей Закон містить визначення охорона праці як систему правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності [4].



Рис. 1.1 Складові охорони праці відповідно до Закону України «Про охорону праці»

Незважаючи на достатньо чітке визначення національним законодавством поняття охорона праці, сучасні виклики в сфері охорони праці та інтеграція України у міжнародний правовий простір вимагають врахування міжнародних стандартів безпеки і гігієни праці, встановлених МОП та ЄС. Тому слід зауважити, що міжнародне право майже не використовує термін “охорона праці”, а регламентує його через суміжні поняття:

- “*occupational safety and health (OSH)*” – безпека і здоров’я працівників;
- “*protection of workers*” – захист працівників;

- “*working conditions*” – умови праці.

Стаття 4 Конвенція 1981 року про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище N 155 передбачає, що мета національної політики в галузі безпеки й гігієни праці та виробничого середовища – запобігати нещасним випадкам і завданню шкоди здоров’ю, що виникають унаслідок роботи, пов’язані з нею або в ході неї, мінімізуючи настільки, наскільки це є обґрунтовано практично можливим, причини небезпек, притаманних виробничому середовищу [11].

В науковій літературі статтю 3 Європейської соціальної хартії (переглянутої) часто інтерпретують як міжнародне закріплення саме поняття “охорони праці”, де передбачено, що «головною метою цієї політики є поліпшення охорони праці і виробничої гігієни, а також запобігання нещасним випадкам та травматизму, що виникають внаслідок виробничої діяльності, пов’язані з нею або мають місце у процесі її здійснення, зокрема шляхом мінімізації причин виникнення ризиків, властивих виробничому середовищу» [12].

Закон України «Про охорону праці» поки є основним з нормативних актів, який визначає основні положення щодо реалізації закріплених Конституцією України прав працівників на охорону життя і здоров’я в процесі здійснення трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці. Він також регламентує відносини між власником підприємства і найманим працівником з питань гігієни праці, безпеки та виробничого середовища, а також встановлює єдиний порядок здійснення охорони праці.

Правові заходи встановлюють норми безпеки та межі правомірної поведінки осіб, які приймають участь у трудовому процесі, їхні права, обов’язки, гарантії та юридичну відповідальність за правопорушення в галузі охорони праці. Встановлено, що залежно від характеру порушення, суб’єкта та наслідків таких дій або бездіяльності наявні такі види відповідальності: дисциплінарна, адміністративна, цивільно-правова, кримінальна. До правових заходів належать законодавчі й підзаконні акти, нормативно-правові документи з охорони праці, державні стандарти безпеки, правила та інструкції, які

формують обов'язковий правовий режим функціонування механізмів охорони праці.

Соціально-економічні заходи встановлюють та реалізують норми: соціального захисту учасників трудового процесу; економічні важелі управління охороною праці; систему фінансування профілактичних заходів. Соціальна значущість охорони праці полягає у багатогранній діяльності держави, посадових осіб, власників або уповноважених ними органів будь-якої форми власності, громадських організацій та громадян, спрямованої на збереження здоров'я працівників та якнайдовше довготривалу високу працездатність працівників.

При розгляді цих заходів важливо акцентувати увагу на Європейській соціальній хартії, яка є ключовим документом у галузі соціальних прав у Європі. Її переглянута версія від 1996 року закріплює розгалужену систему соціальних прав і засад серед яких: Хартія гарантує права працівників на працю, гідні умови праці, відповідну оплату, соціальний захист, участь у прийнятті рішень, а також право на відпочинок та відпустку; стандарти соціальних прав, які можуть слугувати цілям для українського законодавства та політики. Їх використання може сприяти підвищенню рівня соціального захисту українських громадян [13, с. 13].

Організаційно-технічні заходи та засоби встановлюють та реалізують норми, що забезпечують усунення впливу на працюючих небезпечних та шкідливих виробничих факторів та дотримання допустимого ризику виникнення нещасних випадків на виробництві та аварій. Вони включають оптимізацію робочих місць, упровадження сучасних систем технічного захисту, регулярне технічне обслуговування і модернізацію устаткування, забезпечення безпечності технологічних процесів, а також організацію підготовки, інструктажів і перевірки знань працівників щодо вимог охорони праці.

Санітарно-гігієнічні заходи та засоби встановлюють та реалізують норми, що забезпечують усунення впливу на працюючих шкідливих виробничих факторів та дотримання допустимого ризику виникнення професійних

захворювань. Ці заходи реалізуються шляхом встановлення контролю та нормування мікрокліматичних умов, шуму, вібрації, освітленості, а також організацію ефективної вентиляції, очищення повітря та ін.

Лікувально-профілактичні заходи встановлюють та реалізують норми, спрямовані на забезпечення права на медичні огляди, медичну допомогу, лікувально-профілактичне право працюючих на обов'язкове харчування та оздоровчо-профілактичні заходи. У межах цього напрямку здійснюються попередні та періодичні медичні огляди, профілактичні та реабілітаційні заходи.

Розкривши сутність охорони праці та охарактеризувавши засоби й заходи її забезпечення, доречно перейти до розгляду принципів, що лежать в основі цієї сфери. Принципи, що закріплені у статті 4 Закон України «Про охорону праці»[4], формують концептуальні засади системи охорони праці узгоджують окремі елементи між собою та забезпечують цілісність державної політики у сфері охорони праці.

У зв'язку з цим слід підкреслити значення державної політики в галузі охорони праці, яка має базуватися на таких ґрунтовних принципах, як:

- пріоритету життя і здоров'я працівників, повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці.

Цей принцип ґрунтується на визнанні того, що безпечні умови праці є базовою передумовою здійснення будь-якої трудової діяльності і всі виробничі процеси мають організовуватися з беззаперечним урахуванням безпеки людини як найвищої суспільної цінності. Першочергово роботодавець має діяти на попередження (превенції), вживаючи всіх доступних заходів задля збереження здоров'я працівників, навіть якщо такі дії потребують значних ресурсів або ускладнюють виробничі процеси.

- підвищення рівня промислової безпеки шляхом забезпечення суцільного технічного контролю за станом виробництв, технологій та продукції, а також сприяння підприємствам у створенні безпечних та нешкідливих умов праці.

Принцип підвищення рівня промислової безпеки тісно пов'язаний із

завданнями Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці, яке здійснює нагляд і контроль за дотриманням вимог охорони праці на підприємствах. Діяльність спрямована на запобігання травматизму та професійних захворювань, а також надання консультативної допомоги у впровадженні заходів щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці.

- комплексного розв'язання завдань охорони праці на основі загальнодержавної, галузевих, регіональних програм з цього питання та з урахуванням інших напрямів економічної і соціальної політики, досягнень в галузі науки і техніки та охорони довкілля.

Саме при розв'язанні завдань охорони праці за допомогою розроблених програм виникає необхідність у врахуванні сучасних досягнень науки і техніки. Реалізація яких сприяє наглядовій, навчально-методичній і контрольній діяльності у сфері охорони праці; розробці нових методів, систем і засобів діагностики устаткування, запобігання та локалізації аварій на потенційно небезпечних об'єктах; розробці нових технічних засобів захисту працівників від небезпечних та шкідливих виробничих факторів; створенню нових безпечних технологій тощо [14, с. 13].

- соціального захисту працівників, повного відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

Реалізація зазначеного принципу частково пов'язано з виконанням функцій Західним міжрегіональним управлінням Державної служби з питань праці, яке організовує спеціальне розслідування нещасних випадків відповідно до Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві затвердженого Постановою Кабінету міністрів України від 17 квітня 2019 року №337 [15].

- встановлення єдиних вимог з охорони праці для всіх підприємств та суб'єктів підприємницької діяльності незалежно від форм власності та видів діяльності.

Фізичні можливості працівників не залежать від місця роботи, проте за

шкідливих умов праці або при високих фізичних/психофізіологічних вимогах вони проходять обов'язкові медичні огляди: попередній та періодичний, щорічного обов'язкового. Відповідно до Положення про Західне міжрегіональне управління державної служби питань праці здійснює державний нагляд (контроль) у сфері гігієни праці, у тому числі нагляд (контроль) за наявністю обов'язкових медичних оглядів [16].

- адаптації трудових процесів до можливостей працівника з урахуванням його здоров'я та психологічного стану.

Наразі в Україні цей принцип здебільшого має лише декларативний характер.

- використання економічних методів управління охороною праці, участі держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці, залучення добровільних внесків та інших надходжень на ці цілі, отримання яких не суперечить законодавству.

Економічна зацікавленість у зменшенні виробничих ризиків посилюється завдяки впровадженню ризик-орієнтованого підходу, який передбачає оцінювання рівня ризику при ухваленні управлінських рішень і вибір найбільш безпечного та економічно обґрунтованого варіанта. При цьому держава здійснює фінансування заходів з охорони праці через зацікавленість у зменшенні виробничих ризиків та запобіганні їх негативним соціально-економічним наслідкам.

- інформування населення, проведення навчання, професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці.

Найоптимальніший спосіб боротьби з нещасними випадками та професійними захворюваннями – попередження про ці небезпеки, зокрема, навчання тому, як запобігати їх виникненню. Зараз у країні діє система безперервного навчання з питань охорони праці. [14, с.15]. Ключову роль у реалізації цього принципу відіграє Західне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці, яка організовує та контролює навчання з охорони праці, проводить інструктажі. Відповідно до статистичних даних

Міжрегіонального управління за 10 міс. 2025 року 801 заявка про перевірку знань з питань охорони праці надійшла від навчальних центрів.

- забезпечення координації діяльності органів державної влади, установ, організацій, об'єднань громадян, що розв'язують проблеми охорони здоров'я, гігієни та безпеки праці, а також співробітництва і проведення консультацій між роботодавцями та працівниками (їх представниками), між усіма соціальними групами під час прийняття рішень з охорони праці на місцевому та державному рівнях.

Зміст цього принципу полягає в організації узгодженої та системної взаємодії між усіма суб'єктами, залученими до реалізації державної політики у сфері охорони праці та спрямований на спільне вироблення рішень, врахування інтересів усіх соціальних груп і формування єдиної, узгодженої політики у сфері охорони праці на державному та місцевому рівнях.

- використання світового досвіду організації роботи щодо поліпшення умов і підвищення безпеки праці на основі міжнародного співробітництва.

Сутність принципу міжнародного співробітництва у досліджуваній царині зводиться до використання світового досвіду організації роботи стосовно поліпшення умов і підвищення безпеки праці. Він полягає у вивченні, узагальненні та впровадженні світового досвіду з організації охорони праці, поліпшення умов і безпеки праці; у виконанні міжнародних договорів та угод з охорони праці; проведенні й участі в наукових та науково-практичних конференціях і семінарах з охорони праці[17, с. 78].

Слід погодитись з Ю.Д. Древалем, який вказує, що «зазначені принципи конкретизуються та набувають статусу правових норм у законах і підзаконних актах. Взявши за основу один із принципів, можна простежити і своєрідний правовий ланцюжок: від базових засад (принципів) до загальних (які притаманні загальній частині тієї чи іншої галузі права і поширюються на всі чи більшість інститутів відповідної галузі) і спеціальних (які належать до окремих інститутів тієї чи іншої галузі права і регулюють певний вид родових суспільних відносин з урахуванням притаманних їм особливостей) норм» [18, с.

155].

В умовах війни реалізація принципів державної політики у галузі охорони праці стикається з низкою перешкод. Воєнна агресія РФ проти України та введення воєнного стану стали підставою для внесення низки змін до всього законодавства, включаючи трудове законодавство, нормативні акти з охорони праці, підзаконні акти нормативно-правові акти, які реалізують принципи державної політики у сфері охорони праці [19, с. 144].

1.2 Організаційна структура та суб'єкти державного управління охороною праці

В Україні, питання охорони праці належить до фундаментальних, надважливих обов'язків держави, реалізація яких покладена на спеціально створені органи влади. Сфера охорони праці є одним із провідних векторів державної політики, орієнтованої на адаптацію до сучасних європейських стандартів.

У цьому контексті особливої ваги набуває ефективне державне управління охороною праці, адже саме через налагоджену систему органів державної влади, їхні функції та механізми координації забезпечується практична реалізація державної політики у цій сфері. Це зумовлює необхідність переходу до аналізу структурної організації державного управління охороною праці, що дозволяє зрозуміти роль кожного елемента в загальній системі забезпечення безпечних умов праці.

Поняття структура (від лат. *structura* – будова, розташування, порядок) – сукупність стійких зв'язків об'єкта, що забезпечують його цілісність, тотожність самому собі, тобто збереження основних властивостей при різних зовнішніх та внутрішніх змінах.

Управління – це функція будь-якої системи, що спрямована на збереження її якісної визначеності, а також на вдосконалення та розвиток суспільних відносин [20, с. 143].

Управління виявляється скрізь і завжди, адже воно обов'язково виникає й

існує там, де існує взаємодія хоча би декількох осіб з метою вирішення спільного для них завдання. Воно є необхідною умовою розвитку суспільства, спільної праці людей для досягнення певних цілей у відповідних царинах і галузях діяльності.

Державне управління – є видом діяльності держави, здійснення управлінського організуючого впливу шляхом використання повноважень виконавчої влади через організацію виконання законів, здійснення управлінських функцій з метою комплексного соціально-економічного та культурного розвитку держави, її окремих територій, а також забезпечення реалізації державної політики у відповідних сферах суспільного життя, створення умов для реалізації громадянами їх прав і свобод [21, с. 7].

Юрій Сурмін звертає увагу, що зміст терміна “державне управління” можна інтерпретувати двома термінами: “управління державою”, що охоплює управління державою за всіх видів позиціювання базових категорій, тобто весь зміст управлінських процесів і явищ у державі, і “управління держави” як управління всіма об’єктами і процесами в суспільстві, коли держава виступає як суб’єкт діяльності, а об’єктом – суспільство. Але це управління має опосередкований характер, оскільки громадянське суспільство є відносно незалежним від держави. Воно формує механізм місцевого самоврядування, що вступає у відносини з державою [22, с. 155].

Відтак, державне управління є невід’ємною складовою держави, забезпечуючи реалізацію державно-владних функцій та сприяючи вдосконаленню суспільних відносин. Усе це стосується й участі органів публічної влади в опрацюванні, формуванні та реалізації політики в галузі охорони праці.

Енциклопедичний словник з державного управління надає таке визначення державного управління охороною праці (далі – ДУОП) - підготовка, прийняття і реалізація правових, організаційних, науковотехнічних, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних та лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на збереження життя, здоров’я й працездатності людини в процесі

трудової діяльності. ДУОП здійснюється шляхом сукупності скоординованих дій органів державного управління охороною праці, органів місцевого самоврядування за участю об'єднань роботодавців, профспілок та інших представницьких органів з реалізації основних напрямів соціальної політики в галузі охорони праці, спрямованих на забезпечення безпечних і здорових умов праці, виховання у працівників свідомого ставлення до безпеки й обережності в процесі праці [23, с. 155].

У будь-якій системі управління можна виокремити два ключові компоненти: об'єкт, на який спрямовується вплив, і суб'єкт, що цей вплив формує та реалізує. У ході управлінського процесу суб'єкт отримує дані про стан об'єкта, а також про умови зовнішнього середовища, з яким він взаємодіє. На основі зібраної інформації виробляється управлінське рішення та формується відповідний вплив. Після ухвалення такого рішення суб'єкт здійснює регулюючий або координуючий вплив на об'єкт. Уся система управління функціонує з чітко визначеною метою, досягнення якої і зумовлює здійснення цих дій. Метою управління (менеджменту) охороною праці є виконання вимоги, яку сформульовано у ст. 43 Конституції України, де зазначено: "Кожен має право на належні, безпечні й здорові умови праці" [24].

Ця мета досягається виконанням відповідних функцій державного управління, що визначаються як самостійні, однорідні частини процесу державно-управлінської діяльності із цільовою спрямованістю, які реалізуються відповідними органами державної влади в порядку, визначеному законодавством, з метою виконання функцій держави. Тобто комплексом взаємопов'язаних видів, що здійснюються суб'єктом управління цілеспрямовано на об'єкт управління.

Аналізуючи поняття функцій державного управління, як процесу здійснення впливу на суспільні відносини, можна виділити наступні види функцій державного управління: формування прогнозів розвитку (прогнозування); визначення та структурування цілей у процесі планування (планування); забезпечення організаційних умов (організація); здійснення

регулятивних дій (регулювання); узгодження та спрямування взаємодії між учасниками управлінського процесу (координація); ведення обліково-аналітичної роботи (статистика) та реалізація контрольних повноважень (контроль). Водночас, вважаємо за необхідне здійснити оновлення та вдосконалення функцій державного управління охорони праці.

ДУОП ґрунтується на дотриманні таких принципів:

- використання економічних методів управління охороною праці;
- комплексне розв'язання завдань охорони праці на основі загальнодержавної, галузевих і регіональних програм;
- забезпечення координації діяльності органів державної влади, установ, організацій, об'єднань громадян, що розв'язують проблеми гігієни та безпеки праці.

Згідно з приписами ст. 31 Закону України “Про охорону праці”, державне управління охороною праці в Україні здійснюють Кабінет Міністрів України; центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику в галузі охорони праці; міністерства та інші центральні органи виконавчої влади; Рада міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування [4].

Наведене визначення оптимально узгоджується з так званим “вузьким” тлумаченням державного управління, відповідно до якого управлінська діяльність у державі обмежується виконавчою та розпорядчою діяльністю органів виконавчої влади.

“Широке” тлумачення, державне управління є складною системою взаємодій і охоплює всі гілки влади. Як стверджують В. Бакуменко та С. Кравченко, “широкий підхід означає, що система органів державного управління як об'єкт реформування включає інститут глави держави, органи законодавчої і виконавчої гілок влади, конституційного та адміністративного судочинства, прокуратури...” [25, с. 7–8].

Окрему думку висловлює Н. Дараганова, яка відносить до системи державного управління охороною праці в Україні - Верховну Раду України,

прокуратуру та суди [26, с. 126]. Верховна Рада України, як єдиний законодавчий орган, який через реалізацію свої безпосередніх функцій проявляє причетність до аспектів державно управлінської та працезахоронної діяльності.

Кабінет Міністрів України: забезпечує проведення державної політики в галузі охорони праці; подає на затвердження Верховною Радою України загальнодержавну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища; спрямовує і координує діяльність міністерств, інших центральних органів виконавчої влади щодо створення безпечних і здорових умов праці та нагляду за охороною праці; встановлює єдину державну статистичну звітність з питань охорони праці [4].

З метою координації діяльності органів державного управління охороною праці у 1993 р. було створено Національну раду з питань безпечної життєдіяльності населення, яку очолював віце-прем'єр-міністр України. За рішенням КМУ № 404 від 27 травня 2020 р. ця рада припинила свою діяльність.

Державна служба України з питань праці (Держпраці) — центральний орган виконавчої влади України, утворений відповідно до вимог постановою Кабінету Міністрів від 10 вересня 2014 р. № 442 «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади», в результаті реорганізації шляхом злиття Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки та Державної інспекції з питань праці, а також передачі Держсанепідслужбою функцій з реалізації державної політики у сфері гігієни праці та дозиметричного контролю робочих місць і доз опромінення працівників [27].

Основними завданнями Державної служби України з питань праці (Держпраці):

- 1) реалізація державної політики у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення,

нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб;

2) здійснення комплексного управління охороною праці та промисловою безпекою на державному рівні;

3) здійснення державного регулювання і контролю у сфері діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки;

4) організація та здійснення державного нагляду (контролю) у сфері функціонування ринку природного газу в частині підтримання належного технічного стану систем, вузлів і приладів обліку природного газу на об'єктах його видобутку та забезпечення безпечної і надійної експлуатації об'єктів Єдиної газотранспортної системи [28].

Рішення Держпраці в галузі охорони праці, прийняті в межах його компетенції, є обов'язковими для виконання всіма органами виконавчої влади, юридичними та фізичними особами, які використовують найману працю.

Держпраці здійснює свої повноваження через утворені в установленому порядку територіальні органи Постанова КМУ від 12.01.2022 року №14 "Деякі питання територіальних органів Державної служби з питань праці" [29].

Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади: - проводять єдину науково-технічну політику в галузі охорони праці; - розробляють і реалізують галузеві програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища за участю профспілок; - здійснюють методичне керівництво діяльністю підприємств галузі з охорони праці; - укладають з відповідними галузевими профспілками угоди з питань поліпшення умов і безпеки праці; - беруть участь в опрацюванні та перегляді нормативно-правових актів з охорони праці; - організовують навчання і перевірку знань із питань охорони праці; - створюють у разі потреби аварійно-рятувальні служби, здійснюють керівництво їх діяльністю, забезпечують виконання інших вимог законодавства, що регулює відносини у сфері рятувальної справи; - здійснюють відомчий контроль за станом охорони праці на підприємствах галузі [4].

Для координації, вдосконалення роботи з охорони праці й контролю за роботою в міністерствах та інших центральних органах виконавчої влади створюються структурні підрозділи з охорони праці. Крім перелічених вище функцій, які покладаються на всі міністерства та інші центральні органи виконавчої влади, деякі міністерства, зокрема Міністерство соціальної політики, сім'ї та єдності України, МОЗ, МНС, виконують спеціальні функції охорони праці.

Важливо відмітити, що міністерства та інші центральні органи виконавчої влади під час воєнного стану, створюють у разі потреби аварійно-рятувальні служби, здійснюють керівництво їх діяльністю, забезпечують виконання інших вимог законодавства, що регулює відносини у сфері рятувальної справи, а також здійснюють відомчий контроль за станом охорони праці на підприємствах галузі.

Законами "Про місцеві державні адміністрації" [30] та "Про місцеве самоврядування в Україні"[31] передбачено, що захист прав, свобод і законних інтересів громадян є одним із головних принципів, на яких ґрунтується місцеве та регіональне самоврядування. Отже, порушення цих прав, пов'язане з невиконанням вимог законодавства про охорону праці, є об'єктом і предметом діяльності місцевих державних адміністрацій та місцевого самоврядування. Діяльність місцевих державних адміністрацій спрямовується на те, щоб у повсякденному житті набував практичного змісту та підтверджувався найголовніший принцип державної політики – пріоритет життя і здоров'я працівників. Закон «Про охорону праці» передбачає, що місцеві державні адміністрації у межах відповідних територій (обласні та районні держадміністрації, держадміністрація міста Києва) зобов'язані: забезпечувати виконання законів та реалізацію державної політики в галузі охорони праці; формувати за участю представників профспілок, Пенсійного фонду України і забезпечують виконання цільових регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також заходів з охорони праці у складі програм соціально-економічного і культурного розвитку

регіонів; забезпечувати соціальний захист найманих працівників, зокрема зайнятих на роботах з шкідливими та небезпечними умовами праці, вживають заходів до проведення атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці; вносити пропозиції щодо створення регіональних (комунальних) аварійно-рятувальних служб для обслуговування відповідних територій та об'єктів комунальної власності; здійснювати контроль за додержанням суб'єктами підприємницької діяльності нормативно-правових актів про охорону праці [4].

Для виконання зазначених функцій Рада міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації створюють структурні підрозділи з охорони праці, що діють згідно з типовим положенням, яке затверджується Кабінетом Міністрів України, або покладають реалізацію цих повноважень на один з існуючих структурних підрозділів чи окремих посадових осіб відповідних органів.

Аналіз чинної структури державного управління охороною праці засвідчує, що вона базується на ієрархічній організації органів влади та нормативно визначених функціях кожного з них. Проте розвиток публічного сектору показує поступовий відхід від виключно вертикальних схем регулювання на користь більш інтегрованих і багатовимірних підходів.

У своїх дослідженнях Ю. Шаровим та І. Чикаренко визначено трьохвимірну модель управління в контурі «врядування-адміністрування-менеджмент» [32, с. 299]. Ця модель дозволяє розглядати охорону праці як результат взаємодії політичних рішень, адміністративних процедур та управлінських інструментів. Застосування такої моделі узгоджується з міжнародними підходами, насамперед із трипартичною моделлю МОП, що ґрунтується на співпраці держави, роботодавців і працівників та вважається одним із найефективніших механізмів формування політики у сфері праці.

Подальший аналіз управління охороною праці потребує врахування світових моделей соціального партнерства, сформованих під впливом принципів соціального діалогу МОП. У рамках євроінтеграційного курсу

України вони особливо важливі, адже визначають стандарти безпечної та гідної праці, до яких адаптується національне законодавство. Поєднання багатовимірних управлінських підходів із трипартизмом МОП дає можливість оцінити сучасні механізми регулювання охорони праці та узгодити їх із вимогами ЄС.

У світі відомі дві основні моделі соціального партнерства: Перша - біпартизм - роль держави в регулюванні трудових відносин невелика, практикується двостороння співпраця між об'єднаннями роботодавців і організаціями трудящих. Держава виступає в такій соціальній моделі в ролі арбітра або посередника при виникненні соціальних конфліктів. (Велика Британія, Греція, Ірландія, Іспанія, Канада, США, Японія, ряду країн Латинської Америки). Ця модель обмежується укладанням колективних договорів в основному на рівні підприємств, без будь якого втручання в соціально-трудова відносини з боку держави, окрім законодавчого їхнього регулювання. Об'єднання підприємців, як і профспілок, через своїх депутатів намагаються вплинути на законодавство, а вже через нього – на відносини між соціальними партнерами виробничого рівня.

Друга - трипартизм - тристороння співпраця рівного представництва трьох сторін – уряду, роботодавців і робітників, при якому держава відіграє активну роль соціального партнера (Австрія, Бельгія, Норвегія, Фінляндія, Франція, ФРН, Швеція). Вона характеризується активним втручанням держави в трудові відносини та їх регулюванням у спосіб законодавчого забезпечення трудових відносин і соціального партнерства. Крім того, в цій моделі запроваджено трирівневість партнерства: національний та галузевий рівні, рівень підприємства (виробничий). У Бельгії, наприклад, на загальнонаціональному рівні діє Національна рада з праці. До неї входить однакове число учасників від кожного з трьох партнерів. Держава бере на себе законодавчу функцію. На другому, галузевому рівні створюються «паритетні комісії». На рівні підприємства питання вирішуються на двосторонній основі: підприємці – профспілки [33, с.14].

Існує думка про наявність третьої моделі соціального діалогу, більш характерна для Швейцарії та Нідерландів, де головний акцент у соціальному діалозі зроблено на його галузевому рівні. Співпраця обмежується консультаціями, які мають рекомендаційний (не наказовий, обов'язковий) характер, при цьому колективні договори не укладаються. Однією з форм реалізації такої моделі є так звана «зразкова» угода, яка укладається в промисловій галузі й являється свого роду орієнтиром для інших.

Досвід держав – членів ЄС засвідчує, що соціальний діалог є ефективним демократичним інструментом врегулювання соціально-трудових відносин, який забезпечує баланс інтересів працівників, роботодавців і держави та сприяє сталому соціально-економічному розвитку. Для України, що перебуває на етапі європейської інтеграції не має змістовних альтернатив. Членство України в Міжнародній організації праці та ратифікація конвенцій, так за даними Інформаційної системи з міжнародних трудових норм Normlex International Labour Organization (чинною для України є 61 Конвенція, фундаментальними є 9, про управління (пріоритет) — 4, технічними — 48) [34], сприяло інституційному оформленню державного управління охороною праці з урахуванням міжнародних стандартів і механізмів соціального діалогу.

1.3 Психосоціальні аспекти охорони праці у системі державного управління

У Статуті Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ) зазначено: «Здоров'я є станом повного фізичного, душевного і соціального благополуччя, а не лише відсутністю хвороб і фізичних дефектів» [35]. Важливим наслідком цього визначення є те, що психічне здоров'я — це не тільки відсутність психічних розладів і форм інвалідності.

Тема ментального здоров'я працівників та психосоціальної підтримки на робочому місці є чи не найголовнішою темою сьогодення.

Міжнародні трудові стандарти управління психосоціальними ризиками є невіддільною частиною системи управління охороною праці. Основні конвенції МОП із безпеки і здоров'я на роботі (БЗР) – Конвенція 1981 року про безпеку та здоров'я на роботі (№ 155) і Конвенція 2006 року про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі (№ 187) – мають на меті захист як фізичного, так і психічного здоров'я працівників та запобігання нещасним випадкам на роботі й професійним захворюванням. Вони містять положення, що поширюються на всі галузі діяльності й на всіх працівників, незалежно від виду небезпеки, а також слугують основою для заходів із безпеки та здоров'я, передбачених в інших відповідних актах МОП. У сукупності Конвенції № 155 і 187 передбачають впровадження системного підходу до управління БЗР, визначаючи основні обов'язки, права і відповідальність у цій царині, а також висвітлюючи взаємодоповнюючі ролі урядів, роботодавців та працівників у створенні безпечних і здорових робочих середовищ.

Всі держави-члени МОП, навіть ті, що не ратифікували ці конвенції, зобов'язані дотримуватися, зміцнювати та реалізовувати сумлінно та відповідно до Статуту МОП принципи, що стосуються основних прав, які є предметом цих конвенцій.

Делегати Міжнародної конференції праці (ILC) ухвалили резолюцію щодо додавання принципу безпечного та здорового робочого середовища до Основних принципів і прав на працю Міжнародної організації праці (МОП).

До цього часу існувало 4 категорії Основних принципів і прав у сфері праці:

- свобода асоціацій та ефективне визнання права на ведення колективних переговорів;
- скасування всіх форм примусової або обов'язкової праці;
- реальна заборона дитячої праці;
- недопущення дискримінації у сфері зайнятості та занять.

А безпека та здоров'я стала п'ятою категорією.

Конвенція № 155 закликає до ухвалення узгодженої національної

політики в галузі БЗР. Вона вимагає також ужиття заходів на національному рівні й на рівні підприємства, визначаючи основні обов'язки, права і відповідальність у цій галузі. «Мета» національної політики згідно конвенції № 155 – «запобігати нещасним випадкам і завданню шкоди здоров'ю». Ст. 3 Конвенції № 155 визначає термін «здоров'я» стосовно праці та означає «не тільки відсутність хвороби чи недуги; він також включає фізичні й психічні фактори, які впливають на здоров'я й безпосередньо стосуються безпеки та здоров'я на роботі» [11].

У Конвенцією № 187 обрано системний підхід до сприяння створенню безпечних і здорових робочих середовищ, який зосереджується на впровадженні національної політики, національних систем і програм для заохочення національної культури профілактики в галузі БЗР. Такий системний підхід слід реалізовувати з урахуванням принципів, визначених у відповідних актах із БЗР. Відповідно до цієї конвенції принципові запобігання слід надавати «найвищого пріоритету».

А згідно зі ст. 1 Конвенції МОП № 161 про служби гігієни праці, на служби покладено профілактичні функції та відповідальність за консультування роботодавця, працівників та їхніх представників з питань вимог щодо створення й підтримання безпечного та здорового виробничого середовища, що сприятиме оптимальному фізичному й психічному здоров'ю у зв'язку з трудовою діяльністю [36].

Директива Ради Європейських співтовариств від 12 червня 1989 року про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі (89/391/ЄЕС) [37] містить загальні принципи запобігання професійним ризикам, забезпечення безпеки та охорони здоров'я, усунення факторів ризику та аварійних ситуацій, інформування, консультування, збалансованої участі відповідно до національних законодавств та/або практик, підготовку працівників або їхніх представників, а також загальні настанови для запровадження зазначених принципів. Відповідно до цієї директиви роботодавець зобов'язаний забезпечувати безпеку та охорону

здоров'я працівників в кожному пов'язаному з роботою аспекті.

У сучасній системі охорони праці помітно зростає значення керування психосоціальними ризиками, що зумовлене зміною характеру праці, інтенсивністю виробничих процесів і вищими вимогами до емоційної стійкості працівників. Так, у червні 2021 р. Міжнародна організація зі стандартизації опублікувала міжнародний стандарт ISO 45003:2021 «Управління охороною здоров'я та безпекою праці. Психологічне здоров'я та безпека праці на роботі. Настанови з керування психосоціальними ризиками» [38].

Цей Міжнародний стандарт ISO 45003:2021 окреслює концептуальні підходи до забезпечення психологічного добробуту на робочому місці, визначаючи психосоціальне здоров'я як невіддільну частину загальної системи управління безпекою та гігієною праці. Його положення спрямовані на формування організаційних умов, які зменшують негативний вплив соціальних та виробничих чинників на працівника, збільшуючи результативність і стійкість підприємства.

Стандарт містить дорадчі положення щодо виявлення, оцінки та зменшення психосоціальних ризиків, пропонуючи системний підхід до їхньої інтеграції у загальну політику охорони праці. Він наголошує, що праця з такими ризиками вимагає спеціальної компетентності менеджерів та фахівців з охорони праці, адже брак знань у сфері психологічного добробуту може спричиняти суттєві організаційні та людські збитки. Дослідження, проведені зокрема британською службою HSE, демонструють прямий зв'язок між психосоціальними факторами — перевантаженістю, низькою управлінською підтримкою — та значними втратами робочого часу. У стандарті ISO 45003:2021 зазначено, що психосоціальне здоров'я та благополуччя працівників є новою сферою діяльності для менеджерів та фахівців, ці фахівці потребують спеціального або додаткового професійного навчання та допомоги щодо управлінням психічним здоров'ям працівників.

Відповідно до стандарту ISO 45003:2021, психосоціальні ризики — це будь-які ризики, пов'язані з небезпеками, що виникають у процесі організації

роботи внаслідок соціальних факторів та аспектів робочого середовища й можуть завдати психологічної, соціальної чи фізичної шкоди [38].

Таким чином, у науковому середовищі формується усталене розуміння того, що психосоціальні ризики — це сукупність небезпек, зумовлених організацією праці, соціальними взаємодіями та особливостями робочого середовища, здатних спричинити психологічну, соціальну або фізичну шкоду. Керування такими ризиками розглядається не як факультативний напрямок, як ключовий складник ефективної системи безпеки праці, що потребує міждисциплінарної підготовки, сучасних методів оцінювання та високого рівня управлінської культури.

Фактори психосоціальних ризиків розуміються як організаційні та управлінські характеристики трудового процесу, що здатні підвищувати ймовірність несприятливого впливу на працівника, викликати професійний стрес або посилювати вже наявні стресові стани, які впливають на його здоров'я та добробут. У період воєнних дій такі ризики суттєво зростають, оскільки, Війна — це небезпека і фактор появи різних імовірних ризиків для працівників і сфери праці, що своєю чергою призводить до стресу. У цих умовах важливою є роль керівництва підприємств, який, використовуючи механізми організації роботи, може впливати на рівень психосоціальних ризиків та знижувати їхній негативний ефект. До таких ризиків належать надмірна інтенсивність праці, суперечливість виробничих вимог, недостатня ефективність внутрішньої комунікації, обмежена підтримка з боку управлінського персоналу, низький ступінь залучення працівників до процесів прийняття рішень, відчуття нестабільності чи небезпеки на робочому місці. Реалізація відповідних заходів на організаційному та індивідуальному рівнях дає можливість пом'якшити наслідки впливу таких факторів і забезпечити належний рівень психологічної стійкості працівників.

ВООЗ виділила 10 категорій ризиків, які напряму пов'язані з робочим місцем:

- беззмістовність роботи та недостатнє використання професійних навичок;

- значне робоче навантаження та постійні дедлайни;
- незручний графік роботи — нічні зміни, довготривалий робочий день тощо;
- відсутність контролю над робочим процесом у співробітника;
- погана організація робочого місця — нестача простору або неякісне освітлення, надмірний шум, непридатність обладнання для ефективної роботи;
- нерозвинена корпоративна культура — недостатня підтримка з боку керівництва, низька кваліфікація, висока конкуренція за обмежені ресурси, надмірна бюрократія;
- погані взаємостосунки — конфлікти між співробітниками, мікроагресія, знущання тощо;
- невизначеність ролей в організації та розмита відповідальність;
- відсутність кар'єрного розвитку та низька оплата праці;
- недотримання балансу між життям та роботою [39].

Такі фактори впливають на самопочуття працівника та можуть поглибити психічні розлади або навіть спровокувати їх.

Для роботодавців є критично важливим усунути небезпеки та мінімізувати ризики, вживаючи результативних та ефективних профілактичних і захисних заходів з керування психосоціальними ризиками, оскільки психосоціальні небезпеки є головними викликами для здоров'я, безпеки та добробуту працівників на виробництві.

Всесвітня організація охорони здоров'я сформувала трьохрівневий підхід щодо підтримки психічного здоров'я та радить підходити до проблеми шляхом:

Запобігання. Переформатуйте робоче середовище, щоб мінімізувати психологічні ризики та запобігти можливим захворюванням.

Захищати та популяризувати. Підвищуйте обізнаність та навички співробітників, щоб розпізнати психологічні проблеми на ранньому етапі та вжити вчасно відповідних заходів.

Підтримання. Дбайте про працівників з психічними розладами, щоб вони могли продовжувати працювати та розвиватися на роботі.

МОП в свою чергу вкотре наголошує на необхідності посилення уваги до

дослідження психосоціальних ризиків на робочому місці "Безпека та здоров'я в основі майбутнього праці. Спираючись на 100-річний досвід" (англ. "Safety and health at the heart of the future of work. Building on 100 years of experience"), визначаючи ключовими напрямками таких досліджень: а) інтеграцію психосоціальних ризиків в оцінки ризику як частини систем управління охороною праці; б) шляхи розвитку безпечного психологічного клімату на робочому місці; в) вивчення впливу психосоціальних ризиків на роботі на фізичне здоров'я працівників (Safety and health at the heart of the future of work). У червні 2022 р. Міжнародна конференція праці внесла "безпечне та здорове робоче середовище" в систему основоположних принципів і прав у сфері праці, доповнивши відповідним принципом Декларацію МОП основних принципів і прав у світі праці 1998 р. та Декларацію МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації 2008 р. (Resolution ILO, 2022) [40, с. 87].

Що стосується України, що взяла на себе міжнародні зобов'язання, ратифікувавши цілу низку конвенцій МОП із безпеки і здоров'я на роботі, а також взявши на себе зобов'язання наблизити національні норми до стандартів ЄС, має сприяти безпечним і здоровим умовам праці стало ухвалення Закону України «Про систему охорони психічного здоров'я». На законодавчому рівні приділено суттєву увагу охороні психічного здоров'я на робочому місці. Мета Закону — створення сучасної, ефективної та злагодженої системи, яка відповідатиме європейським нормам та стандартам й працюватиме для всіх громадян країни.

Прийнятий закон встановлює правила та принципи роботи системи охорони психічного здоров'я в Україні. Він спрямований на забезпечення доступу до якісних послуг, захист прав людей із психічними розладами та іншими проблемами, що стосуються психічного здоров'я, запобігання виникненню психічних розладів й усунення шкідливих факторів, що впливають на психічне здоров'я українців.

Нормативний акт закладає основу майбутнього, де психічне здоров'я — в пріоритеті, а пов'язані з ним питання інтегровані в усі сфери життя.

Зокрема, ст. 33 Закону України «Про систему охорони психічного здоров'я» передбачає, щоб кожен роботодавець розробив та затвердив програму психосоціальної підтримки працівників на робочому місці [41].

Основні положення Закону України «Про систему охорони психічного здоров'я» ґрунтуються на рекомендаціях Єврокомісії вирішувати питання психічного здоров'я в усіх сферах національної політики. Цей підхід передбачає, що всі рішення та заходи, прийняті на державному, регіональному та місцевому рівнях, враховують вплив на психічне здоров'я населення та сприяють його зміцненню.

Хоча ухвалення Закону України «Про систему охорони психічного здоров'я» має надзвичайно важливе значення для формування сучасної державної політики у цій сфері, його прийняття не вирішує всієї сукупності нормативних та організаційних питань. Закон фактично закладає концептуальні засади та встановлює загальні принципи функціонування системи, однак для його повноцінної імплементації необхідне значне подальше нормативне наповнення. Йдеться про розроблення підзаконних актів, процедурних регламентів, професійних стандартів, міжсекторальних протоколів взаємодії, а також про створення чітких механізмів координації між центральними органами влади, роботодавцями та закладами охорони психічного здоров'я.

Крім того, подальша гармонізація з європейськими підходами потребує ухвалення додаткових документів, які б конкретизували інструменти підтримки психічного здоров'я у трудовій сфері, порядок запровадження програм психосоціальної підтримки на робочих місцях та критерії оцінювання їх ефективності. Таким чином, прийняття Закону є фундаментальним кроком, однак повноцінне функціонування системи вимагатиме тривалого етапу нормативного та інституційного доопрацювання.

Закон враховує міжнародний досвід та інтегрував напрацювання Всеукраїнської програми ментального здоров'я «Ти як?», започаткованої за ініціативи першої леді України Олени Зеленської.

Варто зазначити, що однією з перших державних інституцій, що

опікуються питаннями психосоціальної підтримки працівників, є Державна служба України з питань праці (Держпраця), яка спільно з Міністерством економіки та Держслужбою зайнятості реалізують проект з психосоціальної підтримки українців на робочому місці.

Державною службою України з питань праці на початку 2022 року було підготовлено та розміщено у вільному доступі на порталі <https://pratsia.in.ua> розділ “Психосоціальна підтримка на роботі”. Вперше було опубліковано найсвіжішу і без перебільшення унікальну серію інформаційних матеріалів із питань психосоціальної підтримки на робочому місці в умовах воєнного й післявоєнного часу «З турботою про себе й кожного».

Усі заходи психосоціальної підтримки сприяють створенню здорового та продуктивного робочого середовища. Вони допомагають працівникам впоратися зі стресом, покращують їхнє самопочуття та сприяють розвитку позитивних взаємин між колегами. Психосоціальна підтримка на робочому місці не тільки сприяє здоров’ю, але й є ключовим елементом успіху та досягнення організаційних цілей.

Однак, всіх заходів та проектів на даний час недостатньо, постійно збільшується кількість людей, у зв’язку зі збройною агресією російської федерації, що потребують психосоціальної підтримки.

Міжнародні стандарти управління психосоціальними ризиками, зокрема рекомендації МОП та стандарту 45003:2021, є невід’ємною частиною системи управління охороною праці. В Україні вже здійснено перші кроки у цьому напрямі: ухвалено Закон України «Про систему охорони психічного здоров’я». Водночас подальший розвиток системи підтримки психічного здоров’я потребує удосконалення нормативної бази, розширення програм та впровадження кращих міжнародних практик, розробки об’єктивних інструментів для оцінювання психосоціальних ризиків.

Висновки до першого розділу

Нами здійснено комплексний аналіз теоретичних і правових засад охорони праці, що дало змогу розкрити зміст, значення та місце у системі державного управління. Проведене дослідження підтвердило, що охорона праці є складним і багатогранним явищем, яке не обмежується лише нормами однієї галузі права, а охоплює широке коло правових, соціальних та організаційних аспектів.

Обґрунтовано, що охорону праці доцільно розглядати у надширокому розумінні як систему правових норм різних галузей права, об'єднаних спільною метою – збереження життя, здоров'я та працездатності працівника в процесі трудової діяльності. Такий підхід дозволяє комплексно охопити правове регулювання безпеки праці, враховуючи його зв'язок із соціальною політикою держави, економічними процесами, рівнем науково-технічного розвитку та станом системи охорони здоров'я.

Важливим результатом аналізу стало виокремлення базових принципів охорони праці, які лежать в основі сучасної системи державного управління охорони праці. Принцип пріоритету життя і здоров'я працівника є аксіоматичним.

У ході дослідження встановлено, що сучасні міжнародні підходи до охорони праці, закріплені в Конвенціях МОП № 155 і № 187, Рамковій директиві ЄС 89/391/ЄЕС та стандарті ISO 45003:2021, ґрунтуються на ризик-орієнтованому управлінні професійними та психосоціальними ризиками, а національне законодавство з охорони праці наближається до міжнародних і європейських стандартів. Водночас існує необхідність подальшої модернізації законодавчої бази та управлінських механізмів із урахуванням ризикорієнтованого підходу, зокрема в частині психосоціальних ризиків і ментального здоров'я працівників.

Окрему увагу у розділі приділено психосоціальним аспектам охорони праці, значення яких суттєво зросло в умовах воєнного стану та післявоєнного

відновлення України. Доведено, що психологічне благополуччя працівників має безпосередній вплив на безпеку праці, продуктивність та ефективність трудової діяльності. Запровадження програм психосоціальної підтримки, зокрема за участю Міжрегіонального управління, є важливим кроком у напрямі модернізації національної системи охорони праці, однак наявні заходи поки що не відповідають реальним масштабам потреб.

Узагальнюючи результати дослідження, можна зробити висновок, що подальший розвиток системи державного управління у сфері охорони праці в Україні має ґрунтуватися на комплексному та багаторівневому підході, поєднанні державної політики з міжнародним досвідом і впровадженні ризик-орієнтованих підходів. Оновлення законодавчої бази, посилення інституційної спроможності органів державної влади та інтеграція психосоціального компонента в систему управління охороною праці створять необхідні передумови для підвищення рівня безпеки та здоров'я на робочих місцях.

РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАХІДНОГО МІЖРЕГІОНАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ

2.1 Характеристика структури та повноважень Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці

Державна служба України з питань праці (Держпраця) є центральним органом виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики у сфері охорони праці, промислової безпеки, гігієни праці та здійснення державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства з безпеки і здоров'я працівників, що була створена у 2015 році шляхом об'єднання Державної інспекції України з питань праці, Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки України та Державної санітарно-епідеміологічної служби України.

Держпраці має дуже широкі поноваження, які, згідно з Положенням, включають понад п'ятдесят завдань, зокрема:

- реалізація державної політики у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб;
- здійснення комплексного управління охороною праці та промисловою безпекою на державному рівні;
- здійснення державного регулювання і контролю щодо охорони праці та промислової безпеки у сфері діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки та ін. [28].

Держпраці у межах повноважень, передбачених законом, на основі та на

виконання Конституції України [24] та Законів України, актів Президента України, постанов Верховної Ради України, прийнятих відповідно до Конституції та законів України, актів Кабінету Міністрів України, наказів Мінекономіки видає накази організаційно-розпорядчого характеру, організовує і контролює їх виконання.

Держпраці здійснює свої повноваження безпосередньо та через утворені в установленому порядку територіальні органи.

На початку січня 2022 року уряд ухвалив рішення про реформу регіональної структури Держпраці. Це передбачало ліквідацію 22 обласних територіальних органів та утворення нових міжрегіональних територіальних органів, юрисдикція яких буде поширюватись на територію кількох областей [29].

Реформа спрямована була на скорочення кількості територіальних управлінь та забезпечення можливості реалізації повноважень інспекторів за міжрегіональним принципом, що дозволить оптимізувати кількість адміністративного персоналу та вивільнити додаткові ресурси для збільшення ефективності роботи органу в цілому, на підвищення ефективності роботи служби та її прозорість. Зокрема, вбачалось зосередженість на здійсненні безпосередніх функцій Держпраці з концентруванням інспекторського складу в залежності від оперативних завдань.

6 грудня 2022 року розпочало своє функціонування і Західне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці (далі по тексті – Міжрегіональне управління).

Міжрегіональне управління є територіальним органом Державної служби України з питань праці, що їй підпорядковується, повноваження якого поширюються на територію Волинської, Закарпатської, Львівської та Рівненської областей.

Міжрегіональне управління реалізує свої повноваження та виконання функцій, визначених Положенням про Західне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці, затвердженим наказом Державної служби

України з питань праці від 23.09.2022 № 169 (далі - Положення № 169), та іншими нормативно- правовими актами.

Відповідно до пункту 2 Положення № 169, Міжрегіональне управління у своїй діяльності керується Конституцією та законами України, указами Президента України та постановами Верховної Ради України, прийнятими відповідно до Конституції та законів України, актами Кабінету Міністрів України, нормативно- правовими актами Міністерства економіки України, а також цим Положенням.

Основними завданнями Міжрегіонального управління відповідно до Положення №169 є:

1) реалізація державної політики у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб;

2) здійснення комплексного управління охороною праці та промисловою безпекою на міжрегіональному рівні;

3) здійснення державного регулювання і контролю у сфері діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки;

4) організація та здійснення державного нагляду (контролю) у сфері функціонування ринку природного газу в частині підтримання належного технічного стану систем, вузлів і приладів обліку природного газу на об'єктах його видобутку та забезпечення безпечної і надійної експлуатації об'єктів Єдиної газотранспортної системи [16].

Західне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці складається з відділів та підрозділів (секторів). Кожен відділ та підрозділ виконує свої функції та має свої обов'язки, що спрямовані на ефективну

діяльність Міжрегіонального управління в системі органів публічного управління та реалізацію державної політики в сфері законодавства про працю, зайнятість та охорони праці. Міжрегіональне управління виступає гарантом дотримання трудових прав громадян, є одним із ключових органів захисту прав працівників у державі, через контроль за дотриманням законодавства про працю, а саме: укладення трудових договорів, охорону праці, оплату праці, відпустки, звільнення, робочий час, пільги тощо. Безперервне реагування на звернення працівників про порушення їхніх прав.

Таким чином, Міжрегіональне управління діє на регіональному рівні та здійснює діяльність в частині подолання не задекларованої праці, сприяння формування культури здорових, безпечних та належних умов праці на кожному робочому місці, надання адміністративних послуг, здійснення державного нагляду та контролю, захисту інтересів найманих працівників та здійснення комплексного державного управління у сфері охорони праці, а також надання психосоціальної підтримки, що підсилює значення та відкриває шлях до профілактики інших психосоціальних ризиків у сфері праці.

Міжрегіональне управління забезпечує на регіональному рівні реалізацію державної політики з охорони праці, а також виконує важливу координуючу і посередницьку функцію між державою, роботодавцями та працівниками. Його діяльність спрямована не лише на здійснення державного нагляду і контролю за додержанням законодавства у сфері безпеки та гігієни праці, але й на надання інформаційно-консультативної підтримки суб'єктам господарювання, розвиток превентивних підходів до управління виробничими ризиками та формування культури безпечної праці. Тут варто зауважити, що в період дії воєнного стану превентивна діяльність (попереджувальна) Міжрегіонального управління виходить на новий рівень, охоплюючи широкий спектр консультативних, інформаційних, навчальних, рекомендаційних та психосоціальних заходів. На даний момент діяльність спрямована не на застосування санкцій, а попередження порушень, мінімізацію виробничих і психосоціальних ризиків та збереження життя і здоров'я працівників, що відповідає сучасним міжнародним

підходам до управління охороною праці:

- інспектори проводять інформаційно - роз'яснювальні заходи для підприємців щодо законодавства про охорону праці з урахуванням положень нормативно-правових актів, прийнятих на період дії воєнного стану, надають «технічну консультацію» на підприємствах, проводять семінари з охорони праці та лекції з безпеки праці;

- онлайн-консультації з охорони праці через сайт, зокрема на сайті Міжрегіонального управління є розділи «Онлайн-консультування», «Інтерактивний інспектор»;

- ініціює опитування серед служб охорони праці підприємств, здійснює інформаційні кампанії, оголошує конкурси та освітні заходи — безпосередньо конкурс «Мистецтво безпеки праці 2025»;

- впровадження ризик-орієнтованого підходу, який передбачає ідентифікацію найбільш небезпечних виробничих факторів, аналіз причин виробничого травматизму та професійних захворювань, а також підготовку рекомендацій щодо їх запобігання. В цьому напрямі одним із ключових кроків стало вдосконалення інтегрованої автоматизованої системи державного нагляду (контролю), закріплене Постановою Кабінету Міністрів України № 1189 від 25 вересня 2025 року. Цей документ передбачає спрямування на розширення функціоналу системи, забезпечення взаємодії між контролюючими органами, інтеграцію з державними реєстрами та впровадження ризик-орієнтованого підходу до планування перевірок.

- окремий напрям діяльності пов'язаний із психосоціальною підтримкою працівників. Західне міжрегіональне управління Держпраці орієнтує роботодавців на впровадження заходів, спрямованих на зниження психоемоційного напруження, запобігання професійному вигоранню, покращення внутрішньої комунікації та підтримку ментального здоров'я працівників та впровадження психосоціальної програми.

Для оцінки результативності діяльності Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці доцільно здійснити порівняльний

аналіз кількісних показників за останні роки. Даний аналіз охоплює дані щодо кількості наданих консультацій із використанням сервісу «Інтерактивний інспектор», реалізованих превентивних заходів з охорони праці, а також заходів психосоціальної підтримки працівників на робочих місцях. Узагальнені порівняльні показники за відповідний період наведено на рис.2.1.

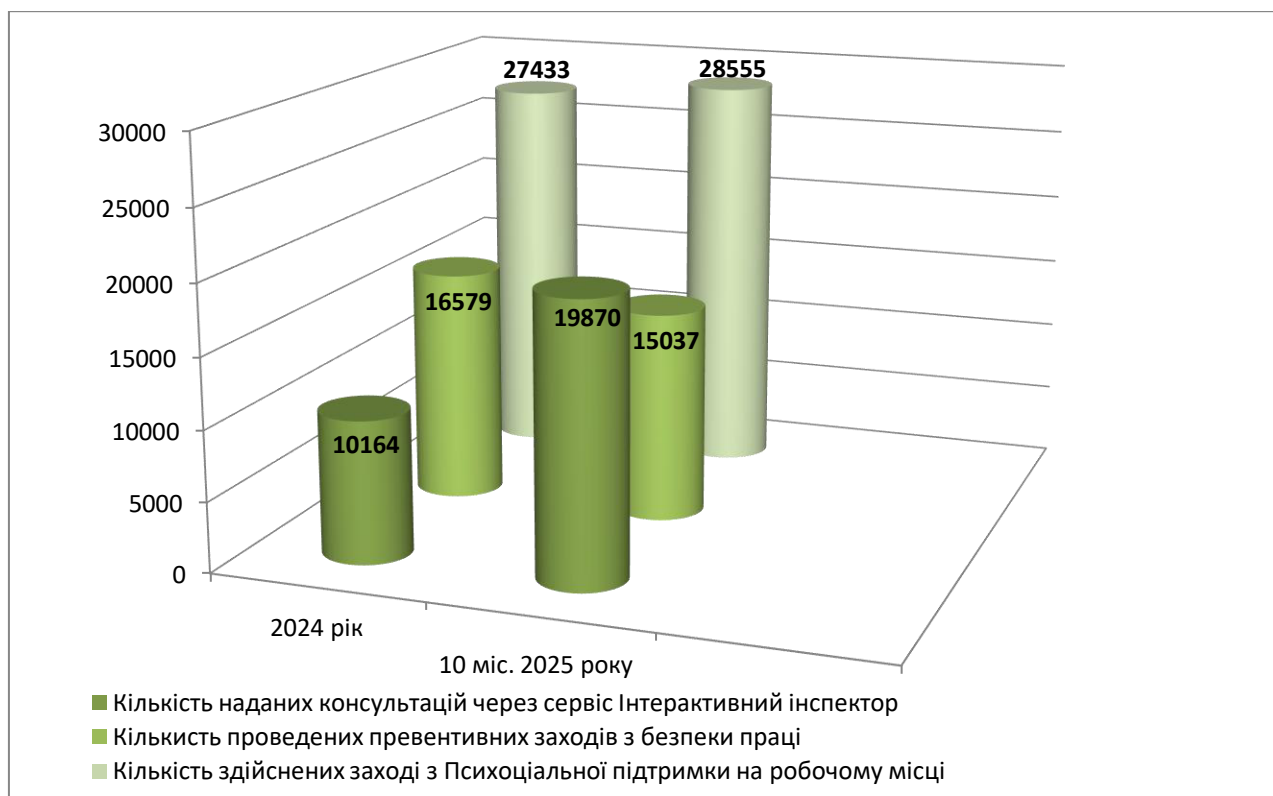


Рис. 2.1. Кількісні показники здійснених заходів інспекторами Міжрегіонального управління

Водночас весь спектр наданих повноважень Міжрегіональному управлінню використовується наразі не повною мірою, це стосується діяльності Західного міжрегіонального управління Державної служби України з питань праці, що спрямована на реалізацію державної політики у сфері охорони праці та промислової безпеки, де основними напрямками роботи є: Державний нагляд і контроль - проведення планових та позапланових перевірок підприємств щодо дотримання законодавства про охорону праці. У зв'язку із запровадженням воєнного стану в Україні Кабінет Міністрів України ухвалив Постанову № 303 від 13 березня 2022 року «Про припинення заходів державного нагляду

(контролю) і державного ринкового нагляду в умовах воєнного стану» [42]. Зазначена постанова фактично звузила інструментарій інспекційної діяльності Міжрегіонального управління, дозволивши здійснення перевірок лише у виключних випадках та тотальна заборона на планові перевірки.

Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» № 877-V визначає загальні принципи, процедури та межі здійснення контрольних повноважень державними органами, зокрема визначено, що заходи контролю здійснюються органами державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю та зайнятість населення у встановленому цим Законом порядку з урахуванням особливостей, визначених законами у відповідних сферах та міжнародними договорами [43].

Наразі такі особливості визначені статтею 16 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX (далі - Закон № 2136).

Так, частина перша статті 16 Закону № 2136 передбачає, що у період дії воєнного стану центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю, та його територіальні органи можуть здійснювати за заявою працівника або профспілки позапланові заходи державного нагляду (контролю) за дотриманням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання та фізичними особами, які використовують найману працю, в частині дотримання вимог цього Закону, а також з питань виявлення неоформлених трудових відносин та законності припинення трудових договорів [44].

Цим же Законом № 2136 встановлено виключний перелік підстав проведення позапланових заходів державного нагляду (контролю) центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю, та його територіальними органами в період дії воєнного стану.

Незважаючи на те, що в умовах воєнного стану контрольно-наглядова діяльність у сфері охорони праці здійснюється в обмеженому режимі, Міжрегіональне управління реалізує своє повноваження щодо проведення позапланових перевірок за наявності законодавчо визначених підстав. Так, зокрема, за 11 місяців 2025 року інспекторами Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці було проведено 104 заходів державного нагляду (контролю) у сфері охорони праці, внесено приписів щодо усунення порушень законодавства та нормативно-правових актів з охорони праці 117, виявлено порушень у сфері охорони праці 1462, при цьому 1201 порушення було усунено [27].

Отже, управлінська діяльність у Західному міжрегіональному управлінні Держпраці має комплексний характер і поєднує в собі як контрольно-наглядові функції, так і інформаційно-консультативну та профілактичну роботу, спрямовану на привернення уваги керівників та робітників підприємств до питань охорони праці, запобігання нещасним випадкам на виробництві та професійним захворюванням, ознайомлення із заходами безпеки, передбаченими вимогами нормативно-правових актів з охорони праці. Реалізація повноважень Міжрегіональним управлінням обмежена в умовах воєнного стану, але не припинена повністю та переходить до переважно превентивних і консультативно-дорадчих функцій.

2.2 Виробничий травматизм у регіоні та роль Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці.

Проблемі виробничого травматизму приділяється багато уваги як у зарубіжних, так і у вітчизняних виданнях. В Україні проблемі динаміки та аналізу причин виробничого травматизму на підприємствах розглядали В. В. Березуцький, О. І. Губачов, О. Г. Левченко, І.О. Мезенцева, Л.О. Мітюк, Г.Л. Юсіна та інші.

І.О. Мезенцева зазначає, що «переважна частина виробничого

травматизму зумовлена не випадковими обставинами, а системними недоліками в організації охорони праці, зокрема неналежним контролем з боку роботодавця, порушенням технологічних процесів та недостатнім рівнем навчання працівників» [45, с. 14].

О.І. Губачов у своїй праці вказує, що «для досягнення позитивних зрушень необхідна консолідація зусиль держави, роботодавців та працівників, спрямована на імплементацію європейських стандартів безпеки, посилення контролю за дотриманням законодавства та активне формування культури безпечної праці на всіх рівнях виробничого процесу» [46, с.568].

Як зазначає Юсіна Г.Л. «дія негативних виробничих факторів виробничого середовища може призвести до виробничої травми, професійного захворювання або виробничо-зумовленого захворювання» [47, с. 119].

Західне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці поряд із контрольно-наглядовою та превентивною діяльністю здійснює контроль за своєчасністю та об'єктивністю розслідування нещасних випадків на виробництві, їх документальним оформленням і веденням обліку, виконанням заходів з усунення причин нещасних випадків; проводить розслідування та веде облік аварій і нещасних випадків, які підлягають спеціальному розслідуванню, аналізує їх причини, готує пропозиції щодо запобігання таким аваріям і випадкам; проводить розслідування обставин та причин виникнення гострих і хронічних професійних захворювань та отруєнь; бере участь у роботі з удосконалення системи ведення обліку, звітності та державної статистики з питань, що належать до компетенції Міжрегіонального управління [16]. В межах цих повноважень визначальним елементом ефективності державного управління у сфері охорони праці є рівень виробничого травматизму на підприємствах регіону, на які поширюються його повноваження.

Виробничий травматизм як соціально-економічне явище відображає рівень безпеки праці, стан виробничого середовища та ефективність профілактичних заходів, що впроваджуються на підприємствах. У науковій

літературі наголошується, що саме аналіз травматизму дозволяє оцінити реальний, а не формальний стан охорони праці.

Успішна профілактика виробничого травматизму та професійної захворюваності можлива лише за умови ретельного вивчення причин їх виникнення. Для полегшення цього завдання прийнято поділяти причини виробничого травматизму і професійної захворюваності на наступні основні групи: організаційні, технічні, санітарно-гігієнічні, психофізіологічні.

Організаційні причини: відсутність або неякісне проведення навчання з питань охорони праці; відсутність контролю; порушення вимог інструкцій, правил, норм, стандартів; невиконання заходів щодо охорони праці; порушення технологічних регламентів, правил експлуатації устаткування, транспортних засобів, інструменту; порушення норм і правил планово-попереджувального ремонту устаткування; недостатній технічний нагляд за небезпечними роботами; використання устаткування, механізмів та інструменту не за призначенням.

Технічні причини: невідповідність вимогам безпеки або несправність виробничого устаткування, механізмів, інструменту; недосконалість технологічних процесів; конструктивні недоліки устаткування, недосконалість або відсутність захисних загороджень, запобіжних пристроїв, засобів сигналізації та блокування.

Техногенні (техногенні, природні, екологічні та соціальні): підвищений вміст у повітрі робочих зон шкідливих речовин; недостатнє чи нераціональне освітлення; підвищені рівні шуму, вібрації, інфра- та ультразвуку; незадовільні мікрокліматичні умови; наявність різноманітних випромінювань вище допустимих значень; порушення правил особистої гігієни тощо.

Психофізіологічні причини: помилкові дії внаслідок втоми працівника через надмірну важкість і напруженість роботи; монотонність праці; хворобливий стан працівника; необережність; невідповідність психофізіологічних чи антропометричних даних працівника використовуваній техніці чи виконуваній роботі.

Діаграма (рис. 2.2) показує, що основною причини нещасних випадків та аварій на виробництві згідно даних Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці є організаційні (невиконання вимог інструкцій з охорони праці, невиконання посадових обов'язків, відсутність медичного обстеження працівників, допуск до роботи без навчання та перевірки знань з питань охорони праці, неякісне розроблення, недосконалість інструкцій з охорони праці).

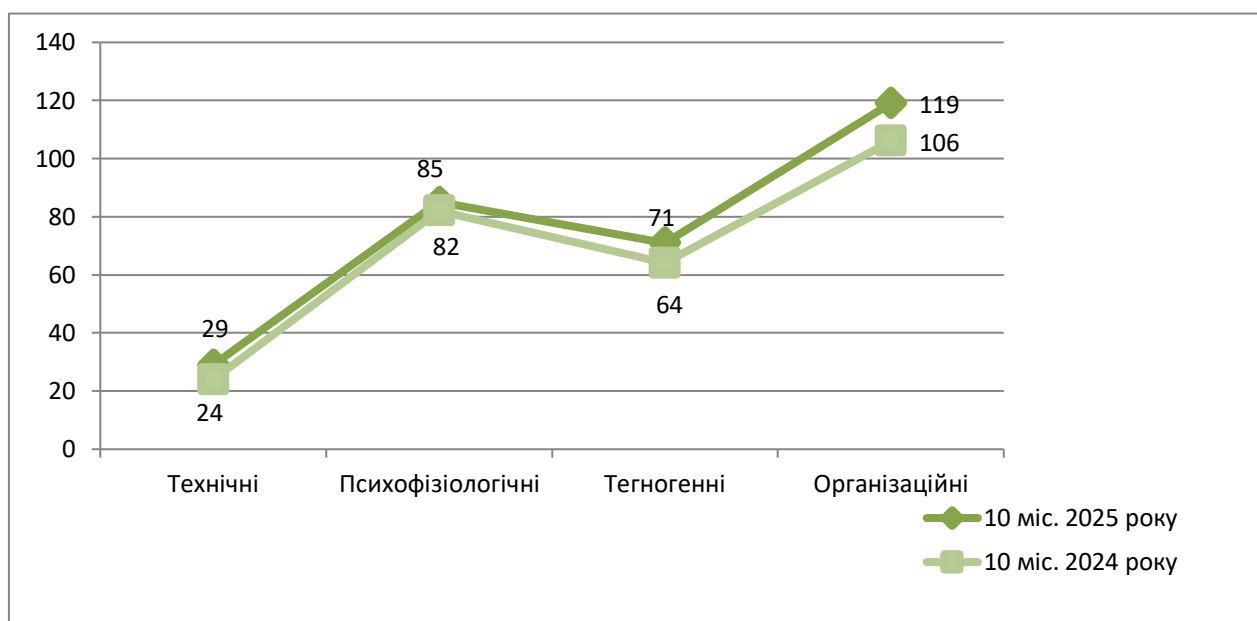


Рис. 2.2 Причини нещасних випадків на виробництві за січень-жовтень 2024–2025 роки

Друге місце посідають психофізіологічні, що пов'язані насамперед з особистою необережністю і небезпечні дії працівника, який на момент виконання своїх професійних обов'язків перебував у незадовільному психологічному стані, або через психічні властивості особливості, серед яких може бути недотримання або нехтування правилами безпеки праці, порушення нормального проходження трудового процесу, невикористання передбачених засобів захисту та інші. Саме байдуже ставлення до безпеки, ігнорування вимог нормативно-правових актів з охорони праці найчастіше призводить до помилкових дій працівника і збільшує ймовірність настання нещасних

випадків, технічних аварій та катастроф.

Аналіз психофізіологічних причин нещасних випадків на виробництві за статистичними даними, на жаль, не дає можливості у повному обсязі визначити психофізіологічний стан потерпілого на момент настання нещасного випадку. Визначення невірної поведінки, невірних і небезпечних дії працівника при виконанні певних робочих операцій, що призвели до нещасного випадку і були обумовлені його психічним станом, можна тільки при поглибленому і ретельному вивченні матеріалів спеціального розслідування нещасних випадків на виробництві [48, с. 36].

Превентивні заходи, що здійснюються Західним міжрегіональним управлінням Державної служби з питань праці спрямовані на мінімізацію психосоціальних ризиків, зокрема шляхом консультування роботодавців щодо впровадження програм психосоціальної підтримки на робочому місці та підвищення обізнаності працівників з питань збереження психічного здоров'я.

Технічні причини настання нещасних випадків на виробництві з тяжкими і смертельним наслідками пов'язані з технічним станом засобів виробництва, що вказує на використання на підприємствах несправного та морально застарілого обладнання. З цього приводу доречно зазначити, що вищевказані нещасні випадки стаються через порушення вимог ст. 6 Закону України «Про охорону праці», в якій зазначено, що безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва на кожному робочому місці мають відповідати вимогам законодавства, а також через невиконання роботодавцем обов'язку щодо створення безпечних і здорових умов праці відповідно до вимог ст. 13 Закону [4].

Для формування комплексного уявлення про вплив організаційних, технічних, психофізіологічних та соціальних чинників на рівень виробничого травматизму, а також для спостереження динаміки його змін, доцільно враховувати не лише дані обліку, але й результати розслідувань та спеціальних розслідувань нещасних випадків, що проводяться відповідно до компетенції Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці. Саме

узагальнення матеріалів таких розслідувань дозволяє виявити першопричини подій, недоліки у функціонуванні систем управління охороною праці та пов'язані з ними ризики. На цій основі обґрунтованим є здійснення порівняльного аналізу статистичних показників Міжрегіонального управління за 10 місяців 2025 року у зіставленні з відповідним періодом 2024 року, що надає можливість установити тенденції щодо зміни частоти та характеру подій виробничого характеру (Рис. 2.3).

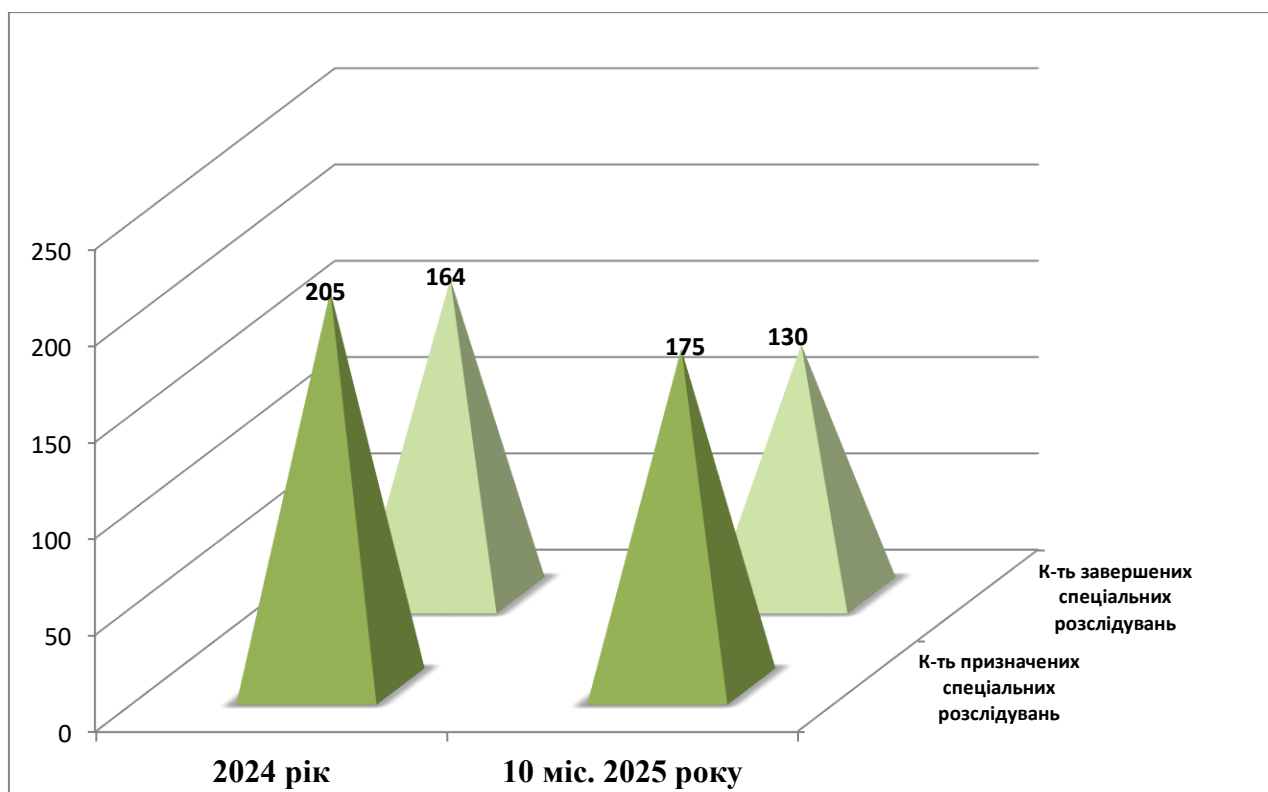


Рис. 2.3. Кількісні показники здійснених спеціальних розслідувань

Упродовж 10 місяців 2025 року було призначено 175 спеціальних розслідувань нещасних випадків на виробництві, включаючи 3 спеціальних розслідування нещасних випадків, що сталися внаслідок військових дій (чи пов'язаних з ними) під час виконання потерпілими трудових обов'язків. Станом на 01.11.2025 завершено 130 спеціальних розслідування нещасних випадків, що становить 74 %. При цьому в 2024 році було призначено 205 спеціальних розслідувань, та завершено 164, що становить 80%.

Доцільно звернути увагу і на прихований травматизм, коли роботодавці

ігнорують обов'язок повідомляти про нещасні випадки, що порушує права працівників на безпечні умови. Це відбувається також, коли через відсутність своєчасного та належного інформування роботодавцем відповідних установ та організацій, визначених нормативними документами, про нещасні випадки на виробництві, які відбуваються через необізнаність працівників з питань охорони праці. До прихованого травматизму також відносяться випадки, коли сам потерпілий від нещасного випадку або працівник, який його виявив, не повідомили безпосереднього керівника робіт та службу охорони праці підприємства (установи, організації) про нещасний випадок. Це може бути статися з кількох причин і зокрема через недбалість, недостатнє навчання працівників або зіткнення інтересів між керівництвом та працівниками [46, с. 560].

Західним міжрегіональним управлінням Державної служби з питань праці проведеться робота щодо виявлення прихованих нещасних випадків на виробництві. Зокрема, зареєстровано екстрених повідомлень закладів охорони здоров'я про звернення потерпілого з посиленням на нещасний випадок на виробництві – 538, повідомлень потерпілих у нещасних випадках на виробництві (згідно з актами за формою Н-1 та даними спеціальних комісій) – 425. За результатами перевірки інформації виявлено приховання нещасних випадків на виробництві – 22, кількість потерпілих у нещасних випадках на виробництві, про яких не надійшло екстрених повідомлень закладів охорони здоров'я – 203, інші (відсутня втрата працездатності, не підтверджена інформація про нещасний випадок на виробництві, обставини з'ясовуються тощо) – 272. Вжито заходів реагування щодо виявлених прихованих нещасних випадків на виробництві:

- видано приписів - 4;
- кількість призначених розслідувань (спеціальних розслідувань) – 19;
- притягнуто до адміністративної відповідальності (осіб) – 11.

Інспекторами Міжрегіонального управління забезпечено 100% виконання заходів, спрямованих на зниження рівня виробничого травматизму та

професійних захворювань на підприємствах, установах, організаціях у межах наділених повноважень, згідно затвердженого Операційного плану Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці щодо реалізації положень Національного плану спільних заходів щодо зниження рівня незадекларованої праці, виробничого травматизму та сприяння відновлення економіки на 2025 рік.

Вважаємо обґрунтованим є проведення окремого порівняльного дослідження рівня виробничого травматизму у довоєнний період (2020–2021 роки) та у 2024–2025 роках, коли господарська діяльність здійснюється в умовах воєнного стану. Це дозволить визначити структурні зрушення, спричинені воєнними факторами, а також охарактеризувати причини травматизму під впливом змінених виробничих, соціальних і безпекових умов. Аналіз динаміки та структури травматизму є важливим для розробки ефективних стратегій щодо його запобігання.

Динаміка нещасних випадків на виробництві за січень – жовтень 2020 - 2021 роки (повноваження Управління Держпраці у Рівненській області) та січень-жовтень 2024-2025 роки (повноваження Управління інспекційної діяльності у Рівненській області) в межах Рівненської області наведена в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Показники характеристик виробничого травматизму

Управління Держпраці у Рівненській області	рік	кількість	Управління інспекційної діяльності у Рівненській області	рік	кількість
Середньо-облікова кількість працюючих на підприємствах	2021	236261	Середньо-облікова кількість працюючих на підприємствах	2025	234675
	2020	239098		2024	241723
		-2837			-7048
Кількість потерпілих	2021	43	Кількість потерпілих	2025	51
	2020	121		2024	47
		-78			4

Продовження таб. 2.1.					
у т.ч. зі смертельним наслідком, чол.	2021	4	у т.ч. зі смертельним наслідком, чол.	2025	9
	2020	16		2024	10
		-12			-1
кчз (к-сть потерп. /середн.-облік. к-ть працюючих)*1000	2021	0,18	кчз (к-сть потерп. /середн.-облік. к-ть працюючих)*1000	2025	0,22
	2020	0,5		2024	0,19
		-0,32			-0,02
кчз (к-сть потерп. зі смерт. насл./середн.-облік. к-ть працюючих) *1000	2021	0,02	кчз (к-сть потерп. зі смерт. насл./середн.-облік. к-ть працюючих) *1000	2025	0,04
	2020	0,07		2024	0,04
		-0,05			0

Аналіз загальної динаміки кількості потерпілих від нещасних випадків на виробництві з 2021 року збільшився як і кількість потерпілих від нещасних випадків зі смертельним наслідком, пов'язаним з виробництвом. У 2020 році зафіксовано значне зростання кількості потерпілих, що значною мірою зумовлено впливом пандемії COVID-19. Зокрема, порушення стабільності виробничих процесів, кадрові дефіцити, підвищене навантаження на працівників, зміни режимів роботи та функціональні збої у системах управління охороною праці спричинили збільшення кількості подій, кваліфікованих як нещасні випадки, пов'язані з виробництвом.

Порівняння даних демонструє суттєве зменшення загальної кількості потерпілих зі смертельними наслідками між 2020 роком і 2021 роком: показник знизився з 16 до 4 осіб (–12 випадків). Такий спад відображає стабілізацію виробничих процесів порівняно з періодом 2020 року, коли на роботу підприємств суттєво вплинула пандемія COVID-19.

У 2024–2025 роках ситуація має інший характер. Кількість смертельних випадків у 2024 році становила 10 осіб, а у 2025 році — 9 осіб, тобто зниження мінімальне (–1). Це свідчить про відносну стабільність, але також про те, що рівень смертельного травматизму залишається підвищеним порівняно з

довоєнними роками.

Здійснене порівняння коефіцієнта частоти загального травматизму (КЧЗ) у довоєнний період, який становив 0,32, та в умовах дії воєнного стану — 0,02, свідчить про істотне зниження загальної частоти виробничого травматизму після завершення найгострішої фази пандемії COVID-19. Аномально високі показники 2020 року були зумовлені порушенням виробничої дисципліни, дефіцитом трудових ресурсів, різкими змінами організації праці та підвищеним рівнем психологічного напруження працівників.

Коефіцієнт частоти смертельного травматизму у 2024–2025 роках становить 0,04 в обидва роки, тобто тенденції до покращення не спостерігається. Це свідчить про стабільне, але підвищене навантаження ризиків, характерне для умов воєнного стану.

Підводячи загальний аналіз показників загального та смертельного травматизму можна ствердно говорити про стабілізацію, проте вони залишаються ще вищими, ніж у 2021 році. Це відображає нові ризики, пов'язані з бойовими діями, транспортними небезпеками, нестабільністю виробничих процесів, психофізіологічним станом працівників та загальною трансформацією умов праці. Отже, динаміка травматизму в останні роки формується під впливом двох різних кризових чинників — пандемії та війни, причому воєнні ризики демонструють більш довготривалу та стійку дію.

Урахування зазначених тенденцій дозволяє перейти до більш деталізованого аналізу, спрямованого на встановлення структурних змін у травматизмі за видами економічної діяльності. З цією метою доцільним є порівняння кількості випадків виробничого травматизму за 10 місяців 2025 року з аналогічним періодом 2021 року в розрізі галузей господарства (див. рис. 2.4). Такий підхід дає змогу не лише оцінити загальний характер змін, але й визначити, у яких секторах економіки спостерігається найбільше зростання або зниження рівня небезпек, що безпосередньо впливає на формування управлінських рішень та превентивних заходів у сфері охорони праці.

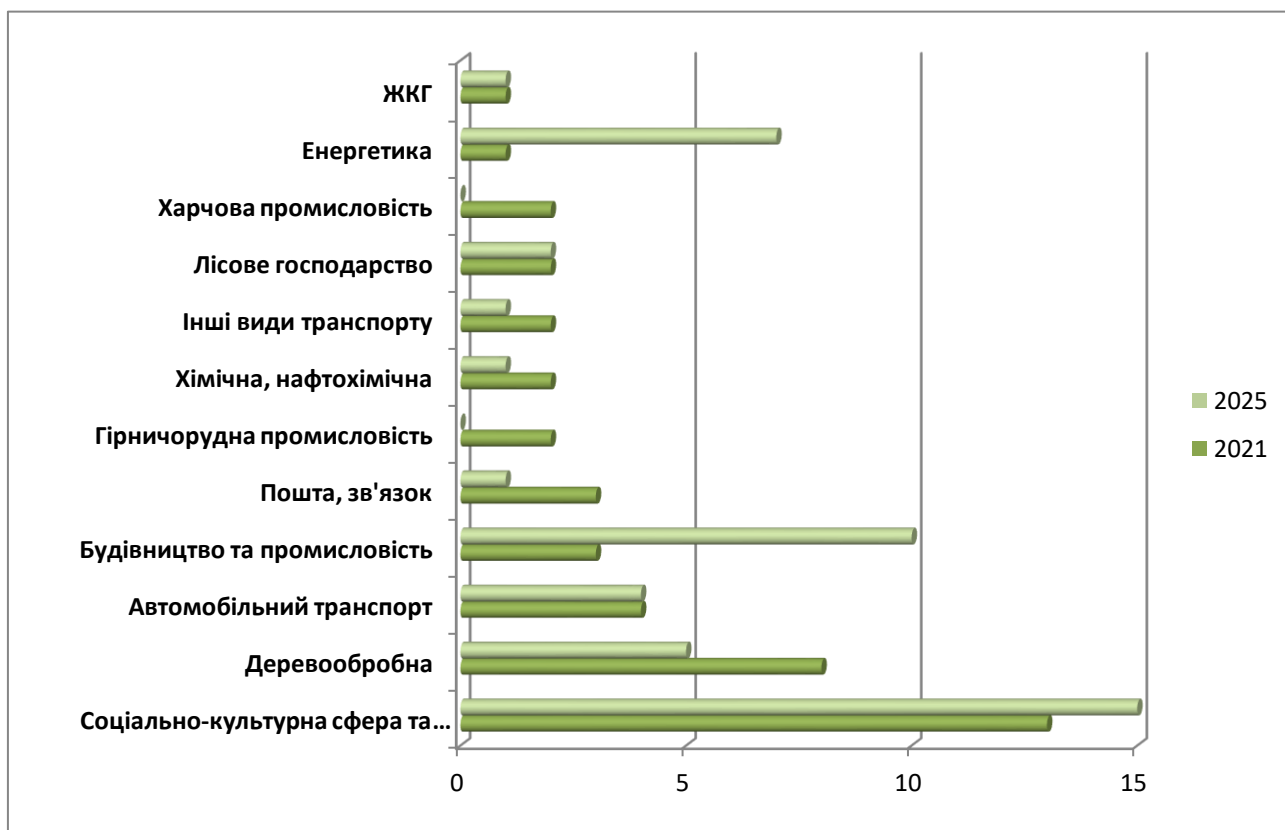


Рис.2.4. Кількість випадків виробничого травматизму за 10 міс. 2025 року в порівнянні аналогічним періодом 2021 року в розрізі галузей господарства.

Проведеним аналізом зміни рівня виробничого травматизму в розрізі галузей господарства за 10 місяців 2021 року у порівнянні з відповідним періодом 2025 року встановлено наступне.

На підприємствах соціально-культурної сфери, будівельної галузі та енергетики відмічено ріст виробничого травматизму, у порівнянні з аналогічним періодом 2021 року. Основними причинами нещасних випадків у даних галузях господарювання є організаційні (невиконання вимог інструкцій з охорони праці, невиконання посадових обов'язків).

Аналіз динаміки виробничого травматизму за видами економічної діяльності дає змогу визначити галузі з найбільшим рівнем виробничих ризиків і простежити характер їх змін. Разом з тим для комплексної оцінки небезпеки виробничого середовища та тяжкості наслідків нещасних випадків доцільно перейти до аналізу співвідношення кількості загиблих до загальної кількості

травмованих за період січень-жовтень 2021 року та січень-жовтень 2025 року (Рівненська область) див. рис. 2.5.

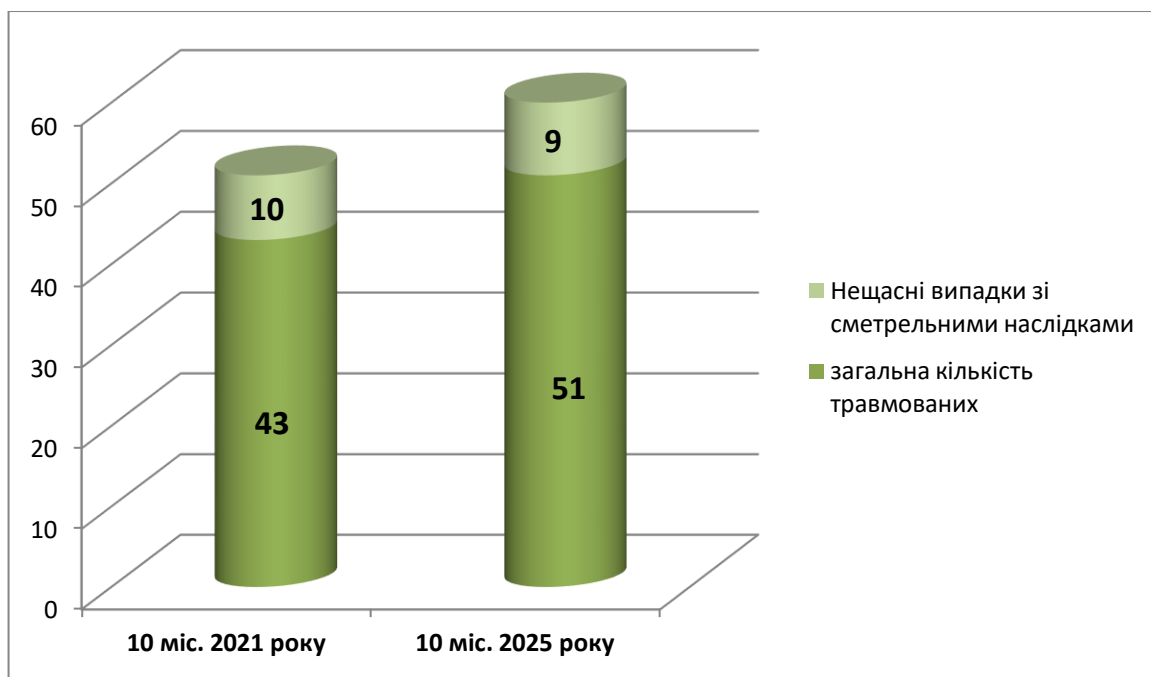


Рис. 2.5 Співвідношення кількості загиблих до кількості травмованих в межах Рівненської області

Порівняльний аналіз співвідношення кількості загиблих до загальної кількості травмованих у межах Рівненській області за період січень–жовтень 2021 року та січень–жовтень 2025 року свідчить про зниження частки нещасних випадків зі смертельним наслідком. Так, у 2021 році частка загиблих у загальній структурі виробничого травматизму становила 23 %, тоді як у 2025 році цей показник зменшився до 18 %. Така динаміка може свідчити про певне підвищення ефективності заходів реагування та зменшення тяжкості наслідків нещасних випадків. Отримані дані вказують на тенденцію до зниження смертності серед потерпілих, що є позитивним сигналом, однак потребує подальшого аналізу причинності та посилення превентивної роботи з інспекторів Міжрегіонального управління.

Саме тому Західне міжрегіональне управління Держаної служби з питань праці ставить акцент на превентивній роботі для запобігання нещасних випадків на виробництві. У цьому контексті особливої ваги набуває питання

підвищення рівня культури безпеки праці шляхом пропагування безпеки праці та способів запобігання виникненню ризиків виробничого травматизму, професійних захворювань та аварій на виробництві, формування відповідального ставлення працівників до особистої безпеки та безпеки оточуючих, а також до виробничого середовища та навколишнього природного середовища.

Забезпечено здійснення роз'яснювальної роботи на підприємствах, де сталися нещасні випадки у 2025 році та включення галузей, на яких сталися нещасні випадки у минулому році до переліку галузей, які потребують першочергового проведення на них превентивної роботи щодо попередження випадків виробничого травматизму. Також для досягнення запобігання нещасних випадків на виробництві інспектори використовують інформаційні листи, буклети, плакати, виставки-презентації, тематичні лекції, круглі столи, семінари-наради тощо.

Аналіз виробничого травматизму, що здійснюється Західним міжрегіональним управлінням Державної служби з питань праці, має не лише статистичний, а насамперед превентивний характер та є важливим інструментом формування державної політики у сфері охорони праці на регіональному рівні.

Результати аналізу виробничого травматизму використовуються Міжрегіональним управлінням для впровадження ризик-орієнтованого підходу, що передбачає концентрацію на найбільш небезпечних видах діяльності та підприємствах, де ймовірність настання нещасних випадків є найвищою. Саме це дає змогу перейти від реагування на вже допущені порушення до попередження їх виникнення.

Таким чином, аналіз виробничого травматизму в діяльності Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці виступає дієвим механізмом превенції, спрямованим на зниження рівня нещасних випадків, підвищення культури безпеки праці та вдосконалення управління охороною праці на підприємствах регіону.

2.3 Оцінювання ефективності управлінської діяльності у сфері охорони праці

Ефективність управлінської діяльності розглядається як міра досягнення поставлених цілей і результатів за умови раціонального використання наявних ресурсів, а також як здатність управлінської системи забезпечувати сталий позитивний вплив на об'єкт управління. Ефективність державного управління охороною праці виявляється у спроможності органів нагляду (контролю) реалізовувати покладені на них повноваження, щоб мінімізувати професійні ризики та знизити рівень виробничого травматизму.

Питання оцінювання результативності та ефективності контрольно-наглядової діяльності у сфері охорони праці досліджували у своїх працях О.Є. Кружилко, В.В. Майстренко, О.А. Кириченко, Ю.О. Полукаров, які обґрунтовували необхідність удосконалення системи показників діяльності органів Держпраці, розвитку аналітичної складової нагляду та переходу від формального контролю до оцінювання реального впливу управлінських заходів на стан безпеки праці [49, с. 94].

Управління охороною праці реалізується через повний управлінський цикл: розроблення управлінських рішень, їх прийняття, реалізацію та оцінювання результатів. Західне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці в цьому циклі найбільше забезпечує участь через реалізацію прийнятих рішень, хоча бере і участь в інших циклах. Саме тому етап оцінювання дозволяє встановити, наскільки міжрегіональним управлінням було застосовано управлінські інструменти сприяють досягненню стратегічної мети – забезпечення безпечних та здорових умов праці, що зберігають життя і здоров'я працівнику, а також зниження рівня виробничого травматизму та професійних ризиків.

В умовах воєнного стану та дії законодавчих обмежень планові перевірки суб'єктів господарювання не проводяться, що суттєво змінює зміст і форми реалізації наглядових повноважень. За таких умов ключового значення

набувають превентивні, інформаційно-роз'яснювальні консультаційні та інформаційні заходи стосовно психосоціальної підтримки працівників. Це відповідає сучасній європейській практиці, де пріоритет віддається профілактиці небезпек і управлінню ризиками, а не виключно каральному контролю.

Національні органи безпеки праці в ЄС (наприклад, Федеральне управління з охорони праці Німеччини, Health and Safety Executive у Великій Британії) використовують інтегровану систему оцінювання ефективності на основі ключових показників ефективності (KPI), що включають:

- кількість та результативність інспекцій і превентивних заходів;
- оцінку впливу освітніх програм і кампаній підвищення обізнаності;
- аналіз динаміки виробничого травматизму та професійних захворювань;
- залучення соціальних партнерів, профспілок та роботодавців у процес безпеки праці.

EU-OSHA (Європейська агенція з безпеки та охорони праці) систематично публікує звітні документи та ключові показники ефективності (KPI), що використовуються для оцінювання своєї діяльності та впливу політики у сфері OSH на рівні ЄС. Це включає оцінювання реалізації програм, вплив на розвиток безпечної праці, рівень охоплення і т. п.

Оцінювання ефективності діяльності Західного міжрегіонального управління Держпраці доцільно здійснювати також на основі інтегрованої системи ключових показників ефективності (KPI), яка охоплює:

- обсяг та спрямованість превентивних заходів;
- рівень охоплення психосоціальною підтримкою;
- виконання планових управлінських завдань;
- взаємозв'язок між управлінською діяльністю та показниками виробничого травматизму.

На відміну від європейських моделей, в Україні систематична оцінка ефективності управлінської діяльності органів нагляду ще перебуває на стадії формування. Проте вже зараз Західне міжрегіональне управління демонструє

прагнення до комплексного підходу, поєднуючи контрольні-наглядові, превентивні та психосоціальні заходи.

На заміну концепції стовідсоткової безпеки приходить ризик-орієнтований підхід, а саме концепція ненульового ризику, що базується на вивченні чинників і джерел небезпеки, передбаченні розвитку небажаних подій та оцінюванні їх наслідків. Адже знання імовірності подій (нещасних випадків, аварій, катастроф) та очікуваної величини втрат сприятиме запобіганню чи, як мінімум, послабленню тяжкості цих подій завдяки вчасному прийняттю необхідного рішення. Крім того, аналіз ризиків дозволяє визначити пріоритетність превентивних (профілактичних) заходів, а отже, і розміри витрат на їх проведення.

Зауважимо, що результати статистичного аналізу виробничого травматизму використовуються не лише як єдиний показник ефективності, а як індикатор опосередкованого впливу управлінських рішень на стан безпеки праці.

За 10 міс. 2025 року Західним міжрегіональним управлінням Державної служби з питань праці реалізовано 15037 превентивних заходів у суб'єктів господарювання, що включають 447 - семінарів (нарад, круглих столів тощо), 30 - тематичних тренінгів з імітацією реальних дій на робочих місцях, 71 – захід з моделювання подій на робочих місцях, де допущені нещасні випадки, при цьому 116702 було залучено працівників до превентивних заходів [50].

Важливим критерієм ефективності управлінської діяльності є також повне виконання Операційного плану заходів, що здійснюється Західним міжрегіональним управлінням Державної служби з питань праці в межах реалізації Стратегії відновлення, сталого розвитку та цифрової трансформації малих і середніх підприємств на період до 2027 року, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 30.08.2024 № 821-р, а також Оперативного плану заходів щодо реалізації Національного плану спільних дій зі зниження рівня незадекларованої праці та виробничого травматизму у 2025 році [51]. За результатами аналізу встановлено, що заплановані заходи

виконано інспекторами у повному обсязі (100 %).

Таким чином, ефективність управлінської діяльності Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці у сфері охорони праці полягає не лише у формальному контролі за дотриманням законодавства, а у системному поєднанні превентивних заходів, психосоціальної підтримки та аналізу показників виробничого травматизму, що відповідає сучасним науковим підходам і європейській практиці державного управління безпекою праці.

Висновки до другого розділу

У другому розділі магістерської роботи оцінено ефективність реалізації повноважень Західного міжрегіонального управління Держпраці у сфері охорони праці. Встановлено, що проблема виробничого травматизму залишається актуальною, його рівень в Україні перевищує відповідні показники держав — членів Європейського Союзу. Серед ключових чинників високого рівня травматизму встановлено послаблення механізмів державного управління охороною праці, обмеження контрольно-наглядової діяльності, а також вплив повномасштабної війни та пов'язаних із нею соціальних і психофізіологічних ризиків.

Дослідження показало, що відповідно до наданих повноважень Західне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці здійснює не лише контроль і нагляд, а й спеціальні розслідування нещасних випадків, аналіз їх причин і умов, узагальнення результатів та формування на цій основі пріоритетів подальшої діяльності, формування статистичних даних для аналізу травматизма та подальшого використання цих даних у роботі.

Оцінювання управлінської діяльності Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці здійснювалось з урахуванням обсягів реалізованих превентивних заходів, інформаційно-консультативної роботи, заходів психосоціальної підтримки працівників, а також аналізу

динаміки та структури виробничого травматизму. Такий підхід узгоджується з європейською моделлю управління охороною праці, що базується на поєднанні превентивних, наглядових, аналітичних і консультаційних функцій, а також активному залученні соціальних партнерів. Водночас встановлено (на основі показників кчз), що зменшення частоти загального травматизму не супроводжується пропорційним зниженням частки випадків зі смертельними наслідками, що свідчить про збереження високого рівня професійних ризиків.

Результати дослідження підтверджують висновки науковців про те, що традиційні профілактичні заходи, спрямовані виключно на усунення технічних або організаційних причин нещасних випадків, є недостатніми. У сучасних умовах особливої актуальності набуває врахування психосоціальних факторів, що зумовило впровадження на рівні державних інституцій програм психологічної підтримки працівників (ЗУ «Про систему охорони психічного здоров'я в Україні»), консультаційного супроводу роботодавців щодо адвокації програми психосоціальної підтримки.

Узагальнюючи результати розділу, слід констатувати, що ефективність управління охороною праці визначається не лише формальною кількістю перевірок або заходів, а передусім здатністю органів державного нагляду (контролю), зокрема досліджуваного органу, інтегрувати результати аналізу виробничого травматизму у практику реалізації повноважень. Досягнення цілей управління охороною праці можливе за умови функціонування високоефективних систем управління на державному, регіональному, галузевому та виробничому рівнях, що відповідають вимогам МОП і європейським стандартам.

РОЗДІЛ 3 НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ

3.1. Вдосконалення механізмів державного нагляду (контролю) та моніторингу

Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» визначив, що державний нагляд (контроль) – це «діяльність уповноважених законом центральних органів виконавчої влади, їх територіальних органів, органів місцевого самоврядування в межах повноважень, передбачених законом, щодо виявлення та запобігання порушенням вимог законодавства суб'єктами господарювання й забезпечення інтересів суспільства, зокрема належної якості продукції, робіт і послуг, прийняттого рівня небезпеки для населення, навколишнього природного середовища»[43].

Моніторинг є системою постійного спостереження за явищами та процесами, що відбуваються в навколишньому середовищі та суспільстві, результатами якого обґрунтовуються управлінські рішення. Водночас, моніторинг є методом наукового пізнання, що використовується для дослідження різних явищ суспільного життя, зокрема й управлінських, за допомогою спостереження за ними, порівняльного аналізу, що здійснюються з метою зіставлення їх станів на різних часових відрізках. Державний моніторинг є постачальником інформації, що необхідна для забезпечення ефективного функціонування системи державного управління.

Моніторинг у сфері охорони праці можна розглядати як спеціальну систему збору, обробки, збереження й розповсюдження інформації про стан показників, що характеризують охорону праці.

В Західному міжрегіональному управлінні Державної служби з питань праці функціонують, як і в інших міжрегіональних управліннях інформаційні системи, призначені для автоматизованої обробки даних про показники

наглядової діяльності, виробничого травматизму, обліку об'єктів підвищеної небезпеки, ведення реєстру дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки тощо.

Інтегрована автоматизована система державного нагляду (контролю) (далі по тексту ІАС ДНК) відповідно до Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» – «єдина автоматизована система збирання, накопичення та систематизації інформації про заходи державного нагляду (контролю), призначена для узагальнення та оприлюднення інформації про заходи державного нагляду (контролю), координації роботи органів державного нагляду (контролю) щодо здійснення комплексних заходів державного нагляду (контролю), моніторингу ефективності та законності здійснення заходів державного нагляду (контролю)» [43]. ІАС ДНК функціонує в Міжрегіональному управлінні, проте на протязі багатьох років лише в пілотному проекті та характеризується низкою системних обмежень. Серед недоліків слід виділити наступні:

по-перше, ІАС ДНК містить інформацію про кількісні показники здійснених заходів державного нагляду (контролю), не забезпечуючи належного рівня аналітичної обробки даних щодо причин порушень, умов виникнення виробничих ризиків та їх зв'язку з показниками травматизму і професійної захворюваності.

по-друге, на практиці виявляється ІАС ДНК не інтегрується з іншими державними інформаційними ресурсами, зокрема з базами даних щодо нещасних випадків, статистичними системами, реєстром платників єдиного податку та з єдиним державним реєстром юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань. Саме це зумовлює відсутності єдиної державної системи статистичної звітності стосовно нещасних випадків на виробництві, аварій та професійних захворювань, шкідливих умов праці, випадків погіршення здоров'я, пов'язаних з професійною діяльністю, унеможливорює проведення аналізу витрат і вигод у процесі забезпечення належного рівня безпеки та гігієни праці. Дана проблема зазначена в Концепції

реформування системи управління охороною праці в Україні та затвердження плану заходів щодо її реалізації та потребує на нашу думку негайного виконання [52].

по-третє, організаційні й технічні аспекти доступу до ІАС ДНК, а також періодичні обмеження її функціонування негативно впливають на своєчасність внесення та актуальність інформації. За цих умов цифровий інструмент не завжди забезпечує безперервний моніторинг реалізації повноважень органів державного нагляду (контролю).

Доцільно вдосконалити ІАС ДНК у сфері охорони праці та віднести:

- розширення аналітичних можливостей, можливість застосування штучного інтелекту (AI) для прогнозування ризиків, виявлення потенційних аварійних ситуацій і оптимізації превентивних заходів на основі аналізу великих обсягів даних;
- забезпечити взаємодію ІАС ДНК з іншими державними інформаційними ресурсами, задля створення єдиного банку інформації;
- удосконалення доступу до системи та її практичного використання, що сприятиме підвищенню оперативності, обґрунтованості та якості управлінських рішень.

Удосконалення Інтегрованої автоматизованої системи державного нагляду (контролю) фактично розпочато та перейшло у стадію практичної реалізації, нормативно закріплене постановою Кабінету Міністрів України № 1189 від 25 вересня 2025 року [53]. Зазначений нормативно-правовий акт передбачає модернізацію функціональних можливостей системи, посилення міжвідомчої інформаційної взаємодії органів державного нагляду (контролю), її інтеграцію з державними реєстрами, а також запровадження ризикоорієнтованих підходів при формуванні та реалізації планів контрольних заходів.

У системі з'явиться новий модуль управління ризиками, який автоматично визначатиме, які підприємства потраплять до плану інспекційних перевірок у 85 сферах — в тому числі і з охорони праці.

До найбільш важливіших змін відноситься:

- ступінь ризику для кожного підприємства визначатиметься автоматично за встановленими критеріями;
- система формує перелік суб'єктів для перевірок на основі їх рейтингу;
- контролюючі органи зосереджуються на високоризикових підприємствах, зменшуючи навантаження на бізнес із низьким ризиком;
- річні та комплексні плани перевірок формуються і публікуються автоматично через систему – це забезпечує прозорість і відкритий доступ для бізнесу та громадськості.

У сфері охорони праці це означає зменшення корупційних ризиків та тиску на сумлінні підприємства, перехід до інтелектуальної моделі моніторингу безпеки праці, що ґрунтується на даних, аналітиці та прогнозуванні. Проте, вдосконалення розпочалось, а зміни ще не впроваджені.

Відповідно до затвердженої інструкції з діловодства в Західному міжрегіональному управлінні Державної служби з питань праці (далі – Інструкція) обіг (проходження) службових електронних документів з моменту їх створення або одержання до завершення виконання, відправлення, знищення або передавання до відділу організації документообігу та контролю здійснюється через систему електронного документообігу та автоматизації бізнес-процесів «Megapolis.DocNet» (далі – Система «Megapolis.DocNet») із застосуванням кваліфікованого електронного підпису [54, с. 3].

Електронний документообіг, ця система має низку переваг:

- висока безпека: сертифікований рівень, підтримка КЕП (кваліфікований електронний підпис) та хмарних підписів;
- масштабованість: система створена для великих навантажень — це важливо для великої держструктури з великою кількістю документів і користувачів;
- автоматизація бізнес-процесів: узгодження, контроль виконання, призначення завдань, моніторинг — допомагає зменшити ручну працю та підвищити ефективність;
- інтеграція з державними сервісами: дозволяє краще взаємодіяти з

іншими держорганами, забезпечує обмін даними, що спрощує документообіг.

Але в процесі роботи можна виділити і ряд недоліків Системи «Megapolis.DocNet»: система функціонує відокремлено від Інтегрованої автоматизованої системи державного нагляду (контролю) та інших державних реєстрів, потребує додаткової затрати часу на виконання повноважень інспектором. У результаті моніторинг здійснюється паралельно у кількох інформаційних середовищах без формування єдиного аналітичного простору для ухвалення управлінських рішень на державному та регіональному рівнях.

Всі інші системи, що використовуються Міжрегіональним управлінням в умовах сьогодення вже не відповідають сучасному рівню інформаційних технологій, також не мають інформаційної взаємодії, недостатньо повно використовують інтегровані бази даних або взагалі їх не використовують, застарілі тощо. Відсутність спеціалізованої підсистеми аналітичної обробки надзвичайно ускладнює реалізацію складних запитів та багатокритеріального пошуку інформації у базах даних, створення інтегрованих звітів, надання інформації на доручення Голови Держпраці, унеможлиблює ефективне застосування методів математичного моделювання для прогнозування показників безпеки та оцінки ризиків виробничого травматизму. Все це зумовлює недостатній рівень інформаційно-аналітичної підтримки державного нагляду на всіх рівнях, та підтверджує доцільність створення сучасної системи моніторингу [49,с. 93].

Що стосується саме вдосконалення механізмів державного контролю та моніторингу у сфері охорони праці, то його слід розуміти як процес модернізації (оновлення) організаційних, правових, інформаційно-аналітичних та управлінських інструментів. Організаційні інструменти передбачають переорієнтацію діяльності з планових перевірок на превентивні заходи, а також розвиток міжвідомчої взаємодії та професійної підготовки інспекторів, зокрема підвищення рівня знань.

Правові інструменти забезпечуються шляхом вдосконалення законодавства з нормами МОП і ЄС, закріплення ризикоорієнтованого підходу,

усунення застарілих норм.

Інформаційно-аналітичні інструменти базуються на розвитку ІАС ДНК, її інтеграції з державними реєстрами, формуванні електронних реєстрів ризиків та використанні аналітичних і прогнозних інструментів, у тому числі елементів штучного інтелекту, для визначення пріоритетів наглядової діяльності.

Управлінські інструменти спрямовані на перехід від кількісної оцінки роботи до оцінювання результативності, зокрема через запровадження KPI, орієнтованих на зниження виробничих ризиків і травматизму.

У практичному вимірі вдосконалення механізмів державного контролю та моніторингу означає інтеграцію результатів розслідувань нещасних випадків, статистичних даних і показників контрольно-наглядової діяльності у процес прийняття управлінських рішень. Особливого значення набуває застосування ризик-орієнтованого підходу, що дозволяє концентрувати ресурси органів державного нагляду на видах економічної діяльності, підприємствах і виробничих процесах із підвищеним рівнем небезпеки.

У межах реалізації Концепції реформування системи управління охороною праці в Україні затверджено відповідний План заходів [52], який визначає поетапні кроки держави щодо переходу до сучасної, превентивної та ризик-орієнтованої моделі управління безпекою і гігієною праці.

З метою реалізації визначених Концепцією напрямів Держпраці розробляє та пропонує до впровадження низку системних проєктів, зокрема проєкт «План заходів щодо впровадження ризикоорієнтованого підходу у системи управління охороною праці суб'єктів малого та середнього підприємництва» орієнтований на адаптацію вимог безпеки та гігієни праці до реальних організаційних і ресурсних можливостей МСП. Він передбачає розроблення спрощених інструментів оцінювання ризиків, інформаційно-роз'яснювальну підтримку роботодавців, а також посилення превентивної та консультативної складової державного нагляду.

Крім того, процес удосконалення державного контролю та моніторингу передбачає додатково посилення аналітичної функції територіальних органів

Держпраці, розвиток цифрових інструментів збору та обробки інформації, підвищення прозорості статистичних даних і залучення соціальних партнерів до процесів оцінювання стану охорони праці. У цьому контексті діяльність Західного міжрегіонального управління Держпраці розглядається як елемент комплексної системи державного управління, спрямованої на зниження рівня виробничого травматизму та забезпечення сталого розвитку безпечних і здорових умов праці.

З врахуванням наведеного актуальними на сьогоднішній день є такі пропозиції щодо вдосконалення механізмів нагляду (контролю) та моніторингу, які передбачають:

- створення єдиного електронного реєстру підприємств із ризиками та професійними небезпеками;
- створення системи цифрового моніторингу у сфері охорони праці;
- впровадження інтелектуальних аналітичних систем (AI-аналітики) для прогнозування ризиків та визначення пріоритетів превентивних заходів;
- посилення відповідальності роботодавців за порушення норм охорони праці та вдосконалення механізмів адміністративного впливу.

3.2 Підвищення рівня психосоціальної безпеки працівників

В аналітичній записці Всесвітньої організації охорони здоров'я: Психічне здоров'я на робочому місці підкреслено, що «психічне здоров'я працівників прямо залежить від умов праці: безпечне середовище зміцнює здатність працювати продуктивно, тоді як несприятливі умови спричиняють виснаження та знижують ефективність діяльності» [55].

Психосоціальна підтримка на робочому місці – це комплекс заходів, спрямованих на забезпечення психологічного благополуччя, соціальної взаємодії та емоційної підтримки працівників. Така підтримка є важливою складовою здорового робочого середовища, адже вона сприяє підвищенню

продуктивності, зниженню рівня стресу та поліпшенню загального морального стану команди.

Формування й підтримка психологічно безпечного робочого середовища – це більше про запобігання проблемам, ніж про те, як їх владнати.

У наукових працях наголошується, що психосоціальні ризики мають безпосередній вплив не лише на стан психічного здоров'я працівників, а й на рівень виробничого травматизму, безпеку виконання робіт, продуктивність праці та стабільність трудових колективів. Узагальнення матеріалів розслідувань нещасних випадків свідчить, що психоемоційне виснаження, хронічний стрес, тривожні стани та наслідки травматичного досвіду дедалі частіше виступають супутніми чинниками порушення вимог охорони праці та виникнення аварійних ситуацій, так звані психосоціальні причини.

У цьому контексті показовими є висновки І. Сахарук, яка, аналізуючи досвід Міжнародної організації праці та Європейського Союзу, обґрунтовує тенденцію до визнання психосоціальних ризиків повноцінною складовою системи управління охороною праці. Авторка зазначає, що сучасне європейське правове регулювання ґрунтується на превентивному підході, інтеграції психосоціальних чинників у процедури оцінювання професійних ризиків та покладенні на роботодавця обов'язку не лише реагувати на наслідки, а й системно запобігати негативному впливу робочого середовища на психічне здоров'я працівників. Водночас державні органи нагляду в країнах ЄС виконують не лише контрольну, а й координаційно-консультативну функцію, сприяючи впровадженню програм психосоціальної підтримки на рівні підприємств [56, с. 63].

В Україні правове регулювання психосоціальної безпеки праці перебуває на етапі становлення. Закон України «Про охорону праці» лише фрагментарно враховує психічне здоров'я працівника через принцип адаптації трудових процесів до його психофізіологічних можливостей та вимоги щодо професійного добору для виконання робіт підвищеної небезпеки. Водночас ухвалення Закону України «Про систему охорони психічного здоров'я в

Україні» та впровадження національних політик у цій сфері створюють правові передумови для подальшої інтеграції психосоціальних ризиків у систему охорони праці.

Міністерство економіки спільно з Держпраці та Держслужбою зайнятості реалізують проект з психосоціальної підтримки українців на робочому місці, як уже значалося раніше, але практичну реалізацію забезпечує саме Західне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці, яке поряд із здійсненням державного нагляду та контролю надає консультаційну підтримку роботодавцям і працівникам щодо впровадження програм психосоціальної підтримки. У межах інформаційно-роз'яснювальної діяльності фахівці Управління беруть участь у поширенні методичних матеріалів, супроводі роботодавців під час адаптації систем управління охороною праці до умов воєнного стану, а також у просуванні кращих практик збереження ментального здоров'я на робочому місці.

Фахівці Міжрегіонального управління мали можливість навчатися за сприяння проекту ЄС-МОП «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні», задля надання якісних консультацій як працівникам, так і суб'єктам господарювання. Основною метою є подальша адвокація та запровадження програм психосоціальної підтримки на робочому місці.

Незважаючи на те, що напрям роботи із запровадження програм психосоціальної підтримки на робочих місцях є відносно новим для Держпраці напрямом, однак вже проведено значну роботу. У 2024 року за сприянням Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці було запроваджено програму психосоціальної підтримки на робочому місці у 103 підприємствах, а за 10 міс. 2025 року у 113 підприємствах. Налагоджено моніторинг та відстеження виконання роботодавцями заходів, передбачених Політикою психосоціальної підтримки на робочому місці в роботодавців шляхом спілкування з відповідальними особами за впровадження програм ПСП та керівниками організацій та встановлено, що 79 % роботодавців відмітили,

що завдяки програмі ПСП колективний настрій працівників покращився, знизилася кількість конфліктів і інших дрібних інцидентів на робочому місці, в основному пов'язаними з організаційними аспектами робочого середовища такими як міжособистісні стосунки на роботі, визначення своєї ролі в організації та загалом організаційної культури.

Значним практичним доповненням до державної політики у сфері психосоціальної безпеки є регіональні ініціативи, зокрема досвід Рівненської області. З березня 2023 року тут реалізується пілотний проєкт «Психосоціальна підтримка в Україні» (PRO_MentalHealth). У межах проєкту створено чотири Центри психосоціальної підтримки — по одному в кожному районі області, що забезпечило територіальну доступність безоплатної допомоги для населення, у тому числі працівників підприємств. Діяльність центрів ґрунтується на мультидисциплінарному підході із залученням психіатрів і психологів та поєднанні стаціонарних і мобільних форм роботи, що особливо важливо для віддалених громад.

Реалізація зазначеного проєкту у партнерстві з міжнародними інституціями свідчить про відповідність регіональної практики європейським стандартам у сфері психічного здоров'я. Для Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці цей досвід створює додаткові можливості для координації дій, спрямованих на формування психосоціально безпечного робочого середовища, та для посилення превентивної складової державного нагляду.

Водночас результати аналізу свідчать, що наявних заходів недостатньо для формування цілісної системи психосоціальної безпеки працівників. Це обумовлює необхідність подальшого вдосконалення повноважень територіальних органів Держпраці шляхом:

1. запровадження психосоціальної підтримки в межах наглядових повноважень. Варто нормативно закріпити право та обов'язок інспекторів праці оцінювати психосоціальні ризики під час планових і позапланових заходів державного нагляду, зокрема через аналіз організації праці,

режимів робочого часу, управлінських практик і комунікацій у колективах.

2. посилення консультативно-роз'яснювальної функції.
3. інтеграція психосоціальних показників у системи моніторингу. Доцільним є включення індикаторів психосоціальної безпеки до інформаційно-аналітичних систем державного нагляду, зокрема АІС ДНК.
4. підвищення кваліфікації інспекторів праці. Необхідним є системне навчання посадових осіб управління з питань психосоціальних ризиків відповідно до стандартів ISO 45003:2021, що дозволить поєднати контрольні повноваження з якісною консультативною підтримкою суб'єктів господарювання.

Таким чином, удосконалення повноважень Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці у сфері психосоціальної підтримки має бути спрямоване на трансформацію традиційної наглядової моделі у превентивно-орієнтовану систему, здатну своєчасно виявляти психосоціальні ризики, сприяти їх мінімізації та забезпечувати сталий розвиток безпечного й здорового робочого середовища.

3.3 Оптимізація взаємодії органі влади, роботодавців та громадських організацій

Термін «оптимізація» означає процес приведення об'єкта чи системи до оптимального (найкращого) стану. Тоді, як оптимізація взаємодії — це процес вдосконалення комунікації та зв'язків між людьми, системами чи процесами для досягнення найкращих результатів: підвищення ефективності, зниження витрат, покращення якості та задоволення учасників, шляхом аналізу поточних взаємодій, виявлення слабких місць та впровадження ефективніших методів і технологій.

Вирішення проблем охорони праці вимагає взаємодії відповідних органів

влади, роботодавців та громадськості. Проблеми неформальної економіки, незадекларованої праці, виробничого травматизму в умовах повномасштабної війни наносять не виправної шкоди обороноздатності країни та економіці. Подолати ці явища самотійно не під силу жодному державному органу. Тільки поєднавши зусилля всіх сторін соціального діалогу можливо досягти прогресу у зниженні рівня травматизму на виробництві, забезпечення безпеки та охорони праці.

У цьому контексті особливого значення набуває принцип трипартизму, про який вже шлося та який є фундаментальним для діяльності Міжнародної організації праці, широко застосовується у країнах Європейського Союзу. Трипартизм передбачає узгоджену взаємодію трьох сторін соціально-трудова відносин — держави, роботодавців і працівників (у тому числі через їх представницькі органи), що дозволяє формувати збалансовану та ефективну політику у сфері безпеки і здоров'я на роботі.

Міжрегіональне управління активно працює над покращенням взаємодії як з іншими органами державної влади, так і з роботодавцями та інститутами громадянського суспільства, розглядаючи таку взаємодію як невід'ємну. Взаємодія з іншими органами державної влади забезпечується шляхом налагодження системного міжвідомчого співробітництва, обміну інформацією та аналітичними матеріалами, участі у спільних нарадах, тематичних заходах, тренінгах, робочих групах і координаційних заходах, а також шляхом узгодження позицій під час реалізації контрольних, наглядових та профілактичних функцій.

Фахівці міжрегіонального управління проводять круглі столи з представниками закладів охорони здоров'я щодо дотримання Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві [15]. За результатами конструктивного діалогу досягнута домовленість про майбутню співпрацю та систематичні зустрічі з метою обміну думками.

Окрім того, для забезпечення сталої оптимальної взаємодії

міжрегіонального управління з іншими суб'єктами публічної влади та соціальними партнерами впроваджується підписання меморандумів про співпрацю, це зокрема, з територіальними органами ДПС, територіальними органами Пенсійного фонду України, територіальними органами Національної служби посередництва та примирення, Державною службою зайнятості та ін. Підписання меморандумів про співпрацю є інструментом партнерських відносин, що дозволяє закріпити спільні цілі, напрями та механізми взаємодії сторін. Такі меморандуми спрямовані на координацію дій у сфері реалізації державної політики з питань праці, охорони праці, зайнятості населення та легалізації трудових відносин, а також на обмін інформацією, проведення спільних заходів, інформаційно-роз'яснювальну та профілактичну роботу. Вони створюють правові та організаційні передумови для системної та узгодженої співпраці, з урахуванням повноважень кожної зі сторін.

Важливе нормативне підґрунтя міжвідомчої співпраці формує Порядок взаємодії Державної служби України з питань праці (в тому числі її міжрегіональних управлінь), виконавчих органів міських рад міст обласного значення, сільських, селищних, міських рад об'єднаних територіальних громад та державної служби зайнятості [57]. Зазначений Порядок визначає організаційні та процедурні засади спільної діяльності суб'єктів публічної влади у сфері реалізації державної політики з питань праці, зайнятості населення та безпеки праці. Його метою є забезпечення узгодженості дій, недопущення дублювання функцій, підвищення адресності та результативності управлінських рішень.

Співпраця з роботодавцями здійснюється на засадах партнерства, превентивності та відкритості. Вона реалізується через проведення роз'яснювальної та консультативної роботи, організацію семінарів, круглих столів, робочих зустрічей, надання методичної допомоги, а також через інформування про зміни законодавства та типові ризики у сфері дотримання трудових прав. Такий формат взаємодії спрямований на підвищення рівня правосвідомості роботодавців і запобігання порушенням законодавства.

Взаємодія міжрегіонального управління здійснюється також і з інститутами громадянського суспільства. Механізм цієї взаємодії включає два базові сектори, а саме: консультування з громадськістю; діяльність громадських рад при органах виконавчої влади. Слід зазначити, що в профільній літературі зустрічається ще низка форм взаємодії державної виконавчої влади та інститутів громадянського суспільства, зокрема йдеться про таку форму взаємодії, як інститут громадської експертизи діяльності органів виконавчої влади та здійснення громадського контролю.

У науковій роботі «Особливості громадського та самоврядного контролю за дотриманням трудового законодавства та вимог охорони праці» Мельник-Лимонченко О.Р. обґрунтовує, що «Громадський контроль – це процес, коли громадяни, окремі громадські організації та інші некомерційні структури мають можливість відстежувати дії урядових та інших публічних організацій з метою забезпечення їхньої відповідальності та прозорості. Громадський контроль є важливим елементом демократії, оскільки він дозволяє громадянам бути активними учасниками управління країною та вимагати відповідальності від державних органів та публічних структур. Цей процес може включати в себе різні форми діяльності, такі як моніторинг, громадські слухання, журналістські розслідування та публікації тощо. Він також допомагає підвищувати рівень довіри громади до уряду та інших публічних органів, оскільки він забезпечує відкритість та прозорість їхньої діяльності. Такий контроль здійснюється шляхом участі у перевітках, подання звернень і пропозицій до органів державної влади, проведення громадських обговорень, інформаційно-роз'яснювальної роботи та моніторингу умов праці» [58, с. 393].

До останнього часу головним суб'єктом громадського контролю виступали профспілки. Закріплено навіть повноваження профспілки у ст. 41 та 42 Закону України «Про охорону праці», де вказано, що громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснюють професійні спілки, їх об'єднання в особі своїх виборних органів і представників [4].

Важливим елементом розвитку громадського та професійного контролю у

сфері охорони праці є діяльність галузевих професійних об'єднань, зокрема Асоціації фахівців з безпеки праці ESOSH. Такі організації виступають посередником між органами державної влади, роботодавцями та фахівцями-практиками, сприяючи формуванню спільних підходів до управління професійними ризиками та підвищення рівня культури безпеки праці.

Діяльність ESOSH зосереджена на поширенні сучасних знань у сфері охорони праці, підвищенні кваліфікації спеціалістів, популяризації ризикоорієнтованого підходу та імплементації міжнародних і європейських стандартів безпеки праці в національну практику. Через участь у публічних обговореннях, експертних заходах, круглих столах і консультаціях Асоціація сприяє розвитку соціального діалогу та громадського контролю за дотриманням вимог законодавства про охорону праці.

У контексті євроінтеграційних процесів та реформування системи державного нагляду (контролю) роль професійних асоціацій, таких як ESOSH, зростає, оскільки саме вони забезпечують експертну підтримку органів державної влади, у тому числі міжрегіональних управлінь Держпраці, у впровадженні сучасних управлінських рішень, превентивних механізмів та стандартів безпеки. Така взаємодія відповідає європейській практиці, де професійні спільноти є активними учасниками системи забезпечення безпечних і здорових умов праці поряд із державою, роботодавцями та профспілками.

Практичним підтвердженням розвитку соціального діалогу є залучає соціальних партнерів до реалізації національних і регіональних програм. Зокрема, міжрегіональне управління закликає членські організації Федерації профспілок України, організації роботодавців та громадські об'єднання долучатися до виконання Національного плану спільних дій зі зниження рівня незадекларованої праці та виробничого травматизму у 2025 році. Такі ініціативи спрямовані на консолідацію зусиль усіх зацікавлених сторін, популяризацію культури безпеки праці та впровадження превентивних підходів.

Важливим елементом регіональної політики у сфері охорони праці є

також Обласна програма поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2025–2027 роки. Зазначена програма передбачає комплексний підхід до зниження рівня виробничого травматизму, удосконалення умов праці, розвитку профілактичних заходів, а також активізацію співпраці між органами влади, роботодавцями та громадськими організаціями. Реалізація програми створює додаткові можливості для впровадження ризикоорієнтованих підходів, розвитку психосоціальної підтримки на робочих місцях та підвищення ефективності контролю і моніторингу.

На сьогоднішній день ключову роль зв'язків із громадськістю під час функціонування органів публічної влади відіграє створення та формування позитивного іміджу влади, що безпосередньо впливає на створення сприятливого середовища для ефективної взаємодії обох сторін. Слід констатувати, що в Україні триває пошук інноваційних форм оптимізації взаємодії органів державної та самоврядної влади з інститутами громадянського суспільства. Запроваджується електронне урядування, започатковано проєкт «Держава в смартфоні» та інші способи вдосконалення взаємодії та її ефективності.

Зазначені підходи знаходять практичне відображення і в діяльності Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці, яке у межах реалізації своїх повноважень активно використовує сучасні інструменти публічної комунікації та електронної взаємодії з громадянами, роботодавцями та громадськими організаціями. Зокрема, міжрегіональне управління забезпечує відкритий доступ до інформації про свою діяльність через офіційні вебресурси, електронні консультаційні сервіси, онлайн-роз'яснення та інформаційні кампанії з питань охорони праці.

Використання цифрових каналів комунікації сприяє підвищенню прозорості діяльності Західного міжрегіонального управління, формуванню позитивного публічного іміджу органу державної влади та зміцненню партнерських відносин із суб'єктами господарювання і представниками

громадянського суспільства. Таким чином, на регіональному рівні реалізується сучасна модель публічного управління, орієнтована не лише на контроль і нагляд, а й на сервісну, консультативну та превентивну взаємодію, що відповідає європейським стандартам відкритості та належного врядування.

Західне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці бере активну участь у налагодженні взаємодії між органами влади, роботодавцями та представниками працівників. Зазначений підхід відповідає європейській моделі управління охороною праці, у результаті якого формуються передумови для посилення соціального діалогу, підвищення рівня правової свідомості учасників трудових відносин та забезпечення сталого розвитку системи охорони праці в Україні.

Для реалізації зазначених завдань та забезпечення ефективної взаємодії з усіма учасниками трудових відносин необхідно визначити конкретні шляхи оптимізації співпраці між органами влади, роботодавцями та громадськістю. Ці шляхи дозволяють систематизувати роботу, підвищити прозорість процесів, забезпечити своєчасний обмін інформацією та створити умови для сталого розвитку системи охорони праці в регіоні.

Пропонуємо такі шляхи оптимізації:

1. створення єдиної платформи для комунікації, щоб ефективно та швидко здійснювати обмін інформацією, надання консультацій, обговорення нагальних питань;
2. спільні навчання та підвищення компетентності - організація тренінгів і семінарів для всіх груп зацікавлених сторін;
3. використання цифрових інструментів - це створення єдиної електронної бази даних для обліку ризиків, нещасних випадків та порушень. Платформа з онлайн-сервісами дозволить повідомляти про порушення, отримувати консультації та доступ до нормативної інформації у будь-який час. Цифровізація підвищує швидкість обміну інформацією, точність обліку та ефективність управління ризиками.

Висновки до третього розділу

У третьому розділі детально розглянуто ключові напрямки вдосконалення системи охорони праці на регіональному рівні (в межах повноважень Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці) та визначено основні напрямки щодо підвищення ефективності діяльності.

Аналіз показав, що лише комплексний підхід, який поєднує вдосконалення державного нагляду, розвиток психосоціальної підтримки на робочому місці та активну взаємодію на рівні трипатризму з роботодавцями, органами влади та громадськістю, забезпечує сталий розвиток системи охорони праці та високий рівень безпеки працівників.

Вдосконалення механізмів державного нагляду (контролю) та моніторингу є фундаментальним елементом ефективного управління. Впровадження сучасних інтелектуальних аналітичних систем (AI-аналітики) для прогнозування ризиків та визначення пріоритетів превентивних заходів, інтегрованих електронних систем обліку порушень і нещасних випадків забезпечить точну оцінку ризиків та оперативне реагування. Такий підхід підвищує прозорість діяльності контролюючих органів, зміцнює довіру роботодавців і працівників до системи державного нагляду та сприяє інтеграції української практики у міжнародний контекст.

Не менш важливим є підвищення рівня психосоціальної підтримки працівників на робочому місці. Організація консультацій, тренінгів та навчальних програм спрямована на зниження психологічного навантаження, запобігання стресовим ситуаціям та підвищення продуктивності праці. Зазначено, що психологічно стабільний працівник забезпечує належне виконання робочих процесів. Розвиток психосоціальної підтримки формує культуру безпеки, у якій приділяється увага не лише фізичному, а й ментальному здоров'ю працівників. Такий комплексний підхід дозволяє зменшити виробничі травми, підвищити задоволеність персоналу та створити більш безпечне робоче середовище.

Оптимізація взаємодії з органами влади, роботодавцями та громадськістю є завершальною ланкою нашого підходу по вдосконаленню системи державного управління у сфері охорони праці на регіональному рівні. Використання ефективних каналів комунікації, цифрових платформ для обміну інформацією, проведення спільних навчальних заходів та залучення громадських організацій забезпечує своєчасну передачу знань, уніфікацію практик та підвищення прозорості діяльності. Така взаємодія сприяє посиленню соціального діалогу, підвищенню правової свідомості учасників трудових відносин і формуванню умов для сталого розвитку системи охорони праці, відповідно до сучасних європейських стандартів.

Таким чином, дослідження підтвердило, що поєднання вдосконалення державного нагляду, розвитку психосоціальної підтримки та оптимізації взаємодії з усіма зацікавленими сторонами є взаємопов'язаним та необхідним для ефективного управління охороною праці. Реалізація цих заходів дозволяє підвищити рівень безпеки на робочих місцях, забезпечити прозорість процесів та закласти міцні підвалини для подальшого розвитку системи охорони праці в Україні.

ВИСНОВКИ

Проведене магістерське дослідження дозволило здійснити комплексний аналіз системи державного управління у сфері охорони праці в Україні з урахуванням сучасних соціально-економічних, безпекових та євроінтеграційних викликів, а також регіональної специфіки функціонування територіальних органів Державної служби України з питань праці, зокрема на прикладі Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці.

У ході дослідження встановлено, що охорона праці залишається одним із ключових напрямів публічного управління, спрямованих на реалізацію конституційного принципу пріоритетності життя і здоров'я людини, водночас її ефективність значною мірою залежить від узгодженості правових, організаційних та управлінських механізмів.

Доведено, що сучасний стан охорони праці в Україні формується в умовах багаторівневих кризових факторів, серед яких особливе місце посідають воєнний стан, тривала економічна нестабільність, зношеність основних фондів у промисловості, дефіцит інвестицій у безпеку праці, а також зростання психосоціального навантаження на працівників. У таких умовах проблема виробничого травматизму набуває особливої актуальності, оскільки, незважаючи на наявність нормативно закріплених вимог і державних програм, його рівень в Україні залишається стабільно високим у порівнянні з більшістю країн Європейського Союзу.

У результаті дослідження встановлено, що виробничий травматизм в Україні має системний характер і зумовлюється поєднанням технічних, організаційних, психофізіологічних та техногенних чинників. Значна частина нещасних випадків пов'язана з експлуатацією застарілого та фізично зношеного обладнання, порушенням технологічних процесів, недостатнім рівнем навчання працівників з питань безпеки праці, а також формальним підходом до оцінювання професійних ризиків. Окрему проблему становить фрагментарність

та несистемність досліджень виробничого травматизму, що ускладнює формування ефективних управлінських рішень і превентивних заходів.

З'ясовано, що чинна система обліку та аналізу виробничого травматизму не повною мірою відповідає сучасним європейським підходам, зокрема методології Євростату (ESAW), що ускладнює міжнародні порівняння та запозичення кращих практик. Недостатній рівень інтеграції статистичних, аналітичних і моніторингових інструментів призводить до того, що державна політика у сфері охорони праці часто має реактивний характер і спрямована переважно на фіксацію наслідків, а не на запобігання причинам нещасних випадків.

Особливу увагу в дослідженні приділено аналізу контрольно-наглядової діяльності Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці в умовах дії мораторію на проведення планових заходів державного нагляду (контролю). Встановлено, що скорочення кількості планових перевірок об'єктивно звузило можливості держави щодо безпосереднього впливу на стан охорони праці на підприємствах, у тому числі в частині своєчасного виявлення порушень, що призводять до травматизму. Водночас зазначені обмеження зумовили трансформацію ролі Міжрегіонального управління, зсув акцентів з карально-контрольної моделі до консультативної та превентивної діяльності.

Доведено, що в умовах обмеженого наглядового ресурсу саме превентивний підхід до управління охороною праці набуває визначального значення. Консультативна, інформаційно-роз'яснювальна та методична діяльність міжрегіонального управління здатна впливати на зниження рівня виробничого травматизму за умови її системності, адресності та орієнтації на реальні потреби роботодавців і працівників. Формування культури профілактики, відповідального ставлення до ризиків та усвідомлення економічних і соціальних наслідків нещасних випадків є важливою передумовою сталого зниження травматизму та трансформації сфери охорони праці до європейської моделі.

У роботі обґрунтовано, що сучасні тенденції розвитку виробничого

травматизму тісно пов'язані з психосоціальними ризиками, які традиційно залишалися поза фокусом державного нагляду. Хронічний стрес, емоційне вигорання, порушення режимів праці та відпочинку, невизначеність умов зайнятості, а також наслідки воєнних дій істотно підвищують імовірність помилок, небезпечної поведінки та, як наслідок, нещасних випадків на виробництві. У зв'язку з цим доведено доцільність інтеграції психосоціального виміру у систему управління охороною праці як на державному, так і на рівні конкретного підприємства.

Результати дослідження свідчать, що вдосконалення повноважень міжрегіональних управлінь має здійснюватися з урахуванням зазначених тенденцій. Запровадження нормативно закріпленої можливості оцінювання психосоціальних ризиків у межах консультативної та превентивної діяльності інспекторів праці дозволить своєчасно виявляти чинники, що опосередковано впливають на рівень виробничого травматизму, та формувати адресні рекомендації для роботодавців. Важливим є також посилення консультаційно-роз'яснювальної функції як інструменту профілактики порушень і зменшення аварійності.

У роботі доведено, що ефективна протидія виробничому травматизму неможлива без налагодження сталої взаємодії між органами державної влади, роботодавцями та представниками працівників. Розвиток соціального діалогу, запровадження єдиних цифрових платформ для обміну інформацією, обліку нещасних випадків і професійних ризиків, а також проведення спільних навчальних заходів сприятимуть підвищенню рівня безпеки праці та узгодженості управлінських рішень. Цифровізація процесів управління охороною праці створює передумови для переходу до ризик-орієнтованої моделі, яка є базовою для країн Європейського Союзу.

Окремо встановлено, що підвищення кваліфікації інспекторів праці є критично важливим чинником зниження виробничого травматизму в умовах обмеженого наглядового впливу. Системне навчання з питань оцінювання професійних і психосоціальних ризиків, з урахуванням положень стандарту ISO

45003:2021, дозволяє поєднати контрольні повноваження з якісною консультативною підтримкою суб'єктів господарювання та сприяє впровадженню сучасних систем управління охороною праці.

Узагальнюючи результати дослідження, слід зазначити, що проблема виробничого травматизму в Україні не лише не втратила актуальності, а й набула нових ознак у зв'язку з воєнним станом, трансформацією трудових відносин і зростанням психосоціального навантаження. Її вирішення потребує комплексного, системного підходу, який поєднує модернізацію нормативно-правової бази, розвиток превентивної та консультативної діяльності органів державного нагляду, цифровізацію управлінських процесів і активне залучення роботодавців до управління ризиками.

Важливо вказати, що вдосконалення системи охорони праці в Україні вже відбувається на законодавчому рівні вже розроблені проект Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» та проект Трудового кодексу України, які спрямовані на комплексне оновлення правового регулювання у цій сфері. Зазначені законодавчі ініціативи орієнтовані на відхід від застарілої моделі формального дотримання вимог охорони праці та перехід до ризик-орієнтованого підходу, заснованого на превенції, оцінюванні та управлінні професійними ризиками. Проект Закону про безпеку та здоров'я працівників на роботі передбачає посилення відповідальності роботодавців за створення безпечних умов праці, інтеграцію фізичних і психосоціальних факторів ризику, а також розширення ролі консультаційної та методичної підтримки з боку органів державного нагляду. Водночас положення проекту Трудового кодексу України спрямовані на систематизацію норм з безпеки праці, узгодження їх з європейськими директивами та стандартами, а також на закріплення принципу пріоритетності життя і здоров'я працівника у сфері трудових правовідносин. У сукупності ці законодавчі ініціативи формують правове підґрунтя для модернізації національної системи охорони праці, посилення превентивної складової державної політики та створення умов для сталого зниження рівня виробничого травматизму в Україні.

Таким чином, результати магістерського дослідження підтверджують, що подальший розвиток системи державного управління охороною праці в Україні має ґрунтуватися на поєднанні контрольно-наглядової діяльності з посиленням превентивної, консультаційної та аналітичної складових, інтеграції психосоціальних аспектів безпеки праці та впровадженні європейських стандартів управління ризиками. Запропоновані підходи можуть бути використані в практичній діяльності міжрегіонального управління та слугувати науково-практичним підґрунтям для подальших досліджень проблем виробничого травматизму та охорони праці в Україні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Древаль Ю.Д., Шароватова О.П. Сутність та особливості сучасного стану державного управління охороною праці. *Вісник НУЦЗУ: зб. наук. пр. Серія «Державне управління»*. 2020. Вип.2 (13). С. 473-483. URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/11745>.
2. Дараганова Н.В. Державна інспекція України з питань праці як один з основних елементів системи державного управління питаннями охорони праці. *Юридична наука*. 2014. № 1. С. 40-46. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/jnn_2014_1_5.
3. Чернега Р.Т. Концепція правового забезпечення охорони праці в контексті євроінтеграції України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 43 с. URL: <https://uacademic.info/ua/document/0520U100050>.
4. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 року № 2694-XII (зі змінами та доповненнями). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>. (дата звернення 21.11.2025).
- 5.Ткачук К.Н. Основи охорони праці: підручник. 2-ге видання, доповнене та перероблене. Київ: Основа, 2006. 448 с. URL: http://moodle.nati.org.ua/pluginfile.php/15009/mod_resource/content/1/tkachuk_k_n_osnovi_ohoroni_praci.pdf.
6. Угода про партнерство і співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами : міжнар. договір від 14.06.1994 р. *Офіційний вісник України*. 1998. № 17. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/998_012#Text. (дата звернення 22.11.2025).
7. Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу: Закон України від 18 березня 2004 року N 1629-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1629-15#Text>. (дата звернення 06.10.2025).
8. Жидецький В. Ц. Основи охорони праці : підручник. 5-те вид., доповн. Київ :

Знання, 2014. 373 с. URL: <http://ir.nmu.org.ua/handle/123456789/153595>

9. Гандзюк М.П., Желібо Є.П., Халімовський М.О. Основи охорони праці: Підручник. 5-е вид. Київ: Каравела, 2011. 384 с. URL: https://koha.tntu.edu.ua/bib/74239?utm_source.

10. Бек У. Багатоаспектність поняття охорона праці. *Вісник Львівського університету*. Сер.: Юридична. 2013. Вип. 57. С. 228-234. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vlnu_yu_2013_57_31.

11. Конвенція МОП 1981 року про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище № 155: міжнар. конвенція від 22 червня 1981 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_050#Text. (дата звернення 27.11.2025).

12. Європейська соціальна хартія (переглянута): міжнар. договір від 3 трав. 1996 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text. (дата звернення: 27.11.2025).

13. Трудове право ЄС: основне для українського адвоката / В. Поліщук, К. Цветкова, Д. Навроцький, Н. Кайда, А. Андрушко, А. Якімова, І. Шапошнікова, Н. Кохан. Харків: ФАКТОРМЕДІА, 2024. 103 с. URL: <https://court.gov.ua/archive/1817609/>.

14. Правові основи охорони праці: навч. посіб. Луценко Т.О., Калюжний В. С., Данілін О. М., Савченко О. В., Надьон О. В., Долгодуш М. М. Харків: НУЦЗУ, 2023. 223 с. URL: https://cz.nuczu.edu.ua/images/npd2/21ohz.pdf?utm_source.

15. Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві: Постанова Кабінету міністрів України від 17 квітня 2019 року №337. *Офіційний вісник України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-%D0%BF#Text>. (дата звернення: 30.11.2025).

16. Положення про Західне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці, затверджене наказом Державної служби України з питань праці від 23 вересня 2022 року №169. 9 с.

17. Яковлев О.А. Принципи державної політики в галузі охорони праці: погляд правника. *Право та інновації*. 2017. № 2 (18). С. 75-80. URL:

<https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2017/06/Yakovlev18.pdf>.

18. Древаль Ю.Д. Принципи як методологічна основа формування та реалізації державної політики у сфері охорони праці: *Вісник ХНУВС*. 2022. № 2 (97). с. 151-158. URL: <https://visnyk.univd.edu.ua/index.php/VNUAF/article/view/452/426>.
19. Геврик Є.О. Охорона праці: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Київ: Ельга, Ніка-Центр, 2003. 280 с. URL: https://koha.tntu.edu.ua/bib/44931?utm_source.
20. Байдюк С.В. Особливості реалізації принципів державної політики у сфері охорони праці в умовах воєнного стану: *Теоретичні та прикладні питання державотворення*. Випуск 29 Issue. С. 143-145. URL: <http://taais.oridu.odessa.ua/article/view/289259>.
21. Організаційно-правові основи державного управління: конспект лекцій. Г.О. Барабаш, Т.О. Луценко. Харків: НУЦЗУ, 2016. 40 с. URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/3122>.
22. Сурмін Ю. Термінологічна система державного управління: сутність і перспективи становлення: *Вісник НАДУ*, 2008. № 4. С. 5–14. URL: https://library.wunu.edu.ua/?page_id=204.
23. Енциклопедичний словник з державного управління. за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. Київ: НАДУ, 2010. 820 с. URL: <https://irbis-nbuv.gov.ua/ulib/item/ukr0000020967>.
24. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>. (дата звернення 06.12.2025).
25. Бакуменко В. Д. Реформи державного управління: співвідношення понять. *Серія “Управління”*. Київ, 2009. Вип. 2 (8). С. 7–18.
26. Дараганова Н.В. Державне управління охороною праці: дискусійні питання. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2014. № 6. С. 123-131. URL: <https://ur.knute.edu.ua/handle/123456789/3658>.
27. Державна служба з питань праці: офіційний веб сайт. URL: <https://dsp.gov.ua/>. (дата звернення: 01.12.2025).

28. Положення про Державну службу України з питань праці, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 року № 96. 12 с.
29. Деякі питання територіальних органів Державної служби з питань праці: Постанова Кабінету міністрів України від 12 січня 2022 року №14, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/14-2022-%D0%BF#Text>. (дата звернення 01.12.2025).
30. Про місцеві державні адміністрації: Закон України від 09.04.1999 № 586-XIV, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/586-14#Text>. (дата звернення 02.12.2025).
31. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21.05.1997 р. № 280/97-ВР, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80#Text>. (дата звернення 02.12.2025).
32. Шаров Ю., Чикаренко І. Європейські стандарти публічного управління: проекція на муніципальний рівень. Державне управління і місцеве самоврядування. *ДРІДУ НАДУ*, 2010. Вип. 1(4). С. 295–304. URL: https://eppd13.cz/wp-content/uploads/2020/2020-7-3/eppd_2020_7_3.pdf?utm_source. (дата звернення 02.11.2025).
33. Курепін В.М., Марченко Д.Д., Курепін Д.В. Охорона праці в галузі: навчальний посібник для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти денної та заочної форм здобуття вищої освіти. Миколаїв : МНАУ, 2023. 586 с. URL: <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/7103>. (дата звернення 02.10.2025).
34. Інформаційна система з міжнародних трудових норм Normlex International Labour Organization: веб-сайт. URL: <https://www.ilo.org/resource/normlex-information-system-international-labour-standards>. (дата звернення 02.12.2025).
35. Статут (Конституція) Всесвітньої організації охорони здоров'я від 22.07.1946 року. ВООЗ. Законодавство України: база даних. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_599#Text. (дата звернення 02.12.2025).
36. Конвенція 1985 року про служби гігієни праці (Конвенція N 161). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_042#Text. (дата звернення 27.11.2025)

37. Директива ради від 12 червня 1989 року про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки охорони здоров'я працівників на роботі (89/391/ЄЕС). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#Text, (дата звернення 02.12.2025).
38. Стандарт ISO 45003: 2021. Управління охороною праці та безпекою. Психологічне здоров'я та безпека на роботі. Настанови щодо управління психосоціальними ризиками. URL: https://www.iso.org/standard/64283.html?utm_source. (дата звернення 03.12.2025).
39. Всесвітня організація охорони здоров'я: офіційний веб сайт. URL: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work> (дата звернення 04.12.2025).
40. І. Сахарук. Правове регулювання психосоціальної підтримки на робочому місці в умовах воєнного часу. *Юридичні науки*. 2(126). 2023. С. 87-91. URL: <https://doi.org/10.17721/1728-2195/2023/2.126-11>
41. Про систему охорони психічного здоров'я в Україні: Закон України від 15 січня 2025 року № 4223-IX, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4223-20#Text>, (дата звернення 04.12.2025).
42. Про припинення заходів державного нагляду (контролю) в умовах воєнного стану: Постанова Кабінету Міністрів України від 13 березня 2022 №303, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/303-2022-%D0%BF#Text>. (дата звернення 06.12.2025).
43. Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності: Закон України від 05 квітня 2007 р. № 877-V URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/877-16>. (дата звернення 02.12.2025).
44. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2136-20>. (дата звернення 07.12.2025).
45. Мезенцева І. О. Аналіз причин виробничого травматизму та шляхів його зниження в сучасних реаліях. *Проблеми охорони праці в Україні*. Вип. 39(3–4). 2023. С. 8–14. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams>

/c4071f80-c6c9-42d3-91b6-b5228fd68165/content.

46. О.І. Губачов. Аналіз динаміки та структури виробничого травматизму в Україні (1992-2024 рр.) і порівняння з країнами Європейського союзу: *Комунальне господарство міст*. Том 3 № 191. 2025. С. 559-570. URL: https://khg.kname.edu.ua/index.php/khg/en/article/view/6588?utm_source.

47. Юсіна Г. Л. Правові питання охорони праці : посібник. Електрон. Дані. Краматорськ : ДДМА, 2020. – 160 с. URL: http://www.dgma.donetsk.ua/docs/kafedry/hiop/metod/111_OPG_Lek_1.pdf.

48. Таїрова Т. М. Аналіз наукових досліджень з проблематики виробничого травматизму: *Проблеми охорони праці в Україні*. Вип. 31, 2016, с. 27–43. URL: https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/971784?utm_source.

49. Кружилко О. Є., Майстренко В. В., Володченкова Н. В., Полукаров О. І. Базові підходи до побудови системи моніторингу в сфері охорони праці. *Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції*. 2022. С. 92–94. URL: <https://ela.kpi.ua/handle/123456789/48044>.

50. Західне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці: офіційний веб сайт. URL: <https://lviv.dsp.gov.ua/category/z-pytan-okhorony-pratsi/page/7/#>. (дата звернення: 01.12.2025)

51. Про схвалення Стратегії відновлення, сталого розвитку та цифрової трансформації малого і середнього підприємництва на період до 2027 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2024-2027 роках: Розпорядження Кабінету міністрів України 30.08.2024 № 821-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/821-2024-%D1%80#Text>. (дата звернення: 01.12.2025).

52. Про схвалення Концепції реформування системи управління охороною праці в Україні та затвердження плану заходів щодо її реалізації: розпорядження Кабінету Міністрів України від 12.12.2018 р. № 989-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/989-2018-%D1%80#Text> (дата звернення: 21.11.2025).

53. Про внесення змін до Порядку функціонування інтегрованої

автоматизованої системи державного нагляду (контролю), внесення відомостей до неї та строки розміщення цих відомостей: Постанова Кабінету Міністрів України № 1189 від 25 вересня 2025 року, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1189-2025-%D0%BF#Text>. (дата звернення 07.12.2025).

54. Інструкція з діловодства в Західному міжрегіональному Управлінні Державної служби з питань праці затверджена наказом від 18.09.2023 № 1388/ЗХ. 74 с.

55. Всесвітня організація охорони здоров'я; Європейське регіональне бюро & Міжнародна організація праці. (2023). Психічне здоров'я на робочому місці: *Аналітична записка* (PDF). 20 С. URL: <https://iris.who.int/handle/10665/381518>.

56. Сахарук І. Сучасні тенденції правового регулювання протидії психосоціальним ризикам на роботі: досвід Міжнародної Організації Праці та Європейського Союзу: *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2(128). 2024. С. 61-67. URL: <https://legal.bulletin.knu.ua/uk/article/view/3165/3095>.

57. Про затвердження Порядку взаємодії Державної служби України з питань праці, виконавчих органів міських рад міст обласного значення та сільських, селищних, міських рад об'єднаних територіальних громад та державної служби зайнятості: наказ Міністерства соціальної політики України від 02.07.2014 №437. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0845-14#Text>. (дата звернення 29.11.2025).

58. Мельник-Лимонченко О.Р. Особливості громадського та самоврядного контролю за дотриманням трудового законодавства та вимог охорони праці: *Юридичний науковий електронний журнал*. 4/2023. С. 392-395. URL: http://www.lsej.org.ua/4_2023/96.pdf.

59. Безтелесна Л., Валентюк О. Актуальні проблеми теорії і практики менеджменту в контексті євроінтеграції. *Інновації у збереженні психологічного здоров'я працівників у системі реалізації державної політики з питань праці*: зб. тез XIV міжнар.наук.-практ. конф. м. Рівне. 2025. С. URL:

https://evnuir.vnu.edu.ua/bitstream/123456789/29660/1/cherchyk_2025.pdf

60. Ніпіаліді, О. Ю., Васильчишин, О. Б. Сучасний стан охорони праці в Україні у контексті забезпечення її інноваційного розвитку: *Актуальні проблеми правознавства*. Вип. 1(21), с. 164–169. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/38504>.

61. Дослідницька служба Верховної Ради України: огляд адаптації трудового законодавства до *acquis communautaire* ЄС. URL: <https://research.rada.gov.ua/uploads/documents/32923.pdf>. (дата звернення 29.11.2025).