

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:**

«Формування публічної політики у сфері безпеки та гігієни праці на
регіональному рівні (на прикладі Управління інспекційної діяльності у
Рівненській області Західного міжрегіонального управління Державної служби
України з питань праці)»

Виконала: студентка 2 курсу,
групи ДСз-21
спеціальності 281 «Публічне
управління та адміністрування»

Тетяна ЛИСАК

Керівник: доцент кафедри
менеджменту та публічного
врядування, доктор філософії

Сергій ПАЛАДІЙЧУК

Рецензент: заступник начальника
Західного міжрегіонального
управління Держпраці

Алла РИЖА

Рівне – 2025 року

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
Лисак Тетяна Іванівна
(прізвище, ім'я, по батькові)

1. **Тема роботи:** Формування публічної політики у сфері безпеки та гігієни праці на регіональному рівні (на прикладі Управління інспекційної діяльності у Рівненській області Західного міжрегіонального управління Державної служби України з питань праці)

Керівник роботи: доцент кафедри менеджменту та публічного врядування,
доктор філософії Сергій ПАЛАДІЙЧУК
(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, розпорядження органів виконавчої влади та місцевого самоврядування, статистичні дані, підручники, посібники, монографії, періодичні видання.

4. **Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити)** 1. Теоретико-методологічні засади формування публічної політики у сфері безпеки та гігієни праці. 2. Аналіз формування та реалізації публічної політики БГП в рівненській області. 3. Шляхи вдосконалення публічної політики у сфері БГП на регіональному рівні.

5. **Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)** 1. Титульний аркуш; 2. Актуальність дослідження: інституційний дуалізм; 3. Об'єкт, предмет та методологія дослідження; 4. Поняття публічної політики у сфері БГП; 5. Правове регулювання та євроінтеграційний вектор; 6. Організаційна структура об'єкта аналізу; 7. Аналіз стану безпеки праці в Рівненській області (3); 8. Динаміка

превентивної діяльності: зміна пріоритетів; 9. Проблеми та ризики реалізації політики БГП (SWOT-аналіз); 10. Стратегія переходу до ризик-орієнтованого сервісного управління; 11. Принцип «Соціальної обумовленості» (social conditionality); 12. Трансформація наглядової діяльності; 13. Соціальний діалог та психологія (2); 14. Цифрові інструменти та очікувані результати; 18. Апробація результатів дослідження.

6. Консультанти розділів проекту (роботи)

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Розділ 1	Паладійчук С.Б. доцент	03.11.25	09.11.25
Розділ 2	Паладійчук С.Б. доцент	10.11.25	23.11.25
Розділ 3	Паладійчук С.Б. доцент	24.11.25	07.12.25

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. Проектування, обґрунтування, оптимальні рішення, їх впровадження	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

(підпис)

Лисак Т. І.
(прізвище та ініціали)

Керівник магістерської роботи

(підпис)

Паладійчук С. Б.
(прізвище та ініціали)

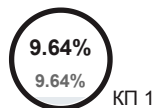
Звіт подібності

Метадані

Назва організації		підрозділ		
National University of Water and Environmental Engineering		National University of Water and Environmental Engineering		
Заголовок				
Lysak Tatiana Formuvannia polityky u sferi BHP.docx				
Автор		Науковий керівник / Експерт		
Лисак Тетяна Іванівна		Лисак Тетяна Іванівна		
Кількість слів	Кількість символів	Дата звіту	Дата редагування	ІД документу
22232	179675	12/16/2025	---	332882451

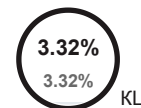
Обсяг знайдених подібностей

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.



22232

Кількість слів



179675

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		8
Інтервали		4
Мікропробіли		1
Білі знаки		1
Парафрази (SmartMarks)		55

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	https://ua-referat.com/uploaded/kontrolna-robota-z-disciplini-sistema-upravlinnya-ohoronoyu-p/index1.html	82 0.37 %
2	Інноваційні механізми формування та реалізації державної політики (2) (1).docx 12/17/2024 National University of Water and Environmental Engineering (National University of Water and Environmental Engineering)	44 0.20 %
3	http://academy.gov.ua/pages/dop/218/files/0f2319ab-0a23-4510-981a-fdacb8fe5acb.pdf	41 0.18 %

ЗАЯВА
щодо самостійності виконання випускної кваліфікаційної роботи

Я, Лисак Тетяна Іванівна, студентка 2 курсу групи ДСз-21 ННІ економіки та менеджменту

ЗАЯВЛЯЮ:

моя випускна кваліфікаційна робота на тему «Формування публічної політики у сфері безпеки та гігієни праці на регіональному рівні (на прикладі Управління інспекційної діяльності у Рівненській області Західного міжрегіонального управління Державної служби України з питань праці)», яка надається в екзаменаційну комісію із захисту кваліфікаційних робіт зі спеціальності «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 ознайомена 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).

16.12.2025

АКТ
перевірки випускної кваліфікаційної роботи
автора Лисак Тетяни Іванівни
на рівень запозичень та можливих маніпуляцій з текстом

Відповідно до даних системи StrikePlagiarism файл «Lysak Tatiana Formuvannia polityky u sferi VNP.docx» містить:

9,64 % коефіцієнта подібності; 3,32% коефіцієнта цитованості; 8 замієених букв; 4 інтервали; 1 мікропробіл; 1 білий знак; 55 парафраз.

За результатами перевірки засвідчую, що:
автор кваліфікаційної роботи **Лисак Тетяна Іванівна**:

- самостійно виконала кваліфікаційну роботу;
- коректно посилалась на використані інформаційні джерела;
- в роботі відсутні ознаки академічної недоброчесності.

Керівник кваліфікаційної роботи

Паладійчук С. Б.

16.12.2025

РЕЦЕНЗІЯ

на магістерську кваліфікаційну роботу студентки Лисак Тетяни Іванівни на тему: «Формування публічної політики у сфері безпеки та гігієни праці на регіональному рівні (на прикладі Рівненської області)»

Актуальність теми. Обрана тема магістерської роботи є надзвичайно актуальною в контексті євроінтеграційних процесів України та необхідності адаптації національного законодавства до стандартів ЄС (зокрема Директиви 89/391/ЄЕС). Особливої значущості дослідженню надає фокус на регіональному рівні та умовах воєнного стану, коли традиційні методи державного нагляду обмежені мораторієм, а ризики для життя і здоров'я працівників зростають.

Структура та зміст роботи. Робота побудована логічно, складається зі вступу, трьох розділів, висновків та додатків. У першому розділі ґрунтовно проаналізовано теоретичні засади та нормативну базу публічної політики у сфері БГП. Другий розділ містить глибокий аналіз діяльності Управління інспекційної діяльності у Рівненській області. Автором вдало використано метод SWOT-аналізу, що дозволило виявити ключові проблеми (латентний травматизм, формалізм соціального діалогу). Третій розділ носить виражений прикладний характер і містить конкретні пропозиції щодо переходу до ризик-орієнтованого підходу та цифровізації нагляду.

Наукова новизна. Автором запропоновано низку оригінальних підходів до вдосконалення регіональної політики. Зокрема, заслуговує на увагу розробка стратегії «соціальної обумовленості» (Social Conditionality), яка передбачає інтеграцію показників безпеки у фінансові механізми регіонального розвитку. Також новим є підхід до впровадження динамічного ризик-профілювання суб'єктів господарювання на рівні області.

Практичне значення. Висновки та рекомендації, викладені в роботі, мають високу практичну цінність для Управління інспекційної діяльності у Рівненській області. Особливо цінними є пропозиції щодо адаптації інструменту OiRA для малого бізнесу та створення Регіонального комітету з

БГП. Впровадження запропонованого механізму «Аудит довіри» здатне суттєво покращити комунікацію між владою та бізнесом.

Зауваження та недоліки. У ході рецензування магістерської роботи суттєвих недоліків, які б впливали на наукову цінність отриманих результатів чи практичну значущість рекомендацій, не виявлено. Дискусійним моментом можна вважати пропозицію автора щодо запровадження додаткових регіональних вимог до роботодавців, що може потребувати тривалого процесу узгодження з регуляторною службою, однак це не знижує цінності самої ідеї як стратегічного вектора розвитку. Робота справляє враження завершеного, самостійного та глибокого наукового дослідження.

Загальний висновок. Зазначені зауваження не знижують наукової та практичної цінності дослідження. Магістерська робота виконана на високому професійному рівні, відповідає всім вимогам до кваліфікаційних робіт даного рівня.

Студентка Лисак Тетяна Іванівна заслуговує на присвоєння кваліфікації магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» та оцінки **«95» балів.**

Рецензент:

Заступник начальника

Західного міжрегіонального управління

Державної служби з питань праці _____ Алла РИЖА

«16» грудня 2025р.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ПУБЛІЧНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ БЕЗПЕКИ ТА ГІГІЄНИ ПРАЦІ	7
1.1. Сутність, принципи та суб'єкти публічної політики у сфері БГП	7
1.2. Нормативно-правова база регулювання БГП в Україні: загальнодержавний та регіональний аспекти	16
1.3. Специфіка та моделі формування публічної політики у сфері БГП на регіональному рівні	24
1.4. Міжнародний досвід та європейські стандарти у формуванні політики БГП та можливості їх імплементації в Україні	30
Висновки до Розділу 1	43
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ПУБЛІЧНОЇ ПОЛІТИКИ БГП В РІВНЕНСЬКІЙ ОБЛАСТІ	45
2.1. Організаційно-правовий статус та повноваження Управління інспекційної діяльності у Рівненській області	45
2.2. Аналіз стану безпеки та гігієни праці в Рівненській області	56
2.3. Оцінка механізмів реалізації політики БГП Управлінням: інспекційна та превентивна діяльність	68
2.4. Взаємодія Управління з іншими стейкхолдерами: органами місцевого самоврядування, роботодавцями та профспілками	74
2.5. Проблеми та ризики у діяльності Управління щодо формування ефективної регіональної політики БГП	83
Висновки до Розділу 2	89
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПУБЛІЧНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ БГП НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ	91
3.1. Стратегічні напрями оптимізації діяльності Управління інспекційної діяльності на основі європейських практик	91
3.2. Вдосконалення механізмів соціального діалогу як інструменту формування регіональної політики БГП	95
3.3. Пропозиції щодо покращення інформаційного супроводу та цифрових інструментів у діяльності Управління	99
3.4. Пропозиції щодо посилення превентивної функції та впровадження ризик-орієнтованого підходу в інспекційній діяльності	102
Висновки до Розділу 3	105
ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ	107
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	110
ДОДАТКИ	124

ВСТУП

Актуальність теми та необхідність її розробки. На сучасному етапі державотворення, в умовах реалізації стратегічного курсу України на європейську інтеграцію, питання забезпечення безпечних та здорових умов праці набуває значення пріоритетного напрямку публічної політики. Імплементация Угоди про асоціацію між Україною та ЄС вимагає не лише формальної гармонізації законодавства, а й докорінної зміни філософії державного управління у сфері безпеки та гігієни праці (БГП) – переходу від реактивної, карально-адміністративної моделі до проактивної, ризик-орієнтованої системи, що базується на європейських стандартах.

Особливої гостроти ця проблематика набуває на регіональному рівні. В умовах децентралізації влади та посилення ролі місцевого самоврядування, саме регіон стає тим простором, де загальнодержавні стандарти мають адаптуватися до специфіки місцевої економіки. Для Рівненської області, яка характеризується розвиненим агропромисловим комплексом, деревообробною та видобувною промисловістю, питання мінімізації виробничого травматизму та професійної захворюваності є критично важливим для збереження трудового потенціалу.

Водночас, в умовах воєнного стану, сфера БГП зіткнулася з безпрецедентними викликами: мораторієм на перевірки, економічною кризою, зміною пріоритетів бізнесу та держави. Це призвело до послаблення державного контролю та необхідності пошуку нових, превентивних механізмів взаємодії між владою та роботодавцями. Усе це зумовлює необхідність наукового аналізу діяльності профільних органів, зокрема Управління інспекційної діяльності у Рівненській області, та розробки шляхів вдосконалення регіональної політики у цій сфері.

Мета і завдання дослідження. Мета роботи полягає у розробці теоретично обґрунтованих пропозицій та практичних рекомендацій щодо вдосконалення механізмів формування та реалізації публічної політики у сфері

безпеки та гігієни праці на регіональному рівні (на прикладі Управління інспекційної діяльності у Рівненській області).

Для досягнення поставленої мети визначено такі **завдання**:

1. Розкрити сутність, принципи та суб'єктний склад публічної політики у сфері БГП.
2. Проаналізувати нормативно-правову базу регулювання безпеки та гігієни праці в Україні в контексті розмежування повноважень державних органів.
3. Визначити специфіку регіонального рівня політики БГП та дослідити європейські стандарти й міжнародний досвід у цій сфері.
4. Надати характеристику організаційно-правового статусу та повноважень Управління інспекційної діяльності у Рівненській області.
5. Проаналізувати стан безпеки та гігієни праці в регіоні, визначити динаміку травматизму та ключові галузеві ризики.
6. Оцінити ефективність інспекційної, превентивної діяльності Управління та механізмів його взаємодії зі стейкхолдерами (органами влади, роботодавцями, профспілками).
7. Виявити проблеми та ризики у діяльності Управління за допомогою SWOT-аналізу.
8. Обґрунтувати стратегічні напрями оптимізації діяльності Управління на основі динамічного ризик-орієнтованого підходу та європейських практик.
9. Розробити пропозиції щодо вдосконалення механізмів соціального діалогу, цифровізації процесів та посилення превентивної функції нагляду.

Об'єкт дослідження – процес формування та реалізації публічної політики у сфері безпеки та гігієни праці на регіональному рівні.

Предмет дослідження – механізми, інструменти та напрями вдосконалення діяльності Управління інспекційної діяльності у Рівненській області щодо забезпечення безпечних умов праці.

Методи дослідження. У роботі використано комплекс загальнонаукових та спеціальних методів: *системного аналізу* – для розгляду політики БГП як цілісної системи; *порівняльно-правовий* – для зіставлення українського законодавства та директив ЄС; *статистичний* – для аналізу динаміки травматизму; *SWOT-аналіз* – для оцінки спроможності Управління; *моделювання* – для розробки пропозицій щодо вдосконалення механізмів публічної політики.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у вирішенні науково-практичного завдання щодо вдосконалення регіональної політики БГП в умовах воєнного стану, а саме:

- *вперше розроблено* стратегію «соціальної обумовленості» (принцип Social Conditionality) для регіонального рівня, яка передбачає інтеграцію показників безпеки у механізми фінансової підтримки бізнесу з боку ОДА;
- *удосконалено* підходи до інспекційної діяльності через впровадження динамічного ризик-профілювання суб'єктів господарювання та механізму «Аудиту довіри»;
- *набули подальшого розвитку* механізми соціального діалогу шляхом обґрунтування необхідності імплементації стандарту ISO 45003 (психосоціальна підтримка) та створення Регіонального комітету з БГП.

Практичне значення одержаних результатів полягає у розробці комплексу прикладних рекомендацій, спрямованих на підвищення ефективності діяльності Управління інспекційної діяльності у Рівненській області. Зокрема, запропоновано: впровадження цифрових інструментів самооцінки (OiRA) для малого бізнесу; методику переходу від перевірок до аудиту систем управління; алгоритм взаємодії з територіальними громадами.

Апробація результатів дослідження. Основні положення та результати дослідження доповідались та обговорювались на:

- International scientific-practical conference: «Strategic priorities for the development of science, education, technology and society» (Angers, France, February 26, 2025) (Додаток А);

- II Всеукраїнській науково-практичній конференції: «Проблеми гарантування безпеки людини в умовах сучасних викликів» (29-30 квітня 2025 року, Луцьк, Україна) (Додаток Б);
- XIV Міжнародній науково-практичній конференції: «Актуальні проблеми теорії і практики менеджменту в контексті євроінтеграції» (22 травня 2025 року, Рівне, Україна) (Додаток В);
- 4th International Scientific and Practical Conference «Scientific Innovation: Theoretical Insights and Practical Impacts» (December 8-10, 2025, Naples, Italy) (Додаток Г).

Структура роботи. Кваліфікаційна магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ПУБЛІЧНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ БЕЗПЕКИ ТА ГІГІЄНИ ПРАЦІ

1.1. Сутність, принципи та суб'єкти публічної політики у сфері безпеки та гігієни праці

Для визначення, що таке політика у сфері безпеки та гігієни праці (в подальшому будемо використовувати аббревіатуру БГП), на яких цінностях та принципах вона будується, і хто є її головними дійовими особами, розберемо її ключові складові такі, як «публічна політика» та «безпека і гігієна праці».

Визначення терміну «публічна політика» (англ. public policy) можна знайти в багатьох джерелах, адже він має кілька аспектів. Розглянемо детальніше.

Велика Українська Енциклопедія визначає публічну політику як діяльність органів урядування публічного, спрямована на вирішення суспільних проблем та прикладну суспільну науку та як навчальну дисципліну, що вивчає цю діяльність [18].

Вікіпедія надає інформацію, визначаючи її як систему дій, регулятивних заходів, законів і фінансових пріоритетів з того чи іншого напрямку, проголошену органом державної влади [20].

Дж. Андерсон трактує публічну політику як свідому, цілеспрямовану діяльність, а не сукупність випадкових подій, певний визначений курс, а не окремі непов'язані між собою рішення, реальна діяльність, а не намір щось зробити. Вона може бути як позитивною (здійснення активних заходів для вирішення проблем), так і негативною (свідомою відмовою втручатися в перебіг подій) [18].

Підручники та посібники з публічного управління дають комплексне визначення, як форму політичного процесу, що реалізується в публічному просторі за участю різних акторів (держава, громадянське суспільство, групи інтересів).

Публічна політика (англ. public policy) – це стратегічний курс дій, який обирають та реалізують органи державної влади та місцевого самоврядування

(у взаємодії з іншими суспільними інститутами) для вирішення суспільно значущих проблем. Це не просто набір законів, а цілісний процес, що включає:

- *формування* (постановку проблеми, розробку альтернатив, прийняття рішень);
- *реалізацію* (впровадження політики через конкретні програми та механізми);
- *оцінювання* (аналіз результатів та, за потреби, коригування курсу) [53].

Термін «безпека і гігієна праці» поєднує в собі «безпеку праці» та «гігієну праці». Традиційно ці терміни поєднують в термін «охорона праці» і ЗУ «Про охорону праці» дає даному терміну наступне визначення: «Охорона праці – це система 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» [81]. Однак, в безпеці праці заходи спрямовані на запобігання нещасним випадкам та гострим ураженням (травмам, аваріям), а в гігієні праці – заходи спрямовані на запобігання професійним захворюванням та погіршенню здоров'я внаслідок тривалого впливу шкідливих виробничих факторів (шум, вібрація, пил, хімічні речовини, мікроклімат тощо)

Згідно з визначенням Міжнародної організації праці (МОП/ILO), ***Безпека та гігієна праці*** (*Occupational Safety and Health, OHS*) — це сфера діяльності, що стосується запобігання професійним травмам та захворюванням, а також захисту та зміцнення здоров'я працівників [37].

Політика у сфері БГП є результатом тривалого усвідомлення суспільством цінності життя та здоров'я кожного працівника.

Ще в давнину (період Античності – Середньовіччя) перші спостереження щодо впливу роботи на здоров'я працюючого були зроблені Гіппократом, який описував хвороби шахтарів та Плінієм Старшим, який радив використовувати захисні маски з міхурів тварин для захисту від пилу та оксидів.

Під час зародження професійної медицини (кінець XV – початок XVIII ст.) з'явилися перші наукові праці, які почали систематизувати професійні

хвороби, зокрема, книга Бернардіно Рамацціні «De Morbis Artificum Diatriba». У книзі описані умови праці у всіх ремеслах і мануфактурах, що існували на той час. Подано причини і перебіг хвороб, викликаних професійною діяльністю робітників, вплив шкідливих речовин, що використовувалися в процесі діяльності, на організм людини [20]. Саме він запровадив практику запитувати пацієнта про його професію.

Промислова революція (XVIII-XIX ст.) призвела до масового виробництва, що супроводжувалося не лише запровадженням машин, а й використанням дитячої праці, катастрофічним зростанням травматизму та професійних захворювань. До цього питання безпеки праці розглядалося як приватна справа між власником та працівником, однак наслідки революції стали каталізатором для першого законодавчого регулювання.

Перші кроки були зроблені у Великій Британії з прийняттям Фабричних законів (починаючи з 1802 року), які обмежували робочий час дітей та встановлювали мінімальні санітарні вимоги. Фундаментальною віхою стало запровадження Отто фон Бісмарком у Німеччині у 1884 році системи обов'язкового соціального страхування від нещасних випадків на виробництві. Цей крок перетворив безпеку праці з морального обов'язку на економічну необхідність для роботодавців, стимулюючи їх до превентивних заходів.

Подальша інтернаціоналізація політики БГП відбулася після Першої світової війни зі створенням у 1919 році Міжнародної організації праці (МОП/ILO). МОП почала розробляти міжнародні конвенції та рекомендації, що уніфікували стандарти та заклали основу для сучасної філософії БГП: пріоритет превентивності та тристоронній діалог між державою, роботодавцями та працівниками.

Отже, **Публічна політика у сфері БГП** — це комплекс державних, економічних та соціальних заходів, спрямованих на збереження життя, здоров'я та працездатності працівників у процесі їхньої діяльності на національному та регіональному рівнях.

Сутність публічної політики у сфері безпеки і гігієни праці полягає в наступних аспектах:

- *запобігання* – ідентифікація, оцінка та усунення небезпечних і шкідливих виробничих чинників до того, як вони спричинять шкоду;
- *регулювання* – встановлення обов’язкових державних стандартів, норм, правил та процедур, які стосуються умов праці;
- *забезпечення прав* – гарантування конституційного права кожного громадянина на належні, безпечні та здорові умови праці;
- *суспільна значущість* – побудова ефективної співпраці між державою, роботодавцями (їхніми об’єднаннями) та працівниками (профспілками) для формування та реалізації політики, оскільки це стосується не лише окремого працівника чи роботодавця, але й створюють значний тягар для системи охорони здоров’я, соціального страхування та економіки в цілому.

Формування та реалізація цієї політики базується на системі принципів, закріплених у законодавстві та міжнародних конвенціях МОП, а також у загальних теоріях державного управління (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Принципи політики БГП та їх зміст

Принцип	Зміст
Принцип пріоритету життя та здоров'я	Будь-яка виробнича діяльність, економічні та технологічні інтереси не можуть ставитися вище за безпеку людини і мають підпорядковуватися вимозі збереження життя та здоров'я працівника.
Принцип превентивності (запобігання)	Акцент уваги спрямовується на запобіганні нещасним випадкам та захворюванням через управління ризиками, навчання та консультації. Перевага надається заходам щодо усунення небезпеки в джерелі її виникнення, а не лише використанню засобів індивідуального захисту.

Продовження табл. 1.1

Принцип відповідальності роботодавця	Відповідальність за створення безпечних та здорових умов праці на підприємстві покладається безпосередньо на роботодавця.
Принцип системного управління	БГП розглядається як невід'ємна частина управління виробництвом. Заходи з охорони праці мають бути інтегровані в усі бізнес-процеси, а не існувати відокремлено. Політика має бути частиною загальної системи управління підприємством та країни в цілому.
Принцип соціального діалогу та участі	Працівники, через своїх представників (профспілки), мають право і можливість брати активну участь у розробці та контролі заходів БГП на підприємстві.
Принцип законності та нормативності (обов'язковості стандартів)	Державою встановлюються обов'язкові до виконання нормативи, правила та стандарти, які не можуть бути знижені. Чітке визначення прав та обов'язків усіх суб'єктів у нормативно-правових актах.

Джерело: сформовано автором

Головними дійовими особами публічної політики у сфері БГП є суб'єкти – учасники які формують, реалізують або впливають на політику. Їх можна поділити на кілька рівнів:

- національний;
- галузевий;
- регіональний;
- локальний.



Рис. 1.1 Рівні управління БГП в Україні [15]

У таблиці 1.2 більш детально розібрано рівні управління БГП по суб'єктам та ролям у політиці у сфері БГП

Таблиця 1.2

Характеристика рівнів управління БГП

Рівень	Суб'єкти	Роль у політиці БГП
Національний	Верховна Рада України	Прийняття законів
	Кабінет Міністрів України	Забезпечення реалізації державної політики, затвердження національних програм, постанов.
	Міністерство економіки України	Формування державної політики у сфері БГП
	Державна служба України з питань праці	Реалізація політики, здійснення державного нагляду (контролю) через свої територіальні органи
Галузевий	Міністерства та відомства	Встановлення галузевих санітарних норм (МОЗ), страхування від нещасних випадків (Пенсійний фонд) тощо

Продовження табл. 1.2

Галузевий	Федерації роботодавців та профспілок	Участь та пропозиції у розробці законодавства, укладення Генеральної угоди (соціальний діалог) тощо
Регіональний	Місцеві органи виконавчої влади	Реалізація державних програм БГП на території області, сприяння діяльності контролюючих органів
	Органи місцевого самоврядування	Затвердження регіональних програм покращення умов праці (в межах своїх повноважень) тощо
	Територіальні органи Держпраці	Ключовий суб'єкт реалізації та контролю на регіональному рівні. Здійснює інспекції, превентивні заходи, розслідування
	Регіональні об'єднання роботодавців та профспілок	Участь у регіональних тристоронніх радах, укладення територіальних угод
Локальний	Роботодавець (власник)	Несе безпосередню відповідальність за створення безпечних умов праці на кожному робочому місці.
	Служба охорони праці підприємства	Організаційно-методичне забезпечення, контроль та навчання на підприємстві.
	Керівники структурних підрозділів підприємств та організацій	Організація та контроль за дотриманням відповідних норм та вимог БГП

Локальний	Профспілковий комітет (або уповноважені найманими працівниками особи)	Здійснення громадського контролю за дотриманням прав працівників.
	Працівник	Суб'єкт і об'єкт політики одночасно. Зобов'язаний дотримуватись норм безпеки та має право на захист.

Джерело: сформовано автором

Висновок до підрозділу 1.1:

Публічна політика у сфері безпеки та гігієни праці пройшла шлях від примітивного контролю за дитячою працею до сучасної ризик-орієнтованої системи управління. Її головна мета сьогодні – це не просто мінімізація травм, а створення культури превентивності та здоров'я на робочому місці.

У ході аналізу теоретичних засад було встановлено, що публічна політика у сфері безпеки та гігієни праці є цілеспрямованою діяльністю публічних інституцій, спрямованою на збереження життя та здоров'я працівників. Її суспільна значущість полягає у захисті конституційного права на безпечні умови праці та у мінімізації економічних втрат від травматизму і профзахворювань.

Визначено, що політика БГП є багаторівневою системою з чіткою ієрархією суб'єктів. На національному рівні ключову роль відіграють КМУ, Мінекономіки та Держпраці. На регіональному рівні головним провідником політики є територіальні органи Держпраці (зокрема, Управління інспекційної діяльності), які взаємодіють з ОДА, ОМС та соціальними партнерами. На локальному рівні безпосередню відповідальність за імплементацію політики несе роботодавець у співпраці з профспілками.

Ефективність цієї політики залежить від злагодженої роботи всіх суб'єктів: держава встановлює чіткі та адекватні правила, роботодавці сумлінно їх виконують і вдосконалюють, а працівники активно беруть участь у забезпеченні власної безпеки. Успішна політика БГП є індикатором зрілості суспільства та його здатності цінувати людський капітал вище за миттєву економічну вигоду.

1.2. Нормативно-правова база регулювання БГП в Україні: загальнодержавний та регіональний аспекти

Правове поле, що регулює безпеку та гігієну праці в Україні, є комплексною системою, ґрунтується на Конституції та міжнародних зобов'язаннях, маючи чітку ієрархію чинності.

Дана ієрархія має наступні пріоритетності та чинності:

Міжнародний рівень – Конвенції МОП, ратифіковані Україною та міжнародні договори, які мають пріоритет над національним законодавством (крім Конституції);

Конституційний рівень – Конституція України – найвища юридична сила, яка є основою для всіх законів;

Законодавчий рівень – Закони України, Кодекси – визначають основні правові, економічні та соціальні засади;

Підзаконний/нормативний рівень – Постанови КМУ, НПАОП, Державні стандарти та норми – розробляються центральними органами виконавчої влади на виконання законів, встановлюють технічні, санітарно-гігієнічні та організаційні вимоги, та є обов'язковими до виконання;

Регіональний рівень – регіональні програми, угоди – це не законодавчі акти, однак вони сприяють впровадженню національної політики на місцях, проводять інформаційно-роз'яснювальну роботу та можуть виділяти фінансування на профілактичні заходи для комунальних підприємств;

Локальний рівень – Колективні договори, Інструкції, Положення підприємства, Накази – активно забезпечують дію законодавства на робочих місцях. Є обов'язковими для працівників та роботодавця на конкретному підприємстві, але не можуть погіршувати гарантії, встановлені вищими рівнями нормативно-правових актів.

Зазначена ієрархія відображена у вигляді схеми на рисунку 1.2.

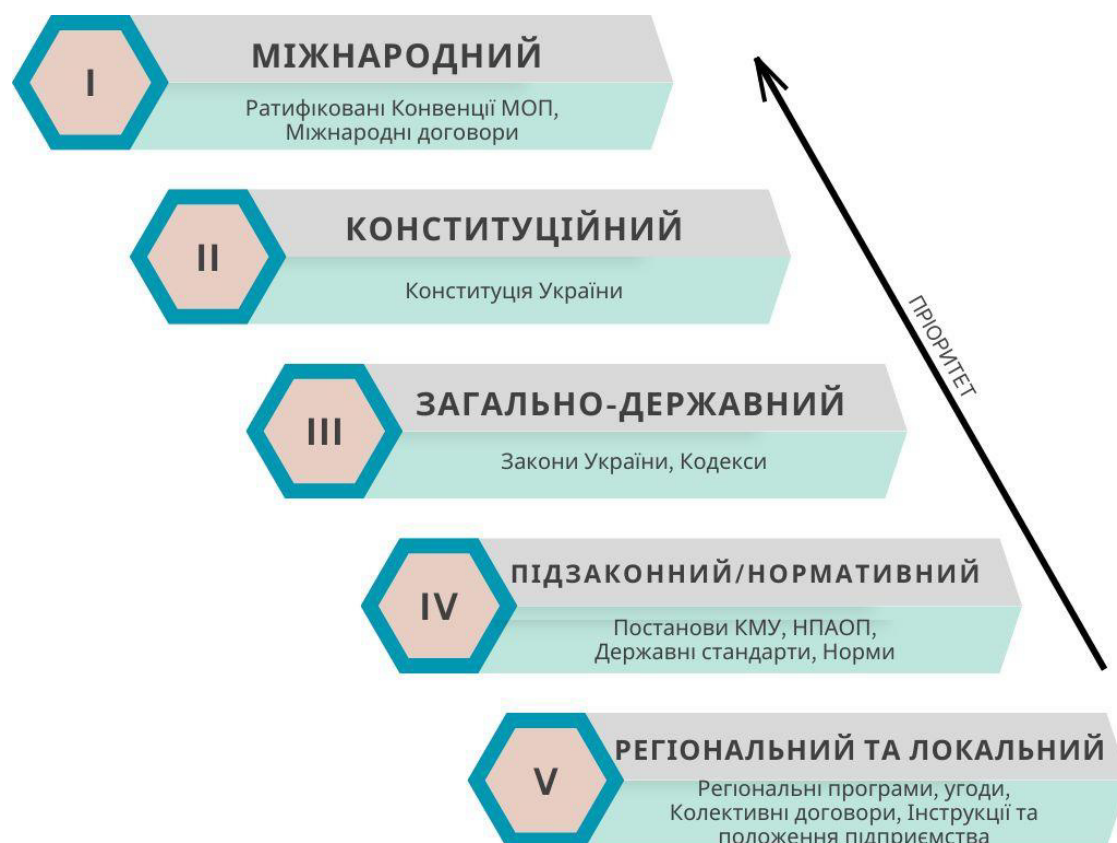


Рис. 1.2 Ієрархія нормативно-правового регулювання БГП

Отже, нормативно-правове забезпечення публічної політики у сфері безпеки та гігієни праці являє собою складну багаторівневу систему.

Розглянемо більш детальніше нормативно-правову базу України з безпеки та гігієни праці.

Частиною 1 статті 9 Конституції України встановлено: «Чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України» [44].

Також відповідно до пункту 3 статті 3 Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2964-XII, якщо міжнародним договором, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші норми, ніж ті, що передбачені законодавством України про охорону праці, застосовуються норми міжнародного договору [81].

Враховуючи зазначені вище норми, Міжнародні договори та Конвенції Міжнародної організації праці, які ратифіковані Україною, тобто надана згода на обов'язковість, застосовуються у законодавстві України.

Конституція України – найвище законодавство України, основа для законів. Вона визначає гарантії громадянам у більшості прав, один з найважливіших: «Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю» (ст.3) [44].

Серед прав громадян, що відносяться до БГП відповідно до Конституції варто відмітити:

- стаття 43 – встановлює право на належні, безпечні і здорові умови праці та обов'язок держави забезпечувати та захищати право громадян на працю [44];
- стаття 45 – право працюючих на відпочинок, скорочення робочого часу щодо окремих професій та робіт у нічний час [44];
- стаття 46 – право на соціальний захист [44];
- стаття 49 – право на охорону здоров'я та медичне обслуговування [44].

Конвенція МОП – це міжнародний договір, який встановлює мінімальні міжнародні стандарти у сфері трудових відносин, соціального захисту, безпеки та гігієни праці, а також основних прав людини у світі праці [20].

Загалом Україна ратифікувала 72 Конвенції – основні: 9 з 10, управління (пріоритет): 4 з 4, технічні: 59 з 178. З них: 61 є чинними, 6 – денонсовано, 5 – скасовано. За останні 12 місяців ратифікація не відбувалась [58].

Серед ратифікованих Україною Конвенцій чимало тих, що стосуються БГП, серед них:

Основні

- про мінімальний вік для прийому на роботу № 138 (МОП, 1973);
- про безпеку, гігієну праці та виробниче середовище № 155 (МОП, 1981);
- про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці № 182 (МОП, 1999);

Управління (пріоритет)

- про інспекцію праці у промисловості і торгівлі № 81 (МОП, 1947);
- про інспекцію праці в сільському господарстві № 129 (МОП, 1969);

Технічні

- про медичний огляд молоді (промисловість) № 77 (МОП, 1946);

- про мінімальні норми соціального забезпечення № 102 (МОП, 1952);
- про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються № 135 (МОП, 1971);
- про сприяння колективним переговорам № 154 (МОП, 1981а);
- про служби гігієни праці № 161 (МОП, 1985);
- про хімічні речовини № 170 (МОП, 1990);
- про безпеку та гігієну праці на шахтах № 176 (МОП, 1995);
- про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві № 184 (МОП, 2001) та інші [58].

Міжнародна конференція праці визначила Конвенцію 1981 року про безпеку та здоров'я на роботі (№ 155) і Конвенцію 2006 року про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі (№ 187) основними конвенціями, що відповідає її рішенням визнати право на безпечне та здорове робоче середовище одним з основних принципів та прав у сфері праці. Усі члени Організації, навіть ті, які не ратифікували вказані конвенції, мають зобов'язання, що впливає вже із самого факту їхнього членства в МОП, дотримуватися, зміцнювати та реалізовувати добросовісно та відповідно до Статуту МОП принципи, що стосуються основного права на безпечне та здорове робоче середовище [17].

На жаль, Конвенцію МОП № 187 (2006) «Про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці» Україна не ратифікувала, але використовує як орієнтир.

Угода про асоціацію між Україною та ЄС – визначає зобов'язання України щодо імплементації законодавства ЄС [94].

Україна зобов'язалася імплементувати директиви ЄС, зокрема рамкову Директиву 89/391/ЄЕС. Це пояснює, чому ми зараз змінюємо підходи з «каральних» на «ризик-орієнтовані» [27].

Україна має адаптувати також низку спеціальних Директив, які стосуються конкретних небезпек і сфер:

- директиви щодо робочого обладнання (мінімальні вимоги до безпеки машин та устаткування);

- директиви щодо захисту від хімічних, фізичних та біологічних агентів (обмеження впливу шуму, вібрації, канцерогенів);
- директиви щодо засобів індивідуального захисту (ЗІЗ);
- директиви щодо організації праці (наприклад, нічна праця).

Кодекс законів про працю України (КЗпП) – основний документ у трудових відносинах. Глава XI присвячена охороні праці (загальні права та обов'язки) [35].

Закон України «Про охорону праці» - ключовий закон для сфери безпеки праці та гігієни праці. Він визначає організаційні, фінансові та контрольні аспекти: повноваження Держпраці (і, відповідно, її регіональних управлінь), права та обов'язки як роботодавця так і працівника, порядок розслідування нещасних випадків тощо [81].

Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» – встановлює підстави та регулює процедуру перевірки. Він захищає бізнес (визначає строки, порядок допуску інспектора) [80].

Закон України «Про систему громадського здоров'я» – встановлює загальні засади захисту здоров'я населення, включаючи медико-санітарне забезпечення працівників та гігієну праці [85].

Цей закон чітко розмежовує повноваження визначає повноваження:

- Міністерство охорони здоров'я (МОЗ) – формує політику у сфері громадського здоров'я (включаючи гігієну праці) та затверджує санітарні норми і правила, гігієнічні класифікатори, порядки медоглядів [85].

- Центри контролю та профілактики хвороб (ЦКПХ) – заклади сфери управління МОЗ, вони не є інспекційними чи каральними органами – їхня роль у гігієні праці: лабораторний моніторинг. Вони проводять лабораторні дослідження факторів виробничого середовища (заміри шуму, пилу, вібрації, хімії) для потреб тієї ж атестації робочих місць, беруть участь у розслідуванні профзахворювань [85].

- Державна служба України з питань праці та її регіональні управління – орган державного нагляду (контролю) на робочому місці – перевірка дотримання роботодавцем законодавства, зокрема: своєчасність проведення медичних оглядів працівників певних категорій, проведення атестації робочих місць за умовами праці, надання пільг і компенсацій за її результатами, дотримання НПАОП, розслідування нещасних випадків [85].

«Основи законодавства України про охорону здоров'я» – регулюють суспільні відносини в цій сфері з метою забезпечення гармонійного розвитку фізичних і духовних сил, високої працездатності і довголітнього активного життя громадян, усунення факторів, які шкідливо впливають на їх здоров'я, попередження і зниження захворюваності, інвалідності та смертності, поліпшення спадковості [54].

Постанова КМУ № 442 «Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці» – основний документ, який регулює відносини між роботодавцем і працівниками у галузі реалізації прав на здорові й безпечні умови праці, пільгове пенсійне забезпечення, пільги та компенсації за роботу у несприятливих умовах [82].

Наказ МОЗ № 248 Про затвердження Державних санітарних норм та правил «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу» – основний документ для оцінки умов праці під час проведення атестації робочих місць за умовами праці [66].

Постанова КМУ № 337 «Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві» – встановлює єдину процедуру для розслідування та ведення обліку всіх видів небезпечних подій, що сталися з працівниками під час виконання ними трудових (посадових) обов'язків: нещасних випадків, гострих та хронічних професійних захворювань, а також аварій на виробництві [74].

Наказ МОЗ № 246 «Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій» – встановлює вимоги щодо організації та

проведення медичних оглядів працівників певних категорій та повноваження органу виконавчої влади у сфері гігієни праці, зокрема наявність медичних оглядів працівників. Втратив чинність 18.11.2025 [73].

Наказ МОЗ № 1393 «Про організацію та проведення обов'язкових медичних оглядів працівників певних категорій» – даний документ замінив Наказ МОЗ № 246 та виконує ті ж функції. Набрав чинності 18.11.2025 [78].

Державні санітарні норми та правила (ДСНП) – встановлюють конкретні гігієнічні нормативи.

Нормативно-правові акти з охорони праці (НПАОП) – правила безпеки для конкретних галузей та видів робіт. За їх порушення інспектор виписує штраф.

Наказ Мінсоцполітики України «Про затвердження Мінімальних вимог безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці» – порядок забезпечення ЗІЗ працівників, для яких їх застосування є обов'язковим під час трудового процесу [69].

Специфікою сучасного етапу є суттєвий вплив воєнного часу.

Закон України № 2136 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» – регулює норми законодавства про працю в умовах воєнного стану, адаптує трудові права до умов війни [79].

Постанова КМУ № 303 «Про припинення заходів державного нагляду (контролю) і державного ринкового нагляду в умовах воєнного стану» – ввела мораторій на планові перевірки [83].

Висновок до підрозділу 1.2:

Отже, нормативно-правова база формує цілісну, хоча і складну систему, характеризується ієрархічною структурою та міжгалузевим характером. Вона поєднує сталі конституційні гарантії, динамічне законодавство, що гармонізується з нормами ЄС, та специфічні тимчасові норми воєнного часу.

Основу системи становить Конституція України (ст. 43). На законодавчому рівні ключовими є Кодекс законів про працю України та

спеціальний Закон України «Про охорону праці», які визначають правові, організаційні та економічні механізми реалізації політики. Сфери гігієни праці регулюються новим Законом «Про систему громадського здоров'я.

1.3. Специфіка та моделі формування публічної політики у сфері БГП на регіональному рівні

Загальнонаціональна політика БГП встановлює єдині «правила гри» для всієї країни. Однак ефективність цієї політики залежить від її адаптації та реалізації на місцях. Тому регіональний рівень є критичною ланкою між загальнодержавною стратегією та її практичною реалізацією на конкретних підприємствах.

Специфіка регіонального рівня зумовлена кількома ключовими факторами:

1. Економічна структура регіону.

Рівненська область має свою структуру економіки, яка визначає домінуючі професійні ризики у різних галузях:

- агропромисловий сектор – ризики пов'язані з використанням сільськогосподарської техніки, пестицидів;
- деревообробна та лісова промисловість – робота з верстатами, лісозаготівля;
- будівництво – ризики роботи на відкритих територіях, на висоті;
- видобувна промисловість – специфічні ризики, пов'язані з гірничими роботами, пилом (ризик захворіти на силікоз);
- хімічна промисловість – ризики впливу небезпечних хімічних речовин;
- транспорт та логістика – область є транзитним вузлом, ризики дорожньо-транспортних пригод.

Публічна політика на рівні області має пріоритезувати саме ці галузі, а не «розпорошувати» зусилля [59].

2. Процеси децентралізації.

Передача повноважень та ресурсів органам місцевого самоврядування (ОМС) та об'єднаним територіальним громадам (ОТГ) посилює їхню роль у формуванні безпечного середовища та забезпеченні фінансування профілактичних заходів у комунальних підприємствах. Вони стають

важливими партнерами для Управління інспекційної діяльності у Рівненській області Західного міжрегіонального управління Державної служби України з питань праці [75].

3. Комплексний підхід та соціальний діалог.

Політика має охоплювати не лише технічну безпеку, але й соціально-психологічні фактори, наприклад, через пропаганду культури безпеки. Ефективність політики БГП прямо залежить від якості співпраці між регіональною владою (ОДА), регіональними об'єднаннями роботодавців та профспілок. Саме на рівні області ці три сторони можуть укласти Територіальні угоди, які є важливим інструментом політики.

На регіональному рівні діють три основні моделі формування та реалізації публічної політики БГП, які функціонують у синергії.

1. Модель Програмно-цільового управління.

Дана модель є основою стратегічного планування та фінансового забезпечення БГП на регіональному рівні.

Суб'єктом реалізації виступає обласна державна/військова адміністрація.

До основних функцій, які виконує суб'єкт даної моделі належать:

- розробка програм – створення та затвердження Обласних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища (як правило, на кілька років);
- визначення пріоритетів – орієнтуючись на місцеву статистику травматизму, програма фокусує ресурси на конкретних секторах;
- координація фінансування – забезпечення виділення коштів (переважно з обласного бюджету та залучених коштів) на профілактичні заходи для комунальних підприємств та соціальні проекти [75].

В таблиці 1.3 наведені переваги та недоліки моделі Програмно-цільового управління.

Таблиця 1.3

Переваги та недоліки моделі Програмно-цільового управління

Переваги	Недоліки
<i>Системність:</i> Забезпечує планомірний, а не хаотичний підхід до вирішення проблем БГП	<i>Залежність від бюджету:</i> Фінансування часто є недостатнім і залежить від економічної ситуації в регіоні.
<i>Міжвідомча координація:</i> Сприяє взаємодії органів влади, соціальних партнерів, Держпраці та експертно-технічних центрів.	<i>Формалізм:</i> Існує ризик, що програми залишаються лише на папері, а їхні показники не відповідають реальному зниженню ризиків.

Джерело: сформовано автором

2. Модель Регуляторно-наглядового контролю.

Суб'єкт – Управління інспекційної діяльності у Рівненській області – це ключовий орган, який реалізує державний нагляд та контроль, використовуючи надані законом повноваження.

До основних функції належать:

- державний нагляд (інспектування) – здійснення планових та позапланових перевірок підприємств усіх форм власності на території Рівненської області щодо дотримання законодавства про працю та охорону праці;
- розслідування та облік – здійснює керівництво роботою спеціальних комісій з розслідування нещасних випадків, професійних захворювань та аварій (згідно з Постановою КМУ № 337).
- превентивна діяльність – проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи, семінарів, вебінарів, круглих столів, кампаній, орієнтованих на галузеву специфіку регіону та надання консультацій роботодавцям та працівникам (з фокусом на підвищенні культури ризику).

- аналітична робота – збір, аналіз та узагальнення даних про стан травматизму для інформування громадськості та органів влади [63].

Таблиця 1.4 демонструє переваги і недоліки даної моделі.

Таблиця 1.4

Переваги та недоліки моделі Регуляторно-наглядового контролю

Переваги	Недоліки
<i>Правозастосування:</i> Забезпечує обов'язковість виконання норм БГП, має повноваження накладати штрафи та видавати приписи.	<i>Каральний фокус:</i> Традиційно сприймається бізнесом як каральний, а не консультативний орган, що ускладнює довірчий діалог. Не стимулює культуру безпеки
<i>Об'єктивність:</i> Забезпечує незалежне розслідування подій, що є критичним для соціального страхування.	<i>Реактивність:</i> Реагує на порушення, а не запобігає їм
<i>Проактивність:</i> Запобігає нещасним випадкам, формує культуру безпеки	<i>Обмежені ресурси:</i> Недостатня кількість інспекторів для охоплення всіх суб'єктів господарювання в області.
<i>Ефективне використання ресурсів:</i> Інспекції йдуть туди, де найвищі ризики	<i>Свідомість роботодавців:</i> Сприймають БГП як зайві витрати, а не як інвестиції в продуктивність.

Джерело: сформовано автором

3. Модель Соціального діалогу та партнерства.

Ця модель відображає європейський підхід до БГП, де держава є лише одним із партнерів.

Суб'єкти – тристороння рада, профспілки та роботодавці.

Функції, які належать суб'єктам і які вони виконують для реалізації моделі:

- консультації – представники профспілок та роботодавців беруть участь у розробці регіональних програм та обговоренні ключових політик;
- самоконтроль – сприяння включенню конкретних, підвищених гарантій БГП у Колективні договори на підприємствах Рівненщини;
- навчання та інформування – профспілки та асоціації роботодавців організовують власні навчальні курси та тренінги, адаптовані до потреб місцевого бізнесу;
- вирішення конфліктів – сприяють досудовому врегулюванню спорів, пов'язаних із трудовими умовами та безпекою [77, 84].

Переваги та недоліки даної моделі наведені у таблиці 1.5.

Таблиця 1.5

Переваги та недоліки моделі Соціального діалогу та партнерства

Переваги	Недоліки
<i>Легітимність:</i> Рішення, прийняті в рамках діалогу, мають вищу легітимність та краще сприймаються на місцях.	<i>Нерівномірність:</i> Сила та активність соціальних партнерів сильно відрізняється: великі підприємства мають сильні профспілки, а малий, середній бізнеси та ФОП — часто не мають.
<i>Ефективність:</i> Забезпечує включення практичного досвіду бізнесу та потреб працівників у формування політики.	<i>Залежність від зовнішніх факторів:</i> Військовий стан, економічна криза можуть суттєво послаблювати соціальний діалог.

Джерело: сформовано автором

Висновок для підрозділу 1.3:

Публічна політика у сфері безпеки та гігієни праці на регіональному рівні не є простою проекцією загальнодержавних норм, а вимагає адаптації до локальної соціально-економічної специфіки. Для Рівненської області

визначальними факторами є структура промислових ризиків та процеси децентралізації, які зміщують центр відповідальності на рівень громад.

Реалізація політики БГП у регіоні здійснюється через синергію трьох моделей:

- Програмно-цільової (стратегічне планування та фінансування).
- Регуляторно-наглядової (контроль та примус).
- Соціального діалогу (узгодження інтересів).

Аналіз переваг та недоліків цих моделей свідчить, що на даному етапі домінуючою залишається регуляторно-наглядова модель, яка, попри свою ефективність у фіксації порушень, має суттєві обмеження: «каральний» імідж інспекції, реактивний характер дій та недостатнє охоплення малого бізнесу. Водночас модель соціального партнерства, яка є стандартом для країн ЄС, у регіоні реалізована нерівномірно і залежить від потужності профспілок на конкретних підприємствах.

Отже, підвищення ефективності регіональної політики БГП полягає не у виборі однієї з моделей, а у їхній трансформації: переході від переважно контрольно-каральних методів до ризик-орієнтованого підходу, де пріоритетом є превенція та формування культури безпеки через дієвий соціальний діалог.

1.4. Міжнародний досвід та європейські стандарти у формуванні політики БГП та можливості їх імплементації в Україні

Стратегічний курс України на євроінтеграцію, закріплений в Угоді про асоціацію, передбачає глибоку апроксимацію (наближення) національного законодавства до норм Європейського союзу (ЄС). Сфера безпеки та гігієни праці (БГП), що в ЄС позначається як OSH (Occupational Safety and Health), є однією з ключових, оскільки вона безпосередньо стосується стандартів життя та гуманізації праці.

Основою моделі ЄС є перехід від реактивної, «каральної» системи (реагування на нещасні випадки) до проактивної, превентивної моделі, побудованої на управлінні ризиками.

Політика ЄС у сфері БГП будується на статті 153 Договору про функціонування ЄС, яка дозволяє приймати директиви для встановлення мінімальних стандартів.

1.Основна директива, яка має на меті запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі.

Рамкова директива 89/391/ЄЕС «Про впровадження заходів для поліпшення безпеки та здоров'я працівників на роботі» – можна сказати, що це «конституція» всієї європейської БГП.

Згідно даної директиви саме роботодавець несе відповідальність за всі аспекти, пов'язані з безпекою та здоров'ям на роботі.

Вона зобов'язує роботодавця проводити систематичну оцінку ризиків та документально ідентифікувати небезпеки, оцінити ризики та впровадити превентивні заходи.

Ключовими обов'язками роботодавця відповідно до директиви є:

- Превенція – вживати заходів для уникнення ризиків в першу чергу;
- Інформування та навчання – працівники мають бути навчені безпечним методам роботи;

➤ Консультування та участь – роботодавці зобов'язані консультуватися з працівниками (або їх представниками) з питань БГП;

➤ Застосовувати ієрархію заходів контролю:

1. Усунення (Elimination): Повністю ліквідувати небезпеку (найкращий варіант). *Приклад: Припинити використовувати токсичний розчинник.*

2. Заміна (Substitution): Замінити небезпечне на менш небезпечне. *Приклад: Замінити токсичний розчинник на розчинник на водній основі.*

3. Технічні заходи (Engineering Controls): Ізолювати людей від небезпеки. *Приклад: Встановити на верстат захисний кожух або потужну вентиляційну систему.*

4. Організаційні заходи (Administrative Controls): Змінити спосіб роботи людей. *Приклад: Скоротити час роботи в шумній зоні, провести додаткові інструктажі, встановити попереджувальні знаки.*

5. Засоби індивідуального захисту (ЗІЗ): Захистити працівника за допомогою ЗІЗ (Найгірший і останній варіант). *Приклад: Видати працівникам респіратори та рукавиці.* [27, 61].

На жаль, традиційна українська система часто починає з пункту 5 (видати ЗІЗ) та 4 (повісити інструкцію). Європейська модель змушує інспектора та роботодавця думати з пункту 1.

2. **Додаткові директиви**, які конкретизують вимоги Рамкової директиви для окремих сфер або ризиків.

Директива 89/654/ЄЕС (Мінімальні вимоги до робочих місць) – встановлює базові стандарти для приміщень, де люди працюють (аварійні виходи, пожежна безпека, вентиляція, освітлення, санітарні приміщення).

Директива 2009/104/ЄС (Використання робочого обладнання) – вимагає, щоб обладнання (верстати, інструменти) було безпечним, правильно встановленим, обслуговуваним. Роботодавець зобов'язаний оцінити ризики, пов'язані з конкретним обладнанням.

Директива 89/656/ЄЕС (Використання засобів індивідуального захисту - ЗІЗ) – чітко встановлює, що ЗІЗ є "останнім рубежем оборони". Вони

застосовуються лише тоді, коли ризик неможливо усунути чи контролювати інженерними чи організаційними методами. Вимагає, щоб ЗІЗ були підібрані правильно, а працівники навчені їх використовувати.

Директива 90/269/ЄЕС (Ручне переміщення вантажів) – спрямована на запобігання травмам спини та порушенням опорно-рухового апарату. Вимагає від роботодавця оцінити ризики та, за можливості, механізувати процеси.

Директиви з гігієни праці (Хімічні, фізичні, біологічні ризики):

- *Директива 98/24/ЄС (Хімічні агенти)* – вимагає оцінки ризиків від усіх хімічних речовин на робочому місці.
- *Директива 2004/37/ЄС (Канцерогени та мутагени)* – встановлює надзвичайно жорсткі вимоги щодо заміни або ізоляції канцерогенних речовин.
- *Директиви щодо шуму (2003/10/ЄС) та вібрації (2002/44/ЄС)* – встановлюють граничні рівні впливу та вимагають технічних заходів для їх зниження [58].

Вивчення досвіду інших країн є цінним, оскільки кожна з них по-своєму імплементувала директиви ЄС. Аналіз міжнародного досвіду дозволяє нам не «винаходити велосипед», а адаптувати вже працюючі механізми.

Отже, розглянемо досвід країн, які імплементували директиви ЄС.

Німеччина

Німецька система базується на солідарності, превенції та самоврядуванні.

Унікальність німецького підходу полягає у «Дуалізмі» – відповідальність за безпеку поділена між двома незалежними, але взаємопов'язаними сторонами:

- *Держава* – розробляє закони та здійснює загальний нагляд Державними управліннями з охорони праці (Staatliche Ämter für Arbeitsschutz), які контролюють дотримання загальнодержавних законів
- *Галузеві страхові спілки* (Berufsgenossenschaften, BG) – некомерційні, примусові страхові організації, згруповані за галузями. BG самі розробляють детальні правила, проводять інспекції та фінансують реабілітацію. Фінансування здійснюється виключно роботодавцями [5].

Система ґрунтується на превентивному підході, де відповідальність за розробку та фінансування правил безпеки лежить на роботодавцях, об'єднаних у страхові асоціації. Це стимулює бізнес інвестувати в безпеку, оскільки чим нижчий рівень травматизму, тим нижчі страхові внески.

Принципи, якими керується система в Німеччині полягають в наступному:

1. *Оцінка ризиків* (Gefährdungsbeurteilung) – центральний елемент німецького законодавства. Роботодавець зобов'язаний оцінювати всі ризики, документувати їх і вживати необхідних заходів;
2. *Участь працівників* – Виробнича рада (Betriebsrat) та Уповноважений з БГП (Sicherheitsbeauftragte) мають значний вплив на питання безпеки, забезпечуючи двосторонній діалог;
3. *Технічна компетентність* – використання висококваліфікованих фахівців з охорони праці (Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Sifa) та лікарів праці (Betriebsärzte) [5].

На практиці це працює наступним чином.

Кожне підприємство платить внески у Страхову спілку. Розмір внеску залежить від рівня ризиків та реальної статистики травматизму на підприємстві: якщо у вас безпечно – ви платите менше, якщо стаються аварії – ваші внески суттєво зростають. Водночас, Страхові спілки мають власних технічних інспекторів, які часто є більш суворими та компетентними у специфіці галузі, ніж державні інспектори, адже вони захищають «свої гроші».

Законодавча база ґрунтується на таких основних документах:

- *Закон про охорону праці* (Arbeitsschutzgesetz, ArbSchG) – головний рамковий закон, що імплементує європейські директиви та визначає загальний обов'язок роботодавця оцінювати ризики;
- *Закон про соціальне страхування* (Sozialgesetzbuch VII, SGB VII) – регламентує діяльність професійних об'єднань (BG) та обов'язкове страхування від нещасних випадків і професійних захворювань;

- *Постанова про небезпечні речовини (Gefahrstoffverordnung, GefStoffV)* – суворо регулює поводження з хімічними речовинами;

- *Правила запобігання нещасним випадкам (Unfallverhütungsvorschriften, UVV)* – обов'язкові для виконання технічні норми та правила, розроблені самими Страховими спілками (Berufsgenossenschaften) для конкретних галузей. Вони є юридично обов'язковими для членів Спілки [5].

Німецька система не передбачає «щорічних обов'язкових» медоглядів для всіх. Натомість використовується медична профілактика (Vorsorge), яка є цільовою і підстави регулюються Постановою про медичну профілактику (ArbMedVV).

Медична профілактика поділяється на *обов'язкову профілактику (Pflichtvorsorge)*, яка вимагається законом при впливі особливо високих ризиків (наприклад, роботи з азбестом, свинець, сильний шум, певні хімікати) та профілактику за пропозицією (*Angebotsvorsorge*), що пропонується працівникам при менших ризиках (наприклад, робота з екранами моніторів, нічна зміна), але працівник може відмовитися.

Медичну профілактику проводить Лікар праці (Betriebsarzt), який консультує працівника про ризики, але не надає інформацію про діагноз роботодавцю. Роботодавець лише отримує підтвердження про придатність працівника до роботи [5].

У Глобальній стратегії МОП наголошується на важливості «сталого фінансування» систем БГП [13]. Німецька модель вирішує це через пряму економічну зацікавленість бізнесу [5].

Польща

У Польщі система БГП (Bezpieczeństwo i Higiena Pracy, BHP) є високоорганізованою та суворо регламентованою, оскільки країна повністю адаптувала законодавство Європейського Союзу.

Найближчий до нас приклад. Вони пройшли шлях від пострадянської системи до європейської. У них дуже сильна Державна інспекція праці (Państwowa Inspekcja Pracy, PIP), яка підпорядковується безпосередньо Сейму

та має ширші повноваження, ніж зараз в Україні. Це важливий аспект, оскільки це забезпечує незалежність від уряду та політичних змін, що заважає Інспекторів праці використати як інструмент тиску на бізнес.

Механізм дії системи:

- *Оперативні штрафи* – інспектори мають право накладати штрафи (мандати) безпосередньо на місці, що прискорює реагування на дрібні порушення і зменшує навантаження на судову систему;

- *Кампанії та превенція* – Польща активно використовує превентивні програми та цільові кампанії, наприклад, «Перша перевірка – консультація» для малих підприємств, що стимулює їх до добровільного виправлення;

- *Оцінка ризиків* – як і в усьому ЄС, оцінка ризиків є центральним елементом, і РІР перевіряє її наявність та ефективність [11].

Польська система БГП базується на Кодексі Праці (Kodeks Pracy) та директивах ЄС, і має чітку інституційну структуру:

- *Кодекс Праці* (Kodeks Pracy, Dział X – Bezpieczeństwo i Higiena Pracy) – головний законодавчий акт, який визначає загальні обов'язки роботодавців та працівників, права працівників на безпечні умови праці та основи державного нагляду;

- *Закон про Державну інспекцію праці* (Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy) – визначає, що Державна інспекція праці є незалежним органом, підзвітним Сейму. Надає інспекторам широкі повноваження, включаючи право накладати штрафи (мандати) безпосередньо під час перевірки за дрібні порушення, а також виносити приписи про негайну зупинку робіт;

- *Нормативні акти* – численні розпорядження Міністра праці та соціальної політики деталізують вимоги до конкретних робочих місць, машин, хімічних речовин та медичних оглядів [11].

Суб'єктами реалізації політики БГП виступають:

- *Державна інспекція праці* – головний орган нагляду та контролю. Проводить перевірки, видає приписи, накладає штрафи за порушення правил БГП та розслідує нещасні випадки;

➤ *Центральний інститут охорони праці* – науково-дослідний та експертний центр. Розробляє методики, досліджує професійні ризики, проводить навчання та надає технічну підтримку;

➤ *Служба БГП* – обов'язкова структурна одиниця на підприємствах із кількістю працівників більше 100. Консультує роботодавця та контролює дотримання норм на місцях[11].

Роботодавець несе одноосібну відповідальність за стан БГП і його обов'язком є:

- Оцінка ризиків – проведення оцінки професійного ризику (*Ocena Ryzyka Zawodowego*) на всіх робочих місцях та вживання заходів для усунення або мінімізації цих ризиків, документувати всі небезпеки та інформувати про них працівників;

- Навчання (*Szkolenia BHP*) – забезпечувати вступний інструктаж для нових працівників і періодичні навчання. Навчання проводиться за рахунок роботодавця і має відбуватися у робочий час;

- Медичні огляди (*Badania Lekarskie*) – організовувати попередні (перед прийомом на роботу), періодичні та контрольні (після хвороби) медичні огляди. Працівник не має права приступити до роботи без дійсної довідки;

- Забезпечення засобами індивідуального захисту – безкоштовно надавати та контролювати використання засобів індивідуального захисту [11].

Загалом, польська система БГП є жорсткою, прозорою та орієнтованою на постійне вдосконалення у відповідності до європейських стандартів [11].

Норвегія

Хоча Норвегія не є членом ЄС, все ж розглянемо її модель, оскільки вона має «Золотий стандарт» соціального діалогу.

Норвезька модель – «Скандинавська модель довіри» – базується на трипартизмі (Держава – Роботодавці – Профспілки), який доведений до абсолюту. Тобто акцент робиться не на перевітках інспектором, а на тристоронній співпраці (влада-роботодавець-працівник) всередині підприємства.

Законодавство зобов'язує кожного роботодавця не просто дотримуватись норм, а мати постійно діючу, задокументовану та систематичну систему внутрішнього контролю (що відповідає ISO 45001) [9]. Це фокусує відповідальність на менеджменті компанії.

Ключовими інституціями, які реалізують модель є:

- *Інспекція праці (Arbeidstilsynet)* – фокусується на системному аудиті БГП компанії;
- *Уповноважені з питань БГП (Verneombud)* – представник працівників з питань БГП, який обов'язково обирається на кожному підприємстві (де >10 працівників) та має законне право зупинити роботу, якщо вважає, що є пряма загроза життю [9].

Ключові нормативні акти:

- *Регламент внутрішнього контролю (Internkontrollforskriften)* – основний регуляторний документ. Він зобов'язує всіх роботодавців створити, впровадити та постійно підтримувати систематичну систему внутрішнього контролю (саморегулювання) для забезпечення БГП;
- *Закон про робоче середовище, робочий час та захист праці (Arbeidsmiljøloven)* – закон, який визначає, що відповідальність за безпеку лежить на роботодавці, та деталізує права Уповноважених з безпеки (Verneombud), включаючи право зупиняти небезпечні роботи. Цей закон є одним з найпрогресивніших у світі. Він включає не лише фізичну безпеку та гігієну, але й психосоціальне робоче середовище (запобігання стресу, мобінгу) як юридичний обов'язок роботодавця;
- *Інструкції Норвезької інспекції праці (Arbeidstilsynet)* – інспекція фокусується на аудиті системи внутрішнього контролю, а не на дрібних порушеннях. Перевіряється не дотримання стандарту, а якість управління ризиком [9].

Норвезька модель ілюструє концепцію «суспільства високої довіри», де держава вимагає не стільки дотримання конкретних норм, скільки ефективного управління ризиками самим підприємством [9].

Португалія

«Стратегічне планування» Португалії цікаве своїми Національними стратегіями, спрямованими на зниження травматизму в конкретних секторах та роботою з малим та середнім бізнесом.

Ключовою особливістю є те, що Португалія активно просуває використання онлайн - інструментів для інтерактивної оцінки ризиків (Online interactive Risk Assessment, OiRA), розроблених EU-OSHA [12].

Суть використання онлайн - інструментів полягає в тому, що малі та середні підприємці можуть безкоштовно та самостійно, крок за кроком, пройти опитувальник, який автоматично генерує *План оцінки ризиків* для їхнього бізнесу та задокументовану оцінку ризиків, виконавши тим самим законодавчу вимогу. Це значно знижує бюрократичні та фінансові витрати.

На практиці це працює як:

- Національні стратегії – політика БГП визначається на рівні національних стратегій, які фіксують чіткі, вимірювані цілі, концентруючи ресурси саме на цих напрямках.
- Активний нагляд за підрядниками – жорсткий контроль за охороною праці при залученні субпідрядників.

Основним нормативним документом виступає *Національний закон про систему управління безпекою та гігієною праці*, який імплементує європейські директиви та встановлює вимоги до організації БГП на підприємствах, включаючи обов'язок документування оцінки ризиків [12].

Португальський досвід показує, як ефективно працювати з малим та середнім бізнесом, який часто не має коштів на фахівців з охорони праці та застосовувати європейські інструменти [12].

Ірландія

Ірландія має одну з найефективніших агенцій — Health and Safety Authority (HSA).

Ірландська модель вирізняється максимальною простотою, високим рівнем діджиталізації та увагою до поведінкових аспектів безпеки.

Їхній досвід цінний у роботі з малим та середнім бізнесом (МСБ). HSA розробила надзвичайно прості, безкоштовні онлайн - інструменти, які крок за кроком проводять власника малого бізнесу через процес оцінки ризиків [7].

Охорона праці інтегрована у шкільні програми та аграрні коледжі як обов'язковий, а не факультативний предмет

Нормативна база зосереджена на:

- *Закон про охорону здоров'я та безпеку на роботі* (Safety, Health and Welfare at Work Act 2005) – встановлює загальні обов'язки роботодавців, включаючи обов'язок мати «Заяву про охорону праці» (Safety Statement), яка повинна містити оцінку ризиків та план дій (це головний документ для перевірки);

- *Коди практики* (Codes of Practice) HSA – HSA видає спеціалізовані, прості та візуалізовані керівництва, які є фактично стандартами і значно спрощують виконання складних норм [7].

Ірландія пішла ще далі ніж Португалія. Їхня платформа BeSMART.ie дозволяє малому бізнесу повністю управляти своєю безпекою онлайн. Це значно знизило адміністративне навантаження на бізнес і кількість нещасних випадків у малому секторі [7].

Проаналізувавши досвід країн, які були досліджені, складено зведену таблицю для порівняння та імплементації (таблиця 1.6).

Таблиця 1.6

Зарубіжний досвід реалізації політики БГП та його цінність для України

Країна	Ключовий інструмент / Модель	Що можна взяти для України
Німеччина	Економічні стимули (страхові тарифи)	Диференціація страхових внесків до Фонду соцстраху залежно від рівня безпеки.
Польща	Незалежна інспекція (під парламентом)	Реформа статусу Держпраці, посилення інституційної спроможності.

Норвегія	Внутрішній контроль (саморегуляція)	Зміна фокусу перевірок: від пошуку дрібних порушень до аудиту СУОП.
Португалія	Інструмент OiRA (онлайн оцінка)	Впровадження безкоштовних онлайн - інструментів оцінки ризиків для МСБ.
Ірландія	Платформа BeSMART (цифровізація)	Інтеграція сервісів БГП у державні цифрові екосистеми (Дія).

Джерело: сформовано автором

Успішна імплементація в Україні (зокрема, в роботі Управління інспекційної діяльності у Рівненській області) вимагає кардинальної зміни ролі інспектора.

Цей міжнародний досвід дає чіткі орієнтири для реформування роботи Управління інспекційної діяльності у Рівненській області (Управління).

1. Законодавчий (стратегічний) рівень:

- Необхідно поступово замінювати тисячі застарілих НПАОП (які неможливо виконати і проконтролювати) на систему оцінки ризиків, закріплену в ЗУ «Про охорону праці» та новому Кодексі;

- Прийняти Рамкову директиву 89/391 як основу нового законодавства.

2. Інституційний рівень:

- Інспектор має перетворитися з «пошуковця порушень інструкцій» на «аудитора системи управління ризиками» (як у Польщі та Німеччині);

- Базуючись на статистиці та специфіці економіки Рівненщини, Управління має визначити 2-3 найризикованіші галузі і сконцентрувати на них превентивні та консультативні заходи (досвід Португалії);

- Управління має (за зразком Ірландії) просувати прості інструменти оцінки ризиків (навіть якщо це адаптовані чек-листи EU-OSHA OiRA) для МСБ;

- Управління має стати медіатором у трикутнику «Влада – Роботодавці – Профспілки» (досвід Норвегії), вимагаючи реальної, а не формальної участі уповноважених з ОП на підприємствах – активізація соціального діалогу.

3. Культурний рівень:

- Головне завдання – поширювати культуру превенції. Роботодавець має зрозуміти, що дешевше інвестувати в безпеку, ніж платити штрафи та компенсації (Німецька модель фінансової мотивації).

- Інформаційні кампанії – кампанії у сфері БГП, на прикладі EU-OSHA

Для України та її регіонів (включаючи Рівненську область) це означає необхідність переходу від інспекції дотримання норм до аудиту системи управління ризиками та посилення консультативної функції інспекторів [13, 28, 50, 89, 61].

Висновок до підрозділу 1.4:

Аналіз міжнародного досвіду, насамперед стандартів ЄС, демонструє фундаментальну концептуальну відмінність від чинної в Україні пострадянської моделі. Європейська політика БГП, закріплена у «Рамковій директиві» 89/391/ЄЕС, є проактивною та базується на обов'язковій системі оцінки ризиків (Risk Assessment), де пріоритетом є усунення небезпеки, а не компенсація за шкоду.

Досвід окремих країн (Німеччини, Польщі, Норвегії, Ірландії) ілюструє ефективні моделі імплементації цієї філософії:

- ❖ Німеччина поєднує страхування з превенцією (через каси DGUV).
- ❖ Польща демонструє шлях успішної інституційної реформи інспекції праці.
- ❖ Норвегія впроваджує "золотий стандарт" соціального діалогу, включаючи психосоціальні ризики.
- ❖ Ірландія надає практичні онлайн-інструменти для МСБ (BeSMART.ie).

Для України та її регіонів (зокрема, Управління інспекційної діяльності у Рівненській області) це означає, що шлях імплементації лежить не просто у копіюванні законів, а у зміні ролі інспектора (від «карателя» до «аудитора ризиків» та «консультанта») та впровадженні ризик-орієнтованого підходу у щоденну діяльність.

Висновки до Розділу 1:

У першому розділі було здійснено ґрунтовний теоретико-методологічний аналіз засад формування публічної політики у сфері безпеки та гігієни праці (БГП), як в Україні так і за кордоном, що дозволило дійти наступних висновків:

1. Визначено та схарактеризовано сутність та суб'єктний склад політики БГП. Вона розглядається як цілеспрямована діяльність публічних інституцій, що базується на принципах превентивності, державної відповідальності та соціального діалогу. Встановлено, що ця політика є багаторівневою системою, де регіональні суб'єкти – зокрема Управління інспекційної діяльності у Рівненській області – виступають ключовими провідниками державного нагляду та реалізації політики, адаптуючи її до місцевих умов.

2. Проаналізовано актуальну нормативно-правову базу. Виявлено, що українське законодавство є комплексним, але має історичну фрагментацію. Існує чіткий поділ на регулювання безпеки праці (ЗУ «Про охорону праці», КЗпП, НПАОП, сфера відповідальності Держпраці) та гігієни праці (ЗУ «Про систему громадського здоров'я», Наказ МОЗ № 248 «Гігієнічна класифікація праці...», сфера відповідальності МОЗ). При цьому Управління інспекційної діяльності є унікальним органом, що здійснює державний нагляд за дотриманням обох компонентів на робочому місці, зокрема контролюючи проведення атестації робочих місць та медоглядів.

3. Досліджено специфіку та моделі регіональної політики. Специфіка регіонального рівня (на прикладі Рівненщини) полягає у необхідності визначення пріоритетів політики відповідно до домінуючих галузевих ризиків. Теоретично, в діяльності Управління переплітаються дві моделі: традиційна пострадянська «каральна» (орієнтована на виявлення порушень інструкцій) та сучасна «превентивна» (консультативна, орієнтована на запобігання).

4. Вивчено європейський еталон політики БГП. Аналіз директив ЄС, насамперед «Рамкової директиви» 89/391/ЄЕС, та досвіду країн (Німеччина, Польща, Норвегія, Португалія та Ірландія) показав фундаментальну відмінність

у філософії. Європейська модель є проактивною і базується не на формальному дотриманні правил, а на обов'язковій системі оцінки ризиків (Risk Assessment). Це вимагає повної перебудови ролі інспектора – від «карателя» до «аудитора системи управління ризиками» та «консультанта».

Отже, теоретичний аналіз окреслив чіткий стратегічний вектор необхідної трансформації публічної політики БГП в Україні – від реактивної та формалізованої моделі до превентивної, гнучкої та ризик-орієнтованої моделі європейського зразка. Це ставить перед нами завдання провести практичні дослідження з чіткими завданнями: *наскільки реальна діяльність Управління інспекційної діяльності у Рівненській області відповідає сучасним стандартам та моделям реалізації БГП та на скільки, на практиці, вдається відповідати превентивному ідеалу та які проблеми цьому заважають. Усе це дослідимо у наступному розділі нашої роботи.*

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ПУБЛІЧНОЇ ПОЛІТИКИ БГП В РІВНЕНСЬКІЙ ОБЛАСТІ

2.1. Організаційно-правовий статус та повноваження Управління інспекційної діяльності у Рівненській області

Державна служба України з питань праці (далі – Держпраці) – центральний орган виконавчої влади України, утворений 10 вересня 2014 р. Постановою Кабінету Міністрів № 442 шляхом злиття Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки, Державної інспекції з питань праці [76].

Діяльність цього органу спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Першого віце-прем'єр-міністра України – Міністра економіки.

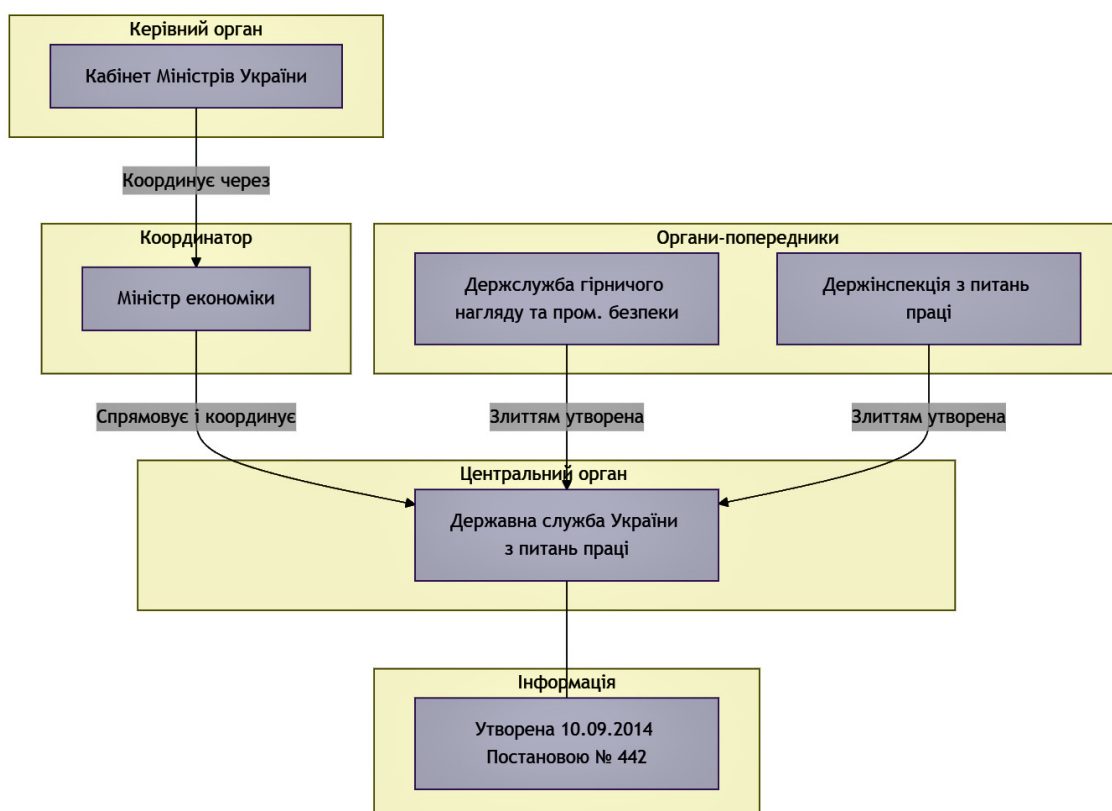


Рис. 2.1 Схема формування та координації Державної служби України з питань праці

Держпраці здійснює свої повноваження через утворені в установленому порядку територіальні органи відповідно до Постанови КМУ від 12.01.2022

року №14 «Деякі питання територіальних органів Державної служби з питань праці» та складається з 7 міжрегіональних управлінь:

- Західне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці;
- Південно-Західне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці;
- Центральнo-Західне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці;
- Центральне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці;
- Північно-Східне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці;
- Південно-Східне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці;
- Південне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці [25].

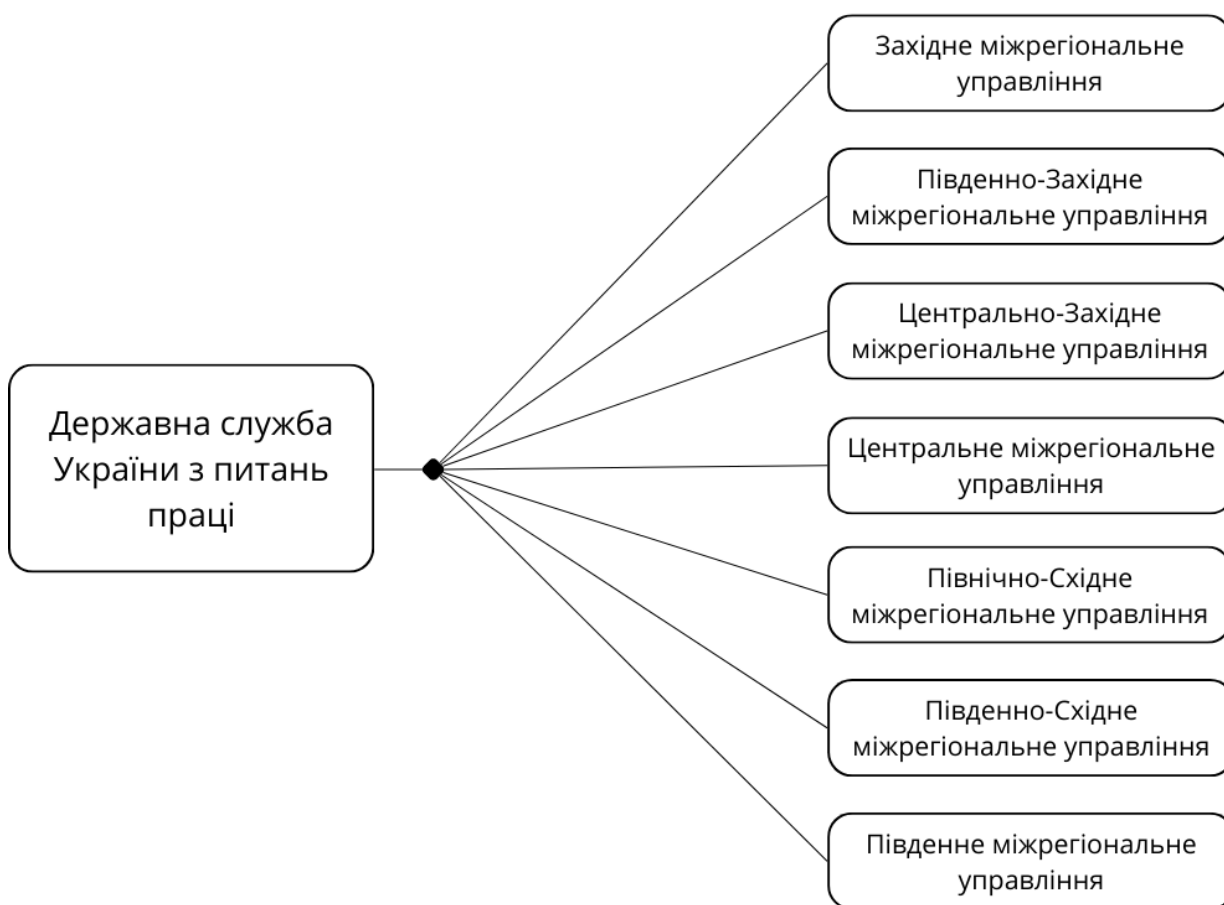


Рис. 2.2 Блок-схема структури повноважень Державної служби з питань праці

Повноваження Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці (далі – Міжрегіональне управління, ЗМУД) поширюються на територію Волинської, Закарпатської, Львівської та Рівненської областей та включає:

- Управління інспекційної діяльності у Волинській області;
- Управління інспекційної діяльності у Закарпатській області;
- Управління інспекційної діяльності у Львівській області;
- Управління інспекційної діяльності у Рівненській області [62].

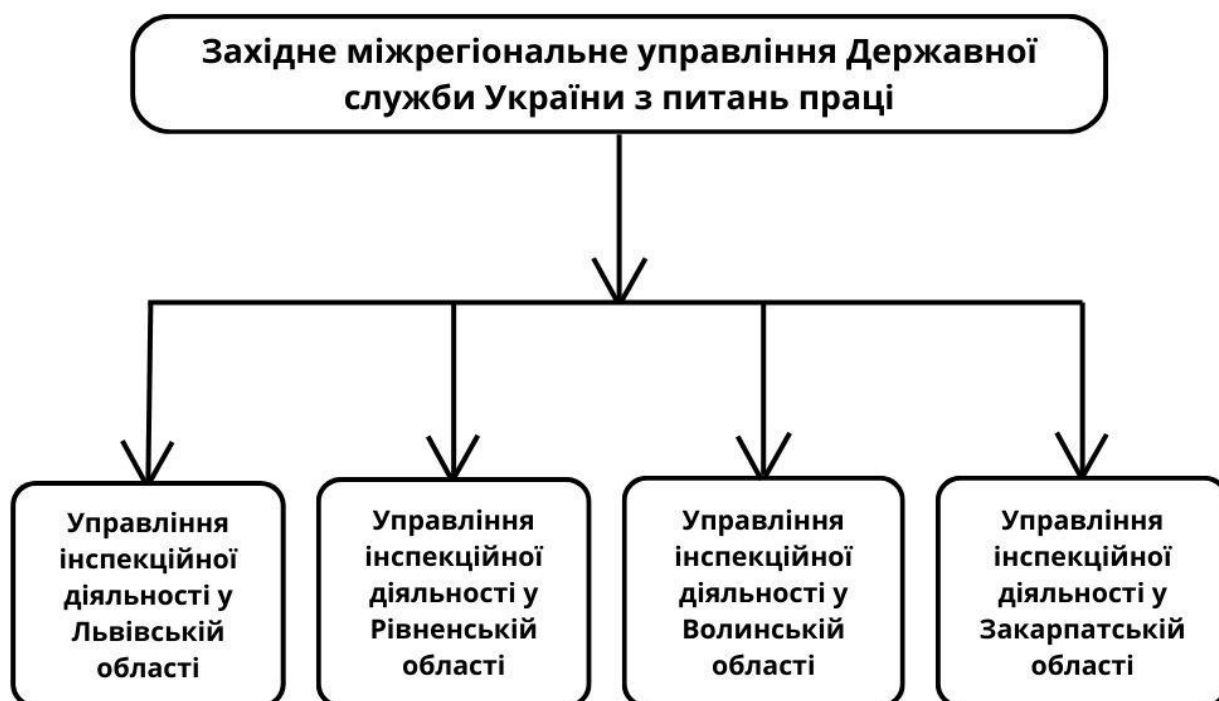


Рис. 2.3 Територіальні повноваження Західного міжрегіонального управління Державної служби України з питань праці

Міжрегіональне управління очолює начальник, який призначається на посаду та звільняється з посади Головою Держпраці за погодженням з Першим віце-прем'єр-міністром України – Міністром економіки України.

Начальник Міжрегіонального управління має шість заступників, у тому числі першого, які призначаються на посади та звільняються з посад Головою Держпраці за погодженням з Першим віце-прем'єр-міністром України – Міністром економіки України [62].

Управління інспекційної діяльності у Рівненській області Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці (надалі – Управління) є самостійним структурним підрозділом Міжрегіонального управління [63].



Рис. 2.4 Блок-схема складу Управління інспекційної діяльності у Рівненській області ЗМУД

До складу Управління входять такі структурні підрозділи:

- відділ гігієни праці та атестації робочих місць за умовами праці;
- відділ з питань праці;
- відділ з питань безпеки праці південного регіону;
- відділ з питань безпеки праці північного регіону [63].

Також в Управлінні виконують свою роботу забезпечувальні сектори:

- з питань впровадження та реалізації програм психосоціальної підтримки;
- організації документообігу та контролю у Рівненській області;
- юридичного забезпечення у Рівненській області;
- управління персоналом у Рівненській області;
- ринкового нагляду у Волинській та Рівненській областях;
- організаційно - аналітичного забезпечення у Рівненській області [63].

Керівництво Управління здійснюється заступником начальника Міжрегіонального управління, начальником Управління, заступником начальника Управління. Відділи та сектори Управління мають своїх керівників, які підпорядковуються вищому керівництву [63].

Зважаючи на зазначену структуру, розберемо місце Управління в ієрархії державної влади.

1. Політичний рівень (Формування політики):

Міністерство економіки України є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади (ЦОВВ), що формує державну політику у сфері праці, БГП та зайнятості.

2. Центральний рівень (Реалізація політики):

Державна служба України з питань праці є ЦОВВ, що реалізує цю політику та здійснює державний нагляд (контроль) по всій країні. Діяльність органу спрямовує Кабінет Міністрів через Міністра економіки.

3. Міжрегіональний рівень (Адміністративна ланка):

Внаслідок реформи державного управління та оптимізації, Держпраці перейшла до моделі міжрегіональних управлінь. Об'єкт нашого дослідження є частиною Західного міжрегіонального управління, яке об'єднує кілька областей (Рівненську, Львівську, Волинську, Закарпатську). Це управління є єдиною юридичною особою.

4. *Регіональний рівень* (Виконавча ланка):

Управління інспекційної діяльності у Рівненській області є структурним підрозділом цього великого Західного міжрегіонального управління.

На регіональному рівні Управління взаємодіє з регіональною владою – Рівненською обласною державною адміністрацією – входить до складу комісій, робочих груп, але не підзвітне їй, оскільки воно є органом центральної виконавчої влади з територіальним розміщенням. Це створює двоїсту ситуацію: Управління реалізує державну політику на території регіону, але його ефективність залежить від співпраці з регіональною владою.

Отже, Управління не є самостійною юридичною особою. Воно є «польовим» представництвом, «руками» та «очима» Держпраці на території Рівненської області.

Управління у своїй діяльності керується Конституцією та законами України, міжнародними договорами України, указами Президента України та постановами Верховної Ради України, актами Кабінету Міністрів України, актами Державної служби України з питань праці, Положенням про Західне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці, Положенням про Управління інспекційної діяльності у Рівненській області Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці, а також іншими нормативно-правовими актами [63].

Загалом нормативно-законодавча база діяльності Управління є багаторівневою. Для проведення аналізу її можна розділити на три рівні – загальний, спеціальний та внутрішній рівень нормативно-законодавчого забезпечення.

Розглянемо детальніше кожний рівень:

1. **Загальний** – законодавство, яке визначає правовий статус діяльності Управління як державного органу та встановлює обмеження і загальні правила поведінки його працівників. До нього відносяться:

- *Конституція України* – зобов'язує органи влади та їх працівників діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені

Конституцією та законами України (ст.19), а також визначає обов'язок держави забезпечувати та захищати право громадян на працю, належні, безпечні і здорові умови праці (ст. 43) [44].

- *Закон України «Про державну службу»* – визначає статус інспекторів Управління як державних службовців та регулює складання присяги, присвоєння рангів, особливий порядок прийняття на роботу (конкурс) та звільнення, а також права, соціальні гарантії та дисциплінарну відповідальність інспекторів [64].

- *Наказ НАДС «Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців»* – встановлює та деталізує морально-етичні вимоги до роботи інспектора (добросовісність, лояльність, політична нейтральність), які є частиною загального статусу держслужбовця. Порухення цих правил може стати підставою для дисциплінарного провадження [67].

- *Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності»* – встановлює загальні правила проведення перевірки, яким зобов'язаний керуватися інспектор [80].

- *Постанова КМУ № 303 «Про припинення заходів державного нагляду (контролю) в умовах воєнного стану»* – документ, який накладає мораторій на проведення перевірок, чим найбільше впливає на діяльність Управління – заборона планових заходів [83].

- *Закон України «Про запобігання корупції»* – регулює обмеження для державних службовців Управління, зокрема щодо питання конфлікту інтересів, одержання неправомірної вигоди або подарунків [65].

- *Кодекс України про адміністративні правопорушення (КУпАП)* – визначає покарання посадових осіб за порушення вимог законодавства про працю та охорону праці (ст.41) та невиконання законних вимог інспекторів (ст. 188⁶) [36].

- *Кодекс адміністративного судочинства України (КАСУ)* – визначає порядок, за яким роботодавці оскаржують рішення (приписи та штрафи) Управління в суді [34].

2. Спеціальний – законодавство та правові документи, які регулюють норми безпеки, гігієни та трудових відносин, а також повноваження, згідно яких інспектори здійснюють перевірки.

До цього рівня нормативно-законодавчого забезпечення можна віднести:

- *Постанова КМУ № 96 «Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці»* – Це «батьківський» документ. Він делегує повноваження від центрального апарату в Києві до територіальних органів. Саме тут прописано право накладати штрафи та зупиняти виробництво [71].

- *Кодекс законів про працю України (КЗпП)* – основа перевірок трудових відносин, зокрема щодо легалізації праці, зарплати, відпусток [35].

- *Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»* – регулює норми законодавства про працю в умовах воєнного стану [79].

- *Закон України «Про охорону праці»* – визначає повноваження інспекторів Управління щодо перевірок у сфері безпеки та гігієни праці [81].

- *Закон України «Про систему громадського здоров'я»* – основа для перевірок з питань гігієни праці [85].

- *Постанова КМУ № 337 «Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві»* – основний інструмент реактивної діяльності інспекторів Управління при розслідуванні нещасних випадків [74].

- *Постанова КМУ № 509 «Про затвердження Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення»* – визначає механізм формування постанов про штраф [72].

- *Конвенції МОП № 81 та № 129 (Про інспекцію праці)* – надають інспектору право раптовості та конфіденційності (не розголошувати джерело скарги) [39, 40].

- *Наказ МОЗ України «Про організацію та проведення обов'язкових медичних оглядів працівників певних категорій»* – визначає порядок проведення

медичних оглядів певних категорій та встановлює повноваження, що покладені на Держпраці [73,78].

- *Постанова КМУ № 442 «Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці»* – встановлює вимоги для роботодавців щодо умов праці та критерії для відділу гігієни праці [82].

- *Нормативно-правові акти з охорони праці (НПАОП)* та інші.

3. **Внутрішній** – документи, які регламентують структуру, підпорядкування та обов'язки саме цього конкретного підрозділу:

- *Положення про Західне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці* – документ, що регулює діяльність об'єднаного органу [62].

- *Положення про Управління інспекційної діяльності у Рівненській області Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці* – регулює структуру Управління (відділи), повноваження, права та обов'язки начальника Управління [63].

- *Посадові інструкції* – документи для кожного конкретного працівника (головного інспектора, начальника відділу), де прописані їхні персональні обов'язки та відповідальність.

- *Колективний договір* – виробничі, трудові та соціально-економічні відносини між роботодавцем і трудовим колективом, узгоджуючи інтереси обох сторін.

Отже, нормативна база діяльності Управління є розгалуженою і поєднує як загальні адміністративні норми, так і вузькоспеціалізовані регламенти.

Повноваження – це інструменти, якими Управління реалізує свої функції.

Відповідно до Положення про Управління інспекційної діяльності у Рівненській області Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці (далі – Положення) повноваження Управління можна розділити на «карально-контрольні» та «консультативно-превентивні».

1. «Карально-контрольні» повноваження:

➤ *Право безперешкодного доступу*: Інспектори мають право (за наявності службового посвідчення та направлення на перевірку) безперешкодно

заходити на територію будь-якого підприємства, установи, організації або до ФОП, щоб провести інспекційне відвідування;

➤ *Право вимагати документи:* Інспектор має право «наодинці або у присутності свідків» ставити питання керівнику та працівникам, а також вимагати будь-які документи, що стосуються предмета перевірки (трудові договори, табелі, платіжні відомості, журнали інструктажів, результати атестації, сертифікати на обладнання);

➤ *Право на розслідування:* Управління є ключовим органом, що проводить спеціальні розслідування нещасних випадків (особливо групових, смертельних) та професійних захворювань;

➤ *Право на припис:* За результатами перевірки інспектор складає Акт (фіксація) та, у разі виявлення порушень, видає Припис – обов'язкову для виконання вимогу усунути порушення у визначений строк;

➤ *Право на штраф:* Інспектор має право складати протоколи про адміністративні правопорушення (на посадових осіб – директора, головного інженера, кадровика) за КУпАП (напр., ст. 41) – адміністративна відповідальність, а також Управління має право накладати величезні фінансові санкції на підприємство (юридичну особу або ФОП) за ст. 265 КЗпП (наприклад, за одного неоформленого працівника) – фінансова відповідальність;

➤ *Право на заборону:* У разі виявлення порушень, що створюють пряму загрозу життю чи здоров'ю працівників, інспектор має право забороняти (зупиняти) експлуатацію конкретного обладнання, верстата, ділянки або навіть всього підприємства до усунення порушення (через звернення до суду або негайно) [63].

2. «Консультативно-превентивні» повноваження:

➤ *Право на інформування:* Управління має право (і обов'язок) інформувати роботодавців та працівників про найкращі практики та вимоги законодавства;

➤ *Право на консультацію:* Управління уповноважене надавати консультаційну підтримку. Роботодавець може сам звернутися за роз'ясненням [63].

З початком повномасштабного вторгнення та впровадженням воєнного стану Управління змушене було змінити баланс повноважень, оскільки Постанова КМУ № 303 «Про припинення заходів державного нагляду (контролю) в умовах воєнного стану» встановила мораторій на перевірки [83]. В умовах, коли «каральні» планові інспекції були заборонені, Управління вимушено активізувало превентивну та інформаційну роботу. Інформаційні відвідування стали основним інструментом взаємодії з бізнесом, який не втікає від інспектора.

Висновок до підрозділу 2.1:

Управління інспекційної діяльності у Рівненській області є потужним інструментом реалізації державної політики БГП на регіональному рівні. Воно має дуальну структуру (з одного боку – безпосередньо нагляд за працею, з іншого – за безпекою та гігієною праці) та широкий арсенал «каральних» повноважень (від штрафів до зупинки виробництва).

Однак його статус як структурного підрозділу міжрегіонального управління (а не окремої одиниці) та жорсткі обмеження, введені воєнним станом, створюють унікальну ситуацію: Управління має менше можливостей для традиційного «карального» контролю і вимушене шукати нові форми роботи, що парадоксально підштовхує його до реалізації превентивної моделі.

2.2. Аналіз стану безпеки та гігієни праці в Рівненській області

Безпека та гігієна праці має широкий сегмент виробничо-управлінських відносин, який включає цілий ряд напрямків та аспектів, які стають об'єктом моніторингу та контролю відповідних органів і суб'єктів.

Виробничий травматизм – явище, що характеризується сукупністю виробничих травм і нещасних випадків на виробництві [30 с. 9].

Нещасні випадки на виробництві є однією з головних проблем, з якими стикаються підприємства різних галузей. Їх наслідки можуть бути дуже серйозними, включаючи травми, інвалідність, а навіть смерть працівників, а також матеріальні втрати для підприємства.

За даними Держпраці стан виробничого травматизму за останні декілька років в Україні виглядає наступним чином [23]:



Рис. 2.5 Стан виробничого травматизму в Україні у 2023-2025 роках [23]

Стан виробничого травматизму зі смертельними наслідками в Україні у 2023 - 2025 р.р. (кільк. осіб)

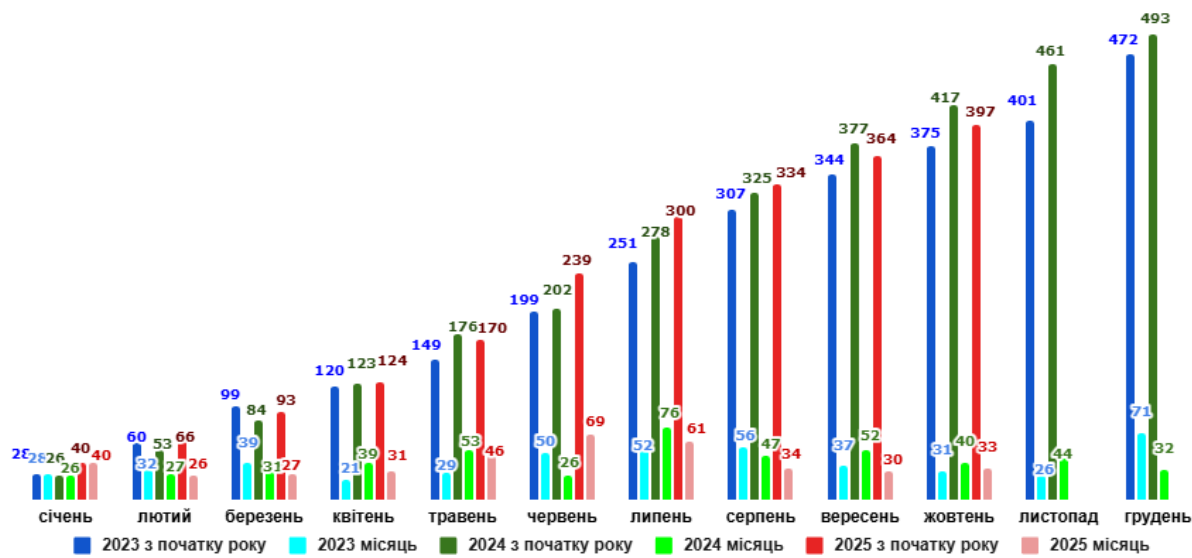


Рис. 2.6 Стан виробничого травматизму зі смертельними наслідками в Україні у 2023-2025 роках [23]

Спостерігається тенденція зростання травматизму, що говорить про слабку культуру безпеки праці та гігієни праці в Україні.

За даними Управління інспекційної діяльності у Рівненській області рівень загального виробничого травматизму на підприємствах, установах, організаціях у межах Рівненської області у 2023-2025 роках [21] наведений у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Рівень загального виробничого травматизму на підприємствах, установах, організаціях у межах Рівненської області у 2023-2025 роках

Показник	2023	2024	11 міс. 2025
Травмовані	66	65	51
в тому числі зі смертельним наслідком	4	12	8
в тому числі внаслідок бойових дій	1	0	1

Джерело: створено автором

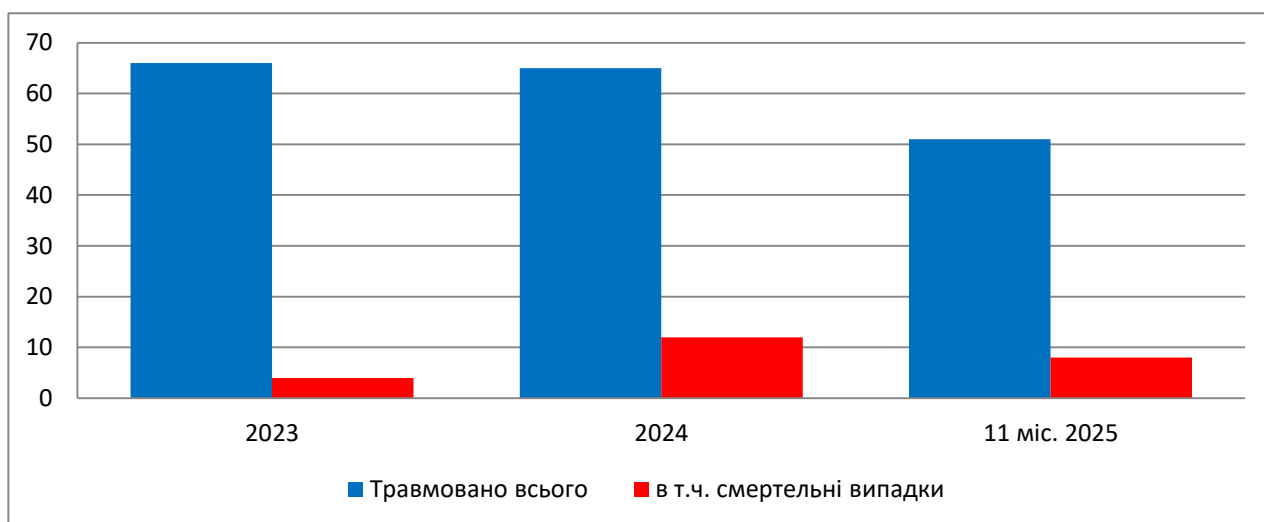


Рис. 2.7 Стан загального травматизму у Рівненській області у 2023-2025 роках

В межах Рівненської області спостерігається тенденція до зниження загального травматизму. На жаль, зниження загального травматизму не означає покращення умов. Мораторій на перевірки та стрес війни призводять до масового приховування легких та середніх травм. Роботодавець домовляється з працівником, щоб не «світитися» перед інспекцією. Так, контролюючим органом було виявлено за 2024 рік 3 прихованих нещасних випадки, за 9 місяців 2025 – 8. Не зважаючи на спроби приховати інформацію, роботодавці притягуються до відповідальності [21].

Нещасні випадки з смертельними випадками коливаються з нестійким характером – так у період 2023-2024 бачимо різке зростання з 4 до 12 випадків, а в період 2024-2025 – незначний спад з 12 до 8 [21].

Війна теж вносить свої негативні корективи у стан травматизму, Рівненська область, на щастя, не відноситься до територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією [70] та все ж потерпає від атак. Так, у 2023 та у 2025 (11 місяців) роках зареєстровані 2 випадки травмування внаслідок бойових дій [21].

Проаналізуємо нещасні випадки по сферах та галузям діяльності за 2023-2025 роки.

Максимальний ризик.

Сфера Будівництва, ЖКГ та Інфраструктури є найбільш ризикованою, її частка травматизму зростає з 37,9% у 2023 році до 49,0% у 2025 році (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Рівень травматизму максимального ризику по галузях

Галузь	2023 (випадки / %)	2024 (випадки / %)	11 міс. 2025 (випадки / %)
ЖКГ-3 (Спец. об'єкти, безпека, оборона)	12 / 18,2%	12 / 18,5%	4 / 7,8%
Будівництво та промисловість буд. матеріалів	10 / 15,2%	5 / 7,7%	10 / 19,6%
ЖКГ-1 (Житлове, готельне господарство)	1 / 1,5%	4 / 6,2%	1 / 2,0%
Енергетика	1 / 1,5%	5 / 7,7%	7 / 13,7%
ЖКГ-2 (Водопровідно-каналізаційне)	0 / 0,0%	3 / 4,6%	2 / 3,9%
Котлонагляд та підіймально-транспортні споруди	1 / 1,5%	1 / 1,5%	1 / 2,0%
ВСЬОГО	25 / 37,9%	30 / 46,2%	25 / 49,0%

Джерело: створено автором

Найбільш ризиковані галузі в групі: ЖКГ-3 (постійно високий показник) та Будівництво, яке у 2025 році вийшло на перше місце за абсолютною кількістю випадків [21].

Високий ризик.

Друге місце за рівнем травматизму стабільно посідає сфера Транспорт та Логістика.

Таблиця 2.3

Рівень травматизму високого ризику по галузях

Галузь	2023 (випадки / %)	2024 (випадки / %)	11 міс. 2025 (випадки / %)
Автомобільний транспорт	6 / 9,1%	5 / 7,7%	5 / 9,8%
Залізничний транспорт, метрополітени	1 / 1,5%	1 / 1,5%	1 / 2,0%
Інші види транспорту (авіа, морське, річкове тощо)	0 / 0,0%	1 / 1,5%	0 / 0,0%
ВСЬОГО	7 / 10,6%	7 / 10,7%	6 / 11,8%

Джерело: створено автором

У цій сфері домінує Автомобільний транспорт, який становить близько 8-10% від загального травматизму в усі періоди [21].

Середній/Варіативний ризик.

Сфери, наведені у таблиці 2.4 важко віднести до високого чи максимального ризиків, оскільки вони мають варіативний характер.

Таблиця 2.4

Рівень травматизму варіативного характеру по галузях

Галузь	2023 (випадки / %)	2024 (випадки / %)	11 міс. 2025 (випадки / %)
Торгівля	15 / 22,7%	3 / 4,6%	2 / 3,9%
Соціально-культурна сфера	1 / 1,5%	12 / 18,5%	13 / 25,5%
Хімія, нафтохімія, нафтогаз	8 / 12,1%	4 / 6,2%	1 / 2,0%
Сільське господарство	7 / 10,6%	5 / 7,7%	2 / 3,9%

Продовження табл. 2.4

Легка, текстильна промисловість	1 / 1,5%	2 / 3,1%	1 / 2,0%
Машинобудування	0 / 0,0%	1 / 1,5%	1 / 2,0%
Пошта, зв'язок	0 / 0,0%	1 / 1,5%	1 / 2,0%
ВСЬОГО	32 / 48,4%	28 / 43,1	21 / 41,3

Джерело: створено автором

Торгівля різко знизилася показники з 22,7% у 2023 році до менше ніж 4% у наступних періодах [21].

Соціально-культурна сфера демонструє значне зростання ризику, перейшовши з 1,5% (2023) на 25,5% (2025), ставши другою найбільш ризикованою галуззю у 2025 році за абсолютною кількістю випадків [21].

Сільське господарство та Хімічна промисловість показують тенденцію до зниження травматизму [21].

На основі проаналізованих даних, та взявши за основу дані за 11 місяців 2025 року, які є найбільш актуальними, можна виділити найбільш ризиковані галузі (табл. 2.5):

Таблиця 2.5

Найбільш ризиковані галузі за 11 місяців 2025 року

Ранг	Галузь	Кількість випадків (11 міс. 2025)	Частка (%)
1	Будівництво та промисловість буд. матеріалів	10	19,6%
2	Соціально-культурна сфера	13	25,5%
3	Енергетика	7	13,7%
4	Автомобільний транспорт	5	9,8%
5	ЖКГ-3 (Спец. об'єкти, безпека, оборона)	4	7,8%

Джерело: створено автором

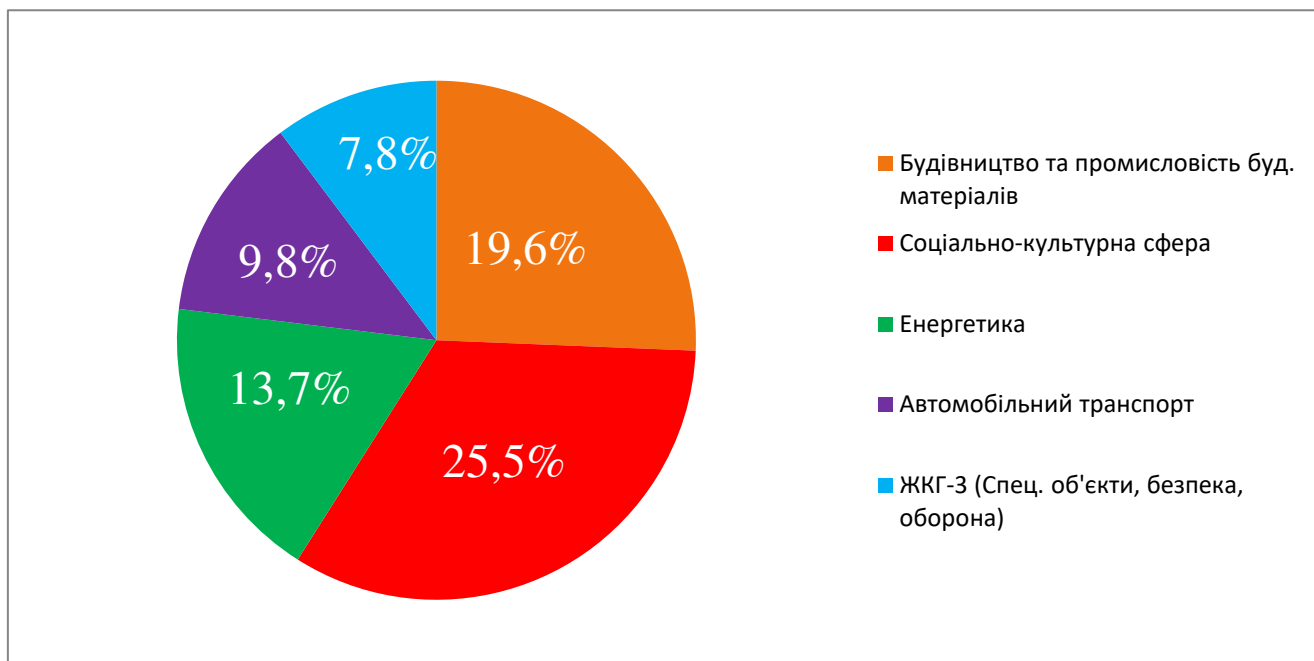


Рис. 2.8 Найбільш ризиковані галузі за результатами 11 місяців 2025 року

Отже, основний фокус контролю має бути зосереджений на Будівництві та Енергетиці, оскільки вони займають перші місця в сфері виробництва, Автомобільний транспорт вимагає постійної уваги, оскільки він стабільно фігурує в розрізі настання нещасних випадків. Обов'язково необхідно провести детальний аналіз причин різкого зростання травматизму у Соціально-культурній сфері, та провести додаткові заходи, щодо зниження травматизму.

Успішна профілактика виробничого травматизму можлива лише за умови ретельного вивчення причин їх виникнення. На основі такої інформації розробляються заходи та засоби щодо профілактики виробничого травматизму.

Причини виробничого травматизму і професійної захворюваності прийнято поділяти на наступні основні групи:

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, природні, екологічні та соціальні причини: викид небезпечних речовин, контакт з представниками тваринного та рослинного світу, стихійне лихо, гідрометеорологічні явища, соціальний конфлікт.

Психофізіологічні: 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 [74].

Основні причини виробничого травматизму у Рівненській області та їх відсоткове значення у період 2023-2025 [21] наведені в таблиці 2.6:

Таблиця 2.6

Причини виробничого травматизму у Рівненській області за 2023-2025 роки

Причини	2023 (%)	2024 (%)	11 міс. 2025 (%)
Організаційні	88	73	66
Технічні	2	3	0
Техногенні, природні, екологічні та соціальні причини	1	4	7
Психофізіологічні	9	20	27

Джерело: створено автором

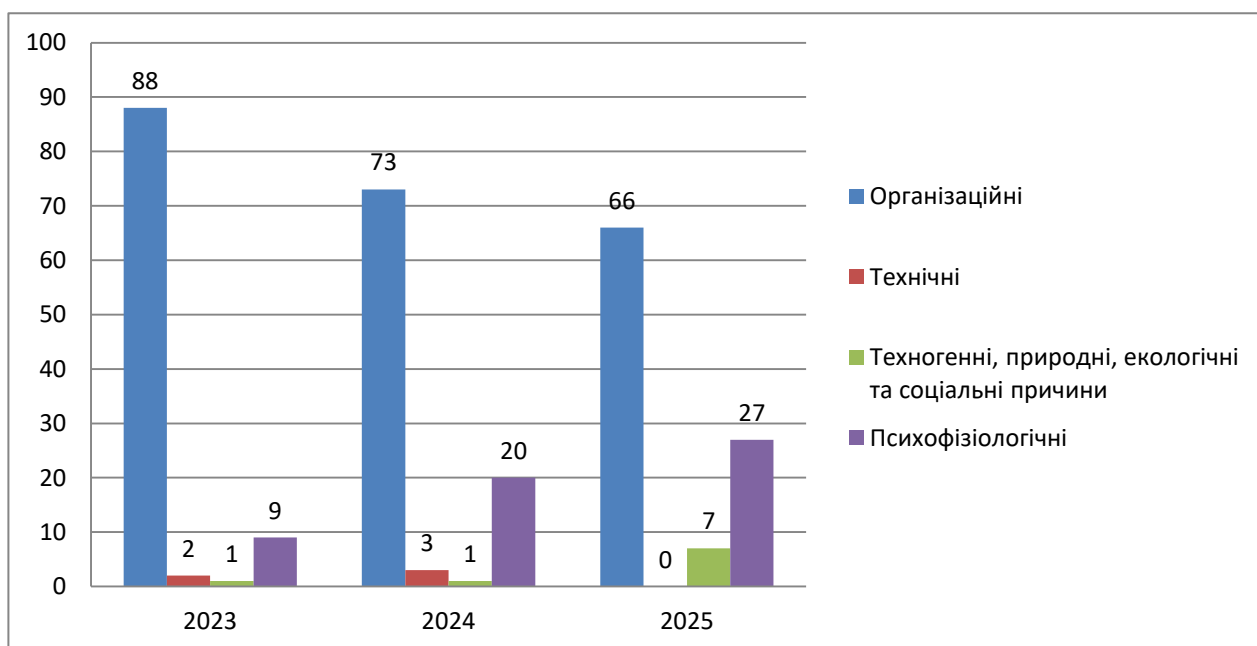


Рис. 2.9 Причини настання нещасних випадків за 2023-2025 року, %

Згідно наведених даних, організаційні причини є абсолютно домінуючими, хоча їхня частка має тенденцію до зменшення (з 88.0% у 2023 до 66% у 2025) [21]. Це свідчить про необхідність посилення контролю, навчання та дисципліни. Найбільш помітна зміна – це значне зростання частки психофізіологічних причин (вдома, стрес, неуважність) та техногенних, природних, екологічних та соціальних причин. Їхня частка зросла з 9% у 2023 році до 27% за 11 місяців 2025 року та з 1% до 7% відповідно [21]. Технічні причини залишаються на низькому рівні (близько 1–3%), що може свідчити про відносно задовільний стан обладнання.

До організаційних причин травматизму, серед багатьох інших, відноситься відсутність медичного обстеження.

Згідно з Положенням, Управління здійснює державний нагляд (контроль) у сфері гігієни праці, у тому числі нагляд (контроль) за наявністю обов’язкових медичних оглядів працівників [63] та бере участь в організації медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці, працівників, які зайняті на роботах, де є потреба у професійному доборі, працівників, які мають змінний режим роботи із залученням до нічної зміни та особи віком до 21 року відповідно до Наказу

МОЗ від 25.09.2025 № 1393 «Про організацію та проведення обов'язкових медичних оглядів працівників певних категорій» (чинність від 18.11.2025) [78] (до 17.11. 2025 включно був чинний Наказ МОЗ від 21.05.2007 № 246 «Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій» [73]).

Так, відділом гігієни праці та атестації робочих місць за умовами праці станом на 31 жовтня 2025 року, відповідно до вимог Наказу МОЗ від 21.05.2007 № 246 складено акти визначення категорій працівників, які підлягають попередньому (періодичним) медичному огляду у 2023-2025 роках [21] (табл.2.7):

Таблиця 2.7

Робота відділу гігієни праці та атестації робочих місць за умовами праці щодо організації медичних оглядів працівників

Роки	Кількість актів = кількість суб'єктів господарювання	Загальна кількість працівників суб'єктів господарювання	Кількість працівників, які підлягають попередньому (періодичним) медичному огляду
2023	174	46407	20925
2024	213	39656	18660
10 міс. 2025*	142	22177	10268

* основна кількість актів складається саме в листопаді та грудні

Джерело: створено автором

Згідно даних актів, близько 50% працівників, від загальної кількості працюючих, зайняті на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, та особи віком до 21 року.

На жаль, відсоток суб'єктів господарювання, які дотримуються вимог Порядку проведення медичних оглядів певних категорій дуже малий, проте можна зауважити, що медичні огляди працівники все ж проходять.

Професійні хвороби — захворювання, у розвитку яких переважну роль відіграють несприятливі умови праці — професійні шкідливості [20].

Рівненська область має тисячі людей, що працюють в умовах шуму, вібрації, пилу (кар'єри, деревообробка, АПК), однак стан професійної захворюваності практично нульовий.

Так, в період 2023-2025 до відділу гігієни праці надійшло лише 2 запити від медичних закладів охорони здоров'я на складання санітарно-гігієнічних характеристик умов праці при підозрі наявності в працівника хронічного професійного захворювання (отруєння) з метою встановлення діагнозу [21].

На жаль, такий показник це не доказ здорових умов праці. Це свідчить про системну проблему приховування або формального ставлення до атестації робочих місць і проведення медичних оглядів, що не дозволяє лікарям — профпатологам встановлювати професійний зв'язок хвороб.

Відповідно до Положення, Управління здійснює контроль за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці [63], однак на сьогодні, чинними нормативно-правовими актами не врегульовано можливість проведення державної експертизи умов праці.

Мораторій на перевірки та неврегульованість порядку здійснення контролю за якістю проведення атестації робочих місць обмежують можливості контролюючого органу ефективно впливати на ситуацію та покращувати умови праці.

Висновок до підрозділу 2.2:

Проведений аналіз стану безпеки та гігієни праці в Рівненській області за 2023–2025 роки дозволяє констатувати наявність прихованих ризиків та негативних тенденцій:

✓ **Латентність травматизму на фоні статистичного спаду.** Не зважаючи на зменшення загальної кількості травмованих (з 66 осіб у 2023 році

до 51 особи за 11 місяців 2025 року), динаміка смертельного травматизму залишається нестабільною та має тенденцію до зростання в окремі періоди (сплеск до 12 загиблих у 2024 році). У поєднанні з виявленими фактами приховування нещасних випадків, це може свідчити про те, що мораторій на перевірки спотворює реальну картину безпеки.

✓ **Трансформація галузевих ризиків.** Виявлено тривожну тенденцію зміни профілю небезпеки. Якщо сфера будівництва традиційно залишається лідером травматизму (19,6% у 2025 році), то вихід на друге місце соціально-культурної сфери (зростання частки з 1,5% до 25,5%) є аномальним показником. Це сигналізує про критичне зниження рівня безпеки в закладах, які раніше вважалися безпечними, що вимагає перегляду пріоритетів наглядової діяльності.

✓ **Домінування «людського фактору» над технічним.** Структура причин нещасних випадків демонструє, що технічний стан обладнання не є головною проблемою (лише 0–3% випадків). Натомість, психофізіологічні причини (стрес, втома) продемонстрували стрімке зростання з 9% до 27%, що разом із організаційними причинами (66%) формує понад 90% усіх ризиків. Це підтверджує прямий вплив воєнного стану на психоемоційний стан працівників.

✓ **Криза у сфері гігієни праці.** Ситуація з професійною захворюваністю в регіоні характеризується як «нульова статистика» (лише 2 запити за 3 роки) при тому, що значна частина працівників зайнята у шкідливих умовах. Такий дисонанс свідчить про формальний підхід до проведення атестації робочих місць та медичних оглядів, що унеможлиблює раннє виявлення професійних хвороб.

2.3. Оцінка механізмів реалізації політики БГП Управлінням: інспекційна та превентивна діяльність

Аналіз проведений у попередньому розділі 2.2 нашого дослідження показав, що реальний стан безпеки праці є критичним через недотримання вимог законодавства з охорони праці, приховування нещасних випадків та формальне ставлення до заходів з гігієни праці.

Тепер проведемо оцінювання, наскільки адекватно Управління інспекційної діяльності у Рівненській області використовувало свої механізми (описані в підрозділі 2.1) для реагування на ці загрози. Для цього порівняємо два головних напрямки діяльності: карально-контрольний (інспекції) та консультативно-превентивний (інформування).

Карально-контрольна діяльність.

Інспекційні відвідування (перевірки) – це традиційна і найпотужніша функція.

Нагадаємо, що з введенням воєнного стану запроваджено мораторій на планові перевірки, тому Управління здійснює лише позапланові перевірки з підстав, визначених постановою КМУ № 303 (з винятками) [83] та статтею 16 Закону № 2136-IX [79].

У таблиці 2.8 наведено кількість здійснених перевірок державного нагляду (контролю) [21]:

Таблиця 2.8

Кількість здійснених перевірок державного нагляду (контролю)
за 2023-2025 рр.

Сфера державного нагляду (контролю) з питань:	2023	2024	10 міс. 2025
охорони праці, промислової безпеки, гігієни праці	2	31	25
праці, зайнятості населення, зайнятості та працевлаштування осіб з інвалідністю	36	81	83
Разом	38	112	108

Джерело: створено автором



Рис. 2.10 Здійснення позапланових перевірок у період 2023-10 міс. 2025

Згідно аналізу встановлено, що перевірки з питань праці домінують над перевітками з питань безпеки та гігієни праці.

За результатами здійснення заходу, в ході якого виявлено порушення вимог законодавства, орган державного нагляду (контролю) у разі необхідності вжиття заходів реагування складає припис – обов'язкова для виконання у визначені строки письмова вимога посадової особи органу державного нагляду (контролю) суб'єкту господарювання щодо усунення порушень вимог законодавства. Застосування санкцій щодо суб'єкта господарювання приписом не передбачено [80].

Якщо виявляються порушення, що тягнуть адміністративну відповідальність, складається протокол про адміністративне правопорушення (ст. 41 КУпАП) [80], а за результатами протоколу виноситься постанова про накладення штрафу (ст. 265 КЗпП) [35].

Якщо роботодавець усуне порушення, зазначені в приписі, до того, як інспектор винесе постанову, він може звільнитися від сплати штрафу.

У таблиці 2.9 наведено статистику складення приписів, протоколів та постанов за результатами позапланових перевірок з питань праці, хорони праці та гігієни праці [21].

Таблиця 2.9

Статистика складення приписів, протоколів та постанов за результатами позапланових перевірок з питань праці, охорони праці та гігієни праці

За результатами перевірок складено:	2023	2024	2025
Приписів	25	77	67
Протоколів	22	52	58
<i>в тому числі щодо порушення законодавства про працю, в частині оплати праці (ч.1 ст.41 КУпАП)</i>	21	37	27
<i>в тому числі щодо порушення законодавства про працю в частині неоформлених трудових відносин (ч.3 ст.41 КУпАП)</i>	1	1	5
<i>в тому числі щодо порушення законодавства про охорону праці (ч.5 ст.41 КУпАП)</i>	0	8	20
<i>в тому числі щодо невиконання законних вимог посадових осіб центрального органу виконавчої влади щодо усунення порушень законодавства про охорону праці (ст.188⁴ КУпАП)</i>	0	2	2
<i>в тому числі щодо невиконання законних вимог посадових осіб центрального органу виконавчої влади щодо усунення порушень законодавства про працю (ст.188⁶ КУпАП)</i>	0	4	4
Постанов (ст. 265 КЗпП)	3	8	9

Джерело: створено автором

Як показує статистика, більшість роботодавців (в середньому 80%) не поспішають виконувати припис, справа доходить до штрафів – це свідчить про системну незрілість культури безпеки праці та недостатньої ефективності чинних механізмів адміністративного впливу – пріоритет економії над життям.

У таблиці 2.10 наведено підстави та розміри штрафів, накладених Управлінням у 2023-2025 роках [21]:

Таблиця 2.10

Підстави та розміри штрафів, накладених Управлінням у 2023-2025 роках

Підстава	2023, грн.	2024, грн.	10 міс. 2025, грн.
ст. 265 КЗпП	147400	535600	888000
ст.188 ⁴ КУпАП	-	1020	1020
ст.188 ⁶ КУпАП	-	3400	4930
ч.5 ст.41 КУпАП	-	2720	6800

Джерело: створено автором

Як видно з таблиці 2.6, ключову роль домінування перевірок з питань праці над перевітками з питань безпеки та гігієни праці відіграє фінансовий стимул – адміністративний штраф (КУпАП) за порушення БГП є мізерним у порівнянні із фінансовою санкцією (ст. 265 КЗпП) [21].

Воєнний стан фактично «вимкнув» каральну функцію у сфері БГП, залишивши інспекторів без їхнього головного традиційного інструменту, оскільки Уряд дозволив позапланові перевірки лише у пріоритетних сферах (де неоформлена праця є №1) та за скаргами або у разі нещасних випадків.

Консультативно-превентивна діяльність.

Коли воєнний стан «вимкнув» інспекції, єдиним доступним інструментом для Управління залишилася превентивна та інформаційна робота.

У таблиці 2.11 наведено статистику за 2023-2025 роки по превентивним та інформаційним заходам, які здійснювали інспектори Управління [21].

Таблиця 2.11

Статистика проведених превентивних заходів інспекторами Управління
у 2023-2025 роках

Превентивні заходи	2023	2024	10 міс. 2025
Інформаційні відвідування з питань гігієни праці	49	419	359
Технічні консультації на робочих місцях (кількість охоплених робочих місць)	13666	8881	6314
Проведення тематичних тренінгів з імітацією реальних дій на робочих місцях	8	8	8
Проведення заходів з моделювання подій на робочих місцях, де допущені нещасні випадки	-	23	18
Проведення семінарів (нарад, круглих столів тощо) з питань безпеки та гігієни праці	101	89	79
Надано консультацій через «Інтерактивний інспектор» з питань безпеки та гігієни праці	3734	1977	1214
Інформаційні відвідування з питань психосоціальної підтримки	2751	3682	5869
Інформаційні відвідування з питань роз'яснень трудового законодавства	5230	4619	4256

Джерело: сформовано автором

Аналіз динаміки превентивних заходів виявляє дві різноспрямовані тенденції. По-перше, спостерігається «ефект вигорання» традиційних інструментів. Показники технічних консультацій та звернень до сервісу «Інтерактивний інспектор» демонструють стійкий спад (зменшення у 3 рази за 3 роки). Це свідчить про те, що екстенсивний шлях (просто збільшення кількості візитів), обраний як вимушена реакція на мораторій у 2022-2023 роках, вичерпав свій ресурс.

По-друге, статистика фіксує стрімке зростання нового вектору роботи – психосоціальної підтримки (з 2751 відвідувань у 2023 році до 5869 за 10 місяців 2025 року). Це підтверджує тезу про зміну структури ризиків, висунуту в п. 2.2: війна актуалізувала питання ментального здоров'я. Управління оперативно відреагувало на цей запит, масштабувавши інформаційні кампанії. Однак, наразі ці заходи носять переважно просвітницький характер (адвокація) і не підкріплені інструментами контролю якості впроваджених політик.

Висновок до підрозділу 2.3:

Оцінка механізмів реалізації політики засвідчила системний дисбаланс. Карально-контрольна функція фактично паралізована: домінування перевірок з питань праці (оплата, оформлення) над безпекою виробництва та мізерні штрафи за порушення БГП (1-3 тис. грн. проти сотень тисяч за працю) створюють для бізнесу економічну мотивацію ігнорувати безпеку. Превентивна функція, яка мала стати компенсатором, демонструє ознаки стагнації у технічних питаннях, але показує вибухове зростання у сфері психосоціальної підтримки. Проте, кількісне нарощування інформаційних візитів без зміни їх якості та методології (перехід до аудиту систем, а не лекцій) не здатне зупинити ріст травматизму. Необхідна трансформація превенції з формально-кількісної у цільову та ризик-орієнтовану.

2.4. Взаємодія Управління з іншими стейкхолдерами: органами місцевого самоврядування, роботодавцями та профспілками

Публічна політика, за визначенням схарактеризованим у Розділі 1, не може формуватися у вакуумі. Її успіх на регіональному рівні залежить від якості соціального діалогу та партнерства. Управління інспекційної діяльності є лише одним із гравців, хоч і наділеним контрольними функціями.

Аналіз діяльності свідчить, що Управління реалізує свої повноваження через розгалужену систему партнерства. Взаємодія здійснюється на трьох рівнях: стратегічному (розробка регіональних програм), оперативному (робота в комісіях) та інформаційно-превентивному (меморандуми та спільні заходи).

Стратегічний.

Управління є співавтором та учасником реалізації ключових довгострокових документів області:

- ✓ Програми економічного і соціального розвитку області (2023);
- ✓ Обласної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці (2025-2027);
- ✓ Обласної програми громадського здоров'я (2026-2028).

Оперативний.

Працівники Управління, зокрема, керівники Управління і структурних підрозділів за відповідними напрямками, приймають участь та є членами постійних та тимчасових комісій під головуванням керівника Рівненської ОВА:

- обласна тимчасова комісія з питань погашення заборгованості із заробітної плати, пенсій, стипендій та інших соціальних виплат, забезпечення реалізації рішень, спрямованих на підвищення рівня оплати праці, дотримання норм законодавства в частині мінімальної заробітної плати, легалізації виплати заробітної плати та зайнятості населення;

- обласна комісія для здійснення перевірок стану військового обліку в державних органах, на підприємствах, в установах, організаціях та навчальних закладах Рівненської області;

- комісія з розгляду заявок на отримання фінансової підтримки, передбаченої окремими заходами Програми розвитку малого та середнього підприємництва в Рівненській області;

- комісія з розгляду заявок на отримання часткового відшкодування відсоткових ставок за кредитами, що надаються для реалізації проєктів малого та середнього підприємництва.

Також працівники територіального органу є членами координаційних та робочих груп:

- обласна координаційна група з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі та торгівлі людьми;

- обласна робоча група з питань контролю за використанням і охороною лісових ресурсів та видобутку бурштину-сирцю;

- регіональна координаційна група з питань громадського здоров'я в Рівненській області;

- постійно діюча робоча група для здійснення моніторингових візитів до підвідомчих установ системи соціального захисту населення Рівненської області;

- координаційний центр підтримки цивільного населення при Рівненській обласній військовій адміністрації

Інформаційно-превентивний.

Укладені меморандуми Управління з органами державної влади та місцевого самоврядування.

1. Меморандум про співпрацю та партнерство з Головним управлінням Державної податкової служби – співпраця та партнерство полягає у взаємодії в напрямку організації та проведенні спільних заходів, обміні інформацією щодо детінізації ринку праці та вдосконалення контролю за оформленням трудових відносин із найманими працівниками [48].

2. Меморандум про співробітництво та партнерство з Державною службою з лікарських засобів та контролю за наркотиками у Рівненській

області – мета даного Меморандуму є взаємодія в рамках здійснення повноважень у сфері державного ринкового нагляду, зокрема, консолідація зусиль відомств щодо зменшення рівня не задекларованої праці, встановлення відсутності/наявності кваліфікованого персоналу при провадженні господарської діяльності з виробництва та торгівлі лікарськими засобами, обігу наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів [49].

3. Меморандум про співпрацю з Рівненською міською організацією Товариства Червоного Хреста України – співробітництво в налагодженні та покращенні рівня забезпечення нагальних потреб мешканців територіальних громад Рівненської області та інформаційно – консультативної діяльності для роботодавців, найманих осіб, працездатного населення в сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, здійснення 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, психосоціальної підтримки на робочому місці.

Результатом стали домовленості щодо проведення заходів по питаннях, які зазначені вище, надання консультативної та іншої необхідної допомоги при проведенні громадських обговорень, дискусій та спільних інформаційних та просвітницьких заходів, висвітлення інформації, зміст якої може становити спільний інтерес, на офіційних веб – сайтах та офіційних сторінках у соціальних мережах [47].

4. Меморандум про співпрацю з Рівненською обласною організацією профспілки працівників соціальної сфери України – мета співпраці у сприянні розвитку соціального діалогу та партнерства на обласному та національному рівнях в питаннях підвищення ефективності захисту прав та інтересів працівників соціальної сфери, участі в розробці та реалізації проектів та програм щодо поліпшення умов праці та життя працівників даної сфери.

Напрямки співпраці: проведення спільних заходів (конференцій, семінарів, круглих столів), підтримка у вирішенні колективних трудових спорів, участь у розробці проектів нормативно-правових актів та програм щодо працівників соціальної сфери [45].

5. Угода про взаємодію з Відділенням Національної служби посередництва і примирення в Рівненській області – про здійснення соціального діалогу, вжиття заходів щодо запобігання колективних трудових спорів (конфліктів), узгодження пропозицій щодо розвитку соціально – економічних та трудових відносин, шляхом координації спільних дій у напрямках: проведення спільних заходів щодо вивчення стану соціально – трудових відносин, безпеки та охорони праці на підприємствах усіх форм власності; розміщення інформації правороз’яснювального характеру; спільної взаємодії з іншими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, профспілками та їх об’єднаннями, роботодавцями та іншими зацікавленими сторонами [95].

6. Угода про співробітництво та організацією взаємовідносин з Рівненським обласним відділенням Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю у сфері здійснення державного контролю за додержанням вимог законодавства про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю – забезпечення спільної координації дій щодо державного нагляду (контролю) за дотриманням підприємствами усіх форм власності законодавства про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до вимог Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю України» [97].

7. Угода про співпрацю з Федерацією профспілок Рівненської області – основні цілі:

- сприяння у реалізації повноважень і прав, які визначені законодавством для обох сторін, зокрема: здійснювати обмін публічною інформацією про умови праці, оплату праці, стан охорони праці, рівень виробничого травматизму й профзахворювань, вносити відповідні пропозиції та вживати узгоджених спільних заходів, спрямованих на вдосконалення нормативно-

правової бази з питань праці, соціального захисту працівників, промислової безпеки та охорони праці;

- посилення діалогу та співробітництва щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального захисту, гендерної рівності та недискримінації;

- співпраця з питань поступового наближення до права, стандартів та практики ЄС у сфері зайнятості, соціальної політики, безпеки та гігієни праці.

Напрями досягнення цілей угоди:

- проведення спільних заходів інформаційно – роз’яснювального характеру щодо вимог законодавства про працю та охорону праці;

- проведення навчання і тренінгів, конференцій з питань забезпечення безпечних умов праці;

- сприяння проведенню превентивних заходів щодо запобігання ризикам аварій та управління професійними ризиками;

- проведення моніторингу стану та причин найбільш характерних порушень законодавства про праці та охорону праці [96].

8. Меморандум про співпрацю між Міністерством у справах ветеранів України та Рівненською обласною державною адміністрацією, Рівненською обласною радою, територіальними органами центральних органів виконавчої влади в Рівненській області, районними державними адміністраціями, міськими, селищними, сільськими радами з метою подальшого впровадження проєкту «Адмінсервіс «Ветеран» в межах Рівненської області [46].

9. Договір про співпрацю з Національним університетом водного господарства та природокористування – реалізація та координація спільної діяльності щодо:

- проведення науково – практичних консультацій та конференцій;

- співпраця у підготовці фахівців;

- спільна участь у формуванні, розробці та реалізації освітніх програм тощо [29].

Інституційна інтеграція та взаємодія відбувається в рамках вертикалі виконавчої влади (Рівненська обласна державна адміністрація /Військова адміністрація) та місцевого самоврядування. Інспекційний орган не просто виконує контрольні функції, а є активним суб'єктом формування регіональної політики, а саме:

- ✓ Стратегічне планування – розробка та реалізація обласних програм;
- ✓ Участь у прийнятті рішень – керівництво інспекційного органу інтегроване в роботу консультативно-дорадчих органів при Рівненській ОВА, що дозволяє оперативно впливати на такі питання як легалізація та виплати, обороноздатність та соціальний захист.

- ✓ Секторальна взаємодія – відбувається в конкретних напрямках:

- Детінізація: меморандум з Головним управлінням Державної податкової служби забезпечує обмін інформацією для виявлення неоформлених працівників [48].

- Галузевий контроль: співпраця з Державною службою з лікарських засобів та контролю за наркотиками у Рівненській області [49] та участь у групі з питань лісових ресурсів та бурштину свідчить про глибоку залученість у специфічні для регіону галузі економіки.

- Ветеранська політика: меморандум з Міністерством у справах ветеранів України та ОДА щодо проєкту «Адмінсервіс «Ветеран» [46].

Взаємодія з профспілками перейшла від формату перевірок до формату партнерства задля попередження конфліктів – відбувається соціальний діалог, який охоплює:

- ✓ Системну співпрацю: Угода з Федерацією профспілок Рівненської області є рамковим документом, що охоплює весь спектр трудових відносин: від охорони праці до наближення стандартів до норм ЄС [96].

- ✓ Галузевий фокус: Меморандум з профспілкою працівників соціальної сфери підкреслює увагу до специфічних потреб працівників бюджетного сектору [45].

✓ **Вирішення конфліктів:** Угода з Відділенням Національної служби посередництва і примирення в Рівненській області [95] дозволяє діяти на випередження, запобігаючи колективним трудовим спорам, що є критично важливим в умовах воєнного стану.

Взаємодія з роботодавцями та бізнес-середовищем полягає в зміні парадигми з «каральної» на «сервісно-орієнтовану», підтримуючи бізнес, що працює легально через:

➤ Платформу діалогу – активна участь у платформі «Діалог влади та бізнесу» на базі Конгресу місцевих та регіональних влад забезпечує прямий канал комунікації.

➤ Фінансову підтримку бізнесу – участь у комісіях з розподілу фінансової підтримки та часткового відшкодування кредитів для малого та середнього бізнесу гарантує, що державну допомогу отримують лише ті роботодавці, які дотримуються трудового законодавства.

➤ Інклюзивність у бізнесі – Угода з Фондом соціального захисту осіб з інвалідністю [97] стимулює роботодавців до виконання нормативів працевлаштування осіб з інвалідністю.

Новим вектором роботи стала взаємодія з неурядовими організаціями (НУО) для вирішення гострих соціальних питань:

➤ Безпека та здоров'я – співпраця з Червоним Хрестом (психосоціальна підтримка, навчання з першої допомоги та мінної безпеки) [8147], взаємодія з Центром контролю та профілактики хвороб і Департаментом цивільного захисту та охорони здоров'я населення;

➤ Права людини та гендерна рівність – партнерство з БФ «Рокада» (гендерна рівність, профілактика ВІЛ/СНІД) та участь у координаційній групі з питань протидії домашньому насильству і торгівлі людьми;

➤ Науковий супровід – договір з НУВГП дозволяє залучати науковий потенціал для навчання фахівців та проведення конференцій [29].

Підсумовуючи вищезазначене, складемо аналітичну матрицю, яка дозволяє чітко побачити, що співпраця не є хаотичною, а охоплює всі ключові сфери впливу і що Управління є інтегратором (таблиця 2.12).

Таблиця 2.12

Аналітична матриця взаємодії з стейкхолдерами

Стейкхолдер	Стратегічний Вплив (Обласні програми)	Оперативний Вплив (Комісії, групи)	Превентивний/Правовий Вплив (Меморандуми, Угоди)
1. Органи влади (ОБА/ОМС) та інші державні установи	Співрозробка обласних програм	- Обласна комісія з погашення заборгованості та легалізації праці. - Комісія з військового обліку. - Участь у Координаційному центрі підтримки цивільного населення.	- Меморандум з ДПС (детінізація ринку праці). - Меморандум з Держлікслужбою (ринковий нагляд, кваліфікація персоналу). - Меморандум щодо проєкту «Адмінсервіс «Ветеран»».
2. Профспілки та соціальний діалог		- Обласна координаційна група з питань гендерної рівності та насильства. - Регіональна координаційна група з громадського здоров'я.	- Угода з Федерацією профспілок (гідна праця, євростандарти). - Меморандум з НСПП (запобігання колективним трудовим спорам). - Меморандум з профспілкою соц. сфери (захист інтересів галузі).

Продовження табл. 2.12

3. Роботодавці та бізнес-середовище	Участь у реалізації Програми розвитку малого та середнього бізнесу (МСБ)	- Платформа «Діалог влади та бізнесу». - Комісії з розгляду заявок на фін. підтримку та відшкодування кредитів для МСБ.	- Угода з Фондом соціального захисту осіб з інвалідністю (контроль зайнятості осіб з інвалідністю).
4. Громадські організації, Наука та гуманітарний сектор		- Робоча група з контролю лісових ресурсів та бурштину. - Робоча група з моніторингових візитів до соціальних установ.	- БО «Рокада» (гендер, ВІЛ/СНІД). - Червоний Хрест (ОП, психосоц. підтримка). - НУВГП (науково-практична співпраця, підготовка фахівців).

Джерело: складено автором

Висновок до підрозділу 2.4:

Взаємодія Управління з іншими стейкхолдерами характеризується комплексністю та мультивекторністю. Наявність укладених меморандумів та активна участь у комісіях ОДА дозволяє Управлінню ефективно реалізувати політику детінізації, безпеки праці та соціального захисту, використовуючи ресурс партнерів для посилення інституційної спроможності.

2.5. Проблеми та ризики у діяльності Управління щодо формування ефективної регіональної політики БГП

На основі характеристики організаційно-правового статусу, стану травматизму, механізмів реалізації політики та взаємодії зі стейкхолдерами проаналізованих нами у підрозділах 2.1–2.4, доцільно провести SWOT-аналіз діяльності Управління. Це дозволить систематизувати виявлені тенденції, оцінити інституційну спроможність органу та визначити стратегічні вектори його розвитку.

Внутрішні фактори (Сильні та Слабкі сторони) характеризують ресурсний потенціал, структуру та недоліки самого Управління.

Зовнішні фактори (Можливості та Загрози) описують середовище, в якому воно функціонує (законодавство, війна, економіка регіону).

Матриця SWOT-аналізу діяльності Управління інспекційної діяльності у Рівненській області наведена у таблиці 2.13.

Таблиця 2.13

Матриця SWOT-аналізу діяльності Управління

	Внутрішні фактори (Контрольовані)	Зовнішні фактори (Неконтрольовані)
	Сильні сторони (Strengths)	Можливості (Opportunities)
Позитивні	<i>S1. Потужний правовий мандат:</i> Діяльність захищена Конвенціями МОП № 81 та № 129, що гарантує інспекторам виключні права доступу, які ієрархічно вищі за національні мораторії.	<i>O1. Альтернативний фінансовий тиск:</i> Використання участі в комісіях ОДА для блокування державної допомоги (кредитів, грантів) підприємствам-порушникам («гроші лише безпечному бізнесу»).

	<i>S2. Інституційна інтеграція:</i> Управління вбудоване в систему прийняття рішень ОДА (комісії з погашення боргів, бронювання, фінансування МСБ), що дає адміністративні важелі впливу поза межами прямих перевірок.	<i>O2. Аутсорсинг непрофільних функцій:</i> Передача функцій психосоціальної підтримки (через зростання психофізіологічних ризиків) партнерам з НУО та Червоного Хреста.
	<i>S3. Партнерська екосистема:</i> Портфель з 9 діючих меморандумів (ДПС, НСПП, Профспілки, НУВГП, Червоний Хрест) дозволяє залучати зовнішні ресурси (наукові, психологічні, інформаційні).	<i>O3. Зміна парадигми комунікації:</i> Використання платформи «Діалог влади та бізнесу» для трансформації іміджу з «карального органу» на «сервісного партнера», що знизить опір роботодавців.
	<i>S4. Адаптивність та діджиталізація:</i> Успішне впровадження нових форм роботи («Інтерактивний інспектор», моделювання подій, технічні консультації) як компенсатора заборони перевірок.	<i>O4. Законодавче лобіювання:</i> Використання статистики про неефективність приписів без штрафів як аргументу для перегляду санкцій за порушення БГП на законодавчому рівні.

	<i>S5. Аналітична компетентність:</i> Наявність об'єктивної статистики, розуміння реальних причин травматизму (домінування організаційних та психофізіологічних факторів) та ранжування ризикових галузей.	
Негативні	Слабкі сторони (Weaknesses)	Загрози (Threats)
	<i>W1. Обмежена автономність:</i> Статус структурного підрозділу Західного міжрегіонального управління (центр прийняття рішень – Львів) знижує оперативність реагування на локальні виклики.	<i>T1. «Економія на безпеці»:</i> Економічна вигідність порушень: мізерні адміністративні штрафи за БГП (1020–3400 грн.) не стимулюють інвестувати в дорогі заходи безпеки.
	<i>W2. Фінансовий дисбаланс пріоритетів:</i> Кратна перевага перевірок законодавства про працю (83) над безпекою (25) через орієнтацію на наповнення бюджету штрафами, а не на збереження життя.	<i>T2. Адміністративний параліч:</i> Постанова КМУ № 303 (мораторій) та обмеження воєнного стану блокують планові заходи, стимулюючи безкарність та приховування травматизму.

	W3. Криза ефективності інструментів: Ігнорування приписів 80% роботодавців до моменту штрафування свідчить про «імпотентність» превентивних методів без силового підкріплення.	T3. Латентний травматизм: Масове приховування нещасних випадків (через «домовленості» з потерпілими) спотворює реальну картину ризиків.
	W4. Провал у гігієні праці: «Нульова» статистика професійної захворюваності при наявності тисяч працівників у шкідливих умовах вказує на фіктивність медоглядів та атестації робочих місць.	T4. Правовий вакуум: Відсутність механізму державної експертизи умов праці унеможлиблює контроль якості атестації робочих місць.
	W5. Ресурсне вигорання: Спад показників консультаційної роботи у 2025 році свідчить про неможливість довготривалої роботи виключно на ентузіазмі без системних змін.	

Джерело: розроблено автором

На основі перетину факторів SWOT-аналізу визначено чотири ключові стратегії:

1. Стратегія «Соціальної обумовленості» ($S2 + S3 + O1$)

Управління має використати свою інтеграцію в обласні структури ($S2$), оскільки прямий контроль заблокований мораторієм ($T2$), а штрафи за БГП є низькими ($T1$).

Необхідно впровадити механізм, за якого дотримання норм БГП стає обов'язковою умовою для отримання бізнесом будь-якої регіональної підтримки (дозволів, кредитів, бронювання працівників). Вплив здійснюється не через штраф, а через обмеження доступу до ресурсів.

2. Стратегія «Цільової інтервенції» ($S5 + W2 + T3$)

Подолання дисбалансу пріоритетів ($W2$) та ресурсної обмеженості.

Відмовитись від спроб «охопити всіх» на користь концентрації зусиль виключно на галузях з критичним зростанням травматизму, виявлених у п. 2.2 (будівництво, енергетика, соціальна сфера). Запровадження жорсткого моніторингу (навіть у формі інформаційних візитів) саме цих секторів.

3. Стратегія «Партнерської компенсації» ($W4 + S3 + O2$)

Вирішення проблеми «нульової» професійної захворюваності ($W4$) та зростання психофізіологічних ризиків.

Необхідно здійснювати делегування частини превентивної роботи партнерам. Спільно з НУВГП та медичними закладами ініціювати незалежний аудит якості медоглядів. Залучити НУО (Червоний Хрест) для проведення тренінгів з психосоціальної підтримки, на які в інспекторів бракує часу та кваліфікації.

4. Стратегія «Гібридної легалізації» ($S1 + T2$)

Використання міжнародного статусу для обходу обмежень.

Необхідно переходити на активне застосування норм міжнародних конвенцій МОП, які мають вищу юридичну силу, ніж постанови КМУ, для проведення інспектувань у випадках прямої загрози життю, навіть в умовах мораторію.

Висновок до підрозділу 2.5:

Проведений SWOT-аналіз засвідчив, що Управління інспекційної діяльності у Рівненській області перебуває у стані «інституційного дуалізму». З одного боку, воно володіє потужним правовим фундаментом (Конвенції МОП) та фаховою структурою (S1, S5), а з іншого — його контрольна функція суттєво обмежена мораторієм (T2) та адміністративною залежністю (W1).

Ключовим висновком аналізу є те, що в умовах воєнного стану та мізерних штрафів за порушення БГП (T1) класична модель «інспекція-припис-штраф» втратила ефективність. Спроба компенсувати це виключно нарощуванням інформаційно-превентивної роботи (S4) має тимчасовий ефект і стикається з ресурсним вигоранням (W5).

Стратегічним виходом із ситуації є перехід до моделі «соціальної обумовленості»: використання інтеграції в обласні структури (S2) та партнерську мережу (S3) для створення економічних стимулів дотримання безпеки (блокування фінансової підтримки порушникам) та делегування непрофільних функцій (психосоціальна підтримка) громадському сектору.

Висновки до Розділу 2

Комплексний аналіз діяльності Управління інспекційної діяльності у Рівненській області щодо реалізації державної політики у сфері БГП дозволив сформулювати наступні узагальнення:

➤ *Організаційно-правова спроможність.*

Управління функціонує як структурний підрозділ міжрегіонального органу, що, з одного боку, забезпечує вертикаль контролю, а з іншого – обмежує оперативну автономію на місцевому рівні. Правовий статус інспекторів посилений міжнародними конвенціями МОП, проте на практиці їх діяльність блокується урядовим мораторієм (Постанова КМУ № 303), що створює правову колізію та знижує рівень безпеки праці.

➤ *Критичний стан безпеки та гігієни праці.*

Статистика 2023–2025 років демонструє негативну динаміку: зростання смертельного травматизму, особливо в «нетипових» галузях (соціально-культурна сфера) та домінування організаційних і психофізіологічних причин нещасних випадків. Сфера гігієни праці характеризується стагнацією («нульова» професійна захворюваність), що свідчить про формалізм процедури медичних оглядів та атестації робочих місць.

➤ *Дисбаланс та трансформація механізмів впливу.*

Виявлено суттєвий перекис у контрольній діяльності: перевірки законодавства про працю (легалізація) домінують над перевітками безпеки через мізерність штрафів за порушення БГП. Водночас у превентивній діяльності зафіксовано парадоксальну динаміку: на тлі спаду інтересу до традиційних технічних консультацій («ефект вигорання»), спостерігається стрімке зростання попиту на психосоціальну підтримку (збільшення кількості візитів у 2 рази). Це свідчить про зміну структури ризиків в умовах війни, на яку Управління реагує активною, але переважно просвітницькою роботою.

➤ *Трансформація ролі через партнерство.*

У відповідь на обмеження контрольних функцій Управління успішно реалізувало стратегію «інтегратора», побудувавши розгалужену мережу

взаємодії (9 меморандумів, участь у комісіях ОДА). Це дозволило залучити додаткові ресурси (наукові, експертні, громадські) та впровадити цифрові інструменти комунікації («Інтерактивний інспектор»), частково компенсувавши відсутність перевірок.

➤ *Стратегічні перспективи.* *SWOT-аналіз* визначив, що подальше формування ефективної політики БГП в регіоні вимагає якісних змін. Необхідний перехід від екстенсивної превенції до цільових інтервенцій на основі ризик-орієнтованого підходу, запровадження економічних важелів впливу («гроші в обмін на безпеку») та систематизації ментального здоров'я шляхом переходу від інформаційної адвокації до впровадження стандартів управління психосоціальними ризиками.

РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПУБЛІЧНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ БГП НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ

3.1. Стратегічні напрями оптимізації діяльності Управління інспекційної діяльності на основі європейських практик

Аналіз діяльності Управління проведений нами та результати якого відображені у розділі 2 засвідчив кризу традиційної моделі «тотального нагляду», яка в умовах обмежених ресурсів та мораторію є неефективною. Відповідно до Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, реформування системи БГП має відбуватися шляхом імплементації положень рамкової Директиви Ради 89/391/ЄЕС.

Спираючись на європейський досвід та принципи SLIC (Senior Labour Inspectors Committee) [2], пропонується оптимізувати діяльність Управління у Рівненській області за трьома стратегічними векторами: перехід до ризик-орієнтованого нагляду, впровадження принципу соціальної обумовленості у фінансуванні та застосування принципу субсидіарності.

1. Перехід до ризик-орієнтованого нагляду

Чинна система планування заходів контролю в Україні часто є інерційною (плани формуються раз на рік). Натомість, сучасна модель управління безпекою вимагає оперативного реагування на зміни.

У країнах ЄС (зокрема в Німеччині, Нідерландах, Польщі) діяльність інспекції праці базується на Директиві 89/391/ЄЕС, яка визначає оцінку ризиків основою системи безпеки. Інспекційні органи країн ЄС (наприклад, HSE у Великобританії або Inspekcja Pracy у Польщі) не перевіряють підприємства хаотично. Вони використовують скорингові моделі, де частота візитів залежить від рівня небезпеки об'єкта.

Пропозиція: Відмовитися від статичного планування на користь динамічного профілювання, як це рекомендує SLIC [2]. Пропонується запровадити на рівні Управління методику динамічної оцінки ризиків, яка враховує не лише клас небезпеки (сталій показник), а й змінні фактори:

- історія порушень: наявність приписів за останні 3 роки.

- виробничі фактори: наявність шкідливих речовин.
- соціальний фактор: скарги працівників або відсутність профспілки (у ЄС наявність профспілки вважається фактором, що знижує ризик) [31].

Процес управління ризиками має стати циклічним і безперервним, як це передбачено міжнародними стандартами (наприклад, ISO 31000 [31]).

Це дозволить сконцентрувати 80% ресурсів Управління на 20% підприємств «червоної зони» (будівництво, енергетика), що відповідає європейському принципу ефективності ресурсів.

2. Впровадження принципу соціальної обумовленості у фінансуванні

Враховуючи слабкість штрафних санкцій (виявлену в п. 2.3), Управління повинно застосувати механізм економічного примусу.

У Євросоюзі активно діє Директива 2014/24/ЄС [26] про державні закупівлі. Вона дозволяє (а в багатьох випадках – зобов'язує) замовників відхиляти тендерні пропозиції компаній, які порушують норми охорони праці. Цей принцип називається «Social Conditionality» (Соціальна обумовленість) – державні гроші не можуть йти до порушників соціальних норм.

Пропозиція: Впровадити принцип соціальної обумовленості через співпрацю з Рівненською обласною державною адміністрацією (ОДА). Використати інтеграцію Управління в регіональні комісії (виявлену в SWOT-аналізі) для імплементації норм Директиви 2014/24/ЄС на локальному рівні. Пропонується закріпити механізм, за якого Управління надає Рівненській ОДА та органам місцевого самоврядування «чорний список» (список не доброчесних роботодавців). Присутність у цьому списку має стати офіційною підставою для:

- відмови у наданні регіональних грантів та компенсацій по кредитах (програми підтримки МСБ).
- дискваліфікації учасників публічних закупівель за кошти місцевого бюджету (ремонти шкіл, доріг тощо).

Це створить потужний економічний стимул дотримуватися безпеки, який діятиме ефективніше за низькі адміністративні штрафи.

3. Застосування принципу субсидіарності

Управління, розташоване в обласному центрі, фізично не може охопити всі віддалені райони області. Водночас, в рамках децентралізації, об'єднані територіальні громади (ОТГ) отримали повноваження щодо контролю за додержанням законодавства про працю (інспектори праці ОМС).

Одним із фундаментальних принципів ЄС є принцип субсидіарності (рішення мають прийматися на рівні, максимально наближеному до громадянина). Конвенція МОП № 81 також вимагає від інспекції праці ефективної співпраці з іншими урядовими службами та місцевими органами влади [40]. У Франції та Італії муніципальна поліція та місцеві органи влади часто виступають «очима» інспекції праці на місцях.

Пропозиція: З огляду на децентралізацію, пропонується побудувати дворівневу систему моніторингу, залучивши інспекторів праці в об'єднаних територіальних громадах (ОТГ). Управління має делегувати їм функцію первинного скрінінгу:

- виявлення візуальних порушень (робота без ЗІЗ, небезпечні риштування);
- ідентифікація неоформленої зайнятості;
- передача «сигнальних повідомлень» до обласного Управління через цифрові канали.

Це забезпечить постійний нагляд на всій території області, не порушуючи при цьому виключних повноважень державних інспекторів на проведення перевірок, і повністю відповідає європейському вектору на посилення ролі місцевого самоврядування.

Висновок до підрозділу 3.1:

Оптимізація моделі публічного управління у сфері БГП на Рівненщині має базуватися не на фантазуванні чи «вигадуванні нових велосипедів», а на адаптації перевірених європейських механізмів та практик. Впровадження ризик-орієнтованого підходу (Директива 89/391/ЄЕС), механізму соціальної обумовленості у фінансуванні (Директива 2014/24/ЄС) та принципу

субсидіарності дозволить перетворити Управління з «карального органу» на сучасну сервісну службу європейського зразка, здатну ефективно захищати життя працівників навіть в умовах обмежених ресурсів.

3.2. Вдосконалення механізмів соціального діалогу як інструменту формування регіональної політики БГП

Аналіз стану травматизму проведений нами та результати якого відображені у розділі 2 нашого дослідження виявив тривожну тенденцію: зростання частки психофізіологічних причин нещасних випадків до 27% та критично низький рівень виявлення професійних захворювань. Це свідчить про те, що чинна модель комунікації між органами влади, роботодавцями та працівниками є формальною і не вирішує реальних проблем на робочих місцях.

У європейській практиці, згідно з Конвенцією МОП № 144 «Про тристоронні консультації», соціальний діалог є не просто обміном думками, а інструментом управління ризиками [41]. Для Рівненської області пропонується перезавантаження системи соціального діалогу за трьома пріоритетними напрямками:

1. Інституалізація тристороннього управління безпекою

Європейський досвід (зокрема, модель Німеччини та Скандинавських країн) передбачає функціонування спеціалізованих органів, де держава виступає модератором, а не контролером.

Пропозиція: Ініціювання створення при Рівненській ЦВА (реорганізована на період воєнного стану ОДА) постійно діючого Регіонального комітету з безпеки та гігієни праці, який буде не лише звітувати, а й матиме функції, що дадуть право на співуправління, зокрема:

- ❖ Функція медіації – комітет має стати майданчиком для досудового вирішення колективних спорів щодо умов праці – це допоможе розвантажити Управління від частини скарг;

- ❖ Функція експертизи – кожна регіональна програма розвитку (будівництва, транспорту) перед затвердженням має отримати візу «безпекового аудиту» від комітету;

- ❖ Функція галузевих угод – комітет здійснює ініціювання укладання регіональних галузевих угод, де прописуються вищі стандарти безпеки, ніж мінімальні державні норми, в обмін на лояльність контролюючих органів.

2. Впровадження культури ментального здоров'я

Проведений у розділі 2 нашого дослідження аналіз превентивної діяльності Управління виявив стрімке зростання попиту на інформаційні заходи з психосоціальної підтримки (зростання кількості відвідувань з 2751 у 2023 році до 5869 у 2025 році). Це свідчить про те, що ментальне здоров'я працівників стає критичним фактором безпеки в умовах воєнного стану.

Однак, на сьогодні діяльність Управління у цій сфері носить переважно адвокаційний (просвітницький) характер. Інспектори інформують про проблему, але не надають роботодавцям уніфікованих інструментів для її системного вирішення. Відсутність стандартів призводить до того, що заходи психосоціальної підтримки на підприємствах часто є фрагментарними або формальними.

Пропозиція: Перехід від етапу «адвокації» до етапу «стандартизації» шляхом імплементації положень міжнародного стандарту ISO 45003:2021 «Безпека та гігієна праці – Управління психосоціальними ризиками» [8].

Реалізація цього напряму передбачає три кроки:

1. Розробка регіонального чек-листа самооцінки (на основі ISO 45003), який дозволить роботодавцю самостійно виявити фактори стресу (надмірне навантаження, мобінг, відсутність комунікації) та оцінити їх рівень.

2. Проведення спеціалізованого навчання інспекторів методикам аудиту психосоціальних ризиків. Інспектор повинен вміти оцінювати не лише наявність документів, а й реальний психологічний клімат (через анонімні опитування персоналу, інтерв'ю).

3. Інтеграція у загальну систему управління БГП – психосоціальні ризики мають розглядатися нарівні з фізичними ризиками (шум, вібрація, небезпечне обладнання). Пропонується включити оцінку психосоціального стану колективу як обов'язковий елемент при розслідуванні нещасних випадків, щоб виявити, чи став хронічний стрес або втома причиною травмування.

Такий підхід дозволить трансформувати високу кількісну активність Управління (тисячі візитів) у якісну зміну культури безпеки на підприємствах Рівненщини.

3. Посилення інституту уповноважених осіб

Найефективніший контроль – це внутрішній контроль. У Норвегії інститут «Verneombud» (уповноважений з безпеки) є ключовим: ця особа обирається працівниками, має імунітет від звільнення і право зупинити роботу підприємства у разі небезпеки [9]. В Україні цей інститут часто носить формальний характер.

Пропозиція: Управління має виступити ініціатором регіонального проекту «Школа агентів безпеки». Мета — перетворити номінальних уповноважених профспілок на кваліфікованих внутрішніх аудиторів.

Для досягнення даної мети необхідно:

- проводити практичні тренінги з ідентифікації ризиків (Hazard Identification) за європейськими методиками;
- створити регіональний реєстр сертифікованих уповноважених – це дозволить підприємствам, де діють такі сертифіковані фахівці, отримувати знижений бал ризику при плануванні перевірок.
- забезпечити юридичний супровід та захист уповноважених у разі тиску на них з боку роботодавця.

Висновок до підрозділу 3.2:

Удосконалення механізмів соціального діалогу в Рівненській області має відбуватися шляхом переходу від формальних консультацій до інституалізованого партнерства за європейським зразком. Запропонована модель базується на трьох стратегічних рішеннях:

Структурна інституалізація: Створення Регіонального комітету з БГП з функціями медіації та експертизи дозволить розвантажити Управління від невластивих функцій (вирішення трудових спорів) та інтегрувати вимоги безпеки у регіональні програми розвитку на етапі їх планування.

Стандартизація ментального здоров'я: Враховуючи двократне зростання попиту на психосоціальну підтримку в умовах війни, критично важливим є перехід від просвітницької діяльності до системного впровадження стандарту ISO 45003. Це дозволить трансформувати суб'єктивні відчуття стресу в керовані показники ризику, що підлягають аудиту та корекції.

Активізація внутрішнього контролю: Запуск проєкту «Школа агентів безпеки» (імплементация норвезького досвіду «Verneombud») дозволить створити на підприємствах мережу сертифікованих внутрішніх аудиторів, які забезпечуватимуть щоденний моніторинг небезпек, компенсуючи обмеженість державних інспекцій.

Реалізація цих заходів дозволить сформувати нову культуру безпеки, де відповідальність розподіляється солідарно між державою, бізнесом та працівниками, а превенція базується на професійних стандартах, а не на паперовій звітності.

3.3. Пропозиції щодо покращення інформаційного супроводу та цифрових інструментів у діяльності Управління

Аналіз превентивної діяльності, що реалізує Управління, який ми дослідили та охарактеризували у підрозділі 2.3 нашого дослідження показав, що виключно фізичні методи інформаційного впливу (відвідування, семінари) мають межу ефективності та ресурсної спроможності. В умовах дефіциту кадрів та зростання кількості суб'єктів господарювання, масштабування політики БГП можливе лише через цифрову трансформацію. Стратегічним орієнтиром у цьому напрямі є стратегія Європейського агентства з безпеки та гігієни праці (EU-OSHA) щодо цифровізації нагляду [89].

Пропонується впровадження у діяльність Управління інноваційних цифрових інструментів: платформи онлайн - оцінки ризиків, системи аналізу даних та інтерактивних комунікаційних каналів.

Адаптація європейського інструменту OiRA (Online interactive Risk Assessment).

Малий та середній бізнес (МСБ) часто ігнорує вимоги БГП не через злий умисел, а через відсутність коштів на професійних інженерів з охорони праці та складність бюрократичних процедур.

В ЄС успішно функціонує платформа OiRA, розроблена EU-OSHA (успішний досвід використання описано в підрозділі 1.4). Це безкоштовний веб-інструмент, який дозволяє роботодавцю у будь-якій сфері (автомобільний транспорт, сільське господарство, дошкільна освіта, прибирання, стоматологічні практики тощо) за 15-20 хвилин провести оцінку ризиків на своєму підприємстві, відповідаючи на прості питання, та автоматично згенерувати план заходів [56].

Пропозиція: В рамках співпраці з Держпраці та міжнародними донорами, розробити/адаптувати галузеві модулі OiRA для специфічних ризиків регіону (наприклад, «OiRA: Деревообробка», «OiRA: Роздрібна торгівля», «OiRA: Сільське господарство»).

Створення системи цифрового моніторингу та обміну даними (Interoperability).

Країни Бенілюксу використовують системи крос-чекінгу баз даних. Якщо компанія звітує податковій про зростання оборотів, але має нульові витрати на ЗІЗ або медицину – це автоматичний «червоний прапорець» для інспекції.

Пропозиція: Реалізувати технічну частину Меморандумів про співпрацю шляхом налаштування автоматизованого обміну даними між базами даних Пенсійного фонду, Податкової служби та Управління. Створити внутрішній аналітичний дашборд «Цифровий портрет роботодавця», який акумулює індикатори:

- динаміка найму/звільнення (ПФУ).
- наявність заборгованості (ДПС/Виконавча служба).
- факти травматизму (внутрішня база).
- проходження медоглядів (дані ЕСОЗ – електронної системи охорони здоров'я).

Це дозволить інспекторам здійснювати «камеральні перевірки» (без виїзду), ідентифікуючи ризики дистанційно.

Трансформація комунікації: від «Інтерактивного інспектора» до AI-асистента

Статистика 2025 року (наведена у підрозділі 2.3) показала спад звернень до сервісу «Інтерактивний інспектор», що свідчить про потребу в оновленні формату.

Пропозиція: Модернізувати існуючий сервіс, впровадивши чат-бот на основі штучного інтелекту (AI-bot) у популярних месенджерах (Telegram/Viber), який може забезпечити:

- функціонал 24/7: Бот може миттєво відповідати на типові запитання («Які штрафи за неоформлення?», «Перелік документів для перевірки?»), розвантажуючи живих інспекторів для вирішення складних кейсів.

- push-сповіщення: Замість пасивного розміщення новин на сайті, використовувати таргетовану розсилку (наприклад, попередження про спеку для будівельників або про зміни в законодавстві для бухгалтерів).

- база знань (Wiki-Safety): Створення структурованого онлайн-порталу з відео-інструкціями, шаблонами документів та кейсами розслідувань, що стане ресурсною базою для «агентів безпеки» (запропонованих у п. 3.2).

Висновок до підрозділу 3.3:

Цифровізація діяльності Управління не є даниною моді, а важливим інструментом вдосконалення фактично єдиним способом забезпечити широту розповсюдження нагляду в умовах обмежених ресурсів. Впровадження інструментів самооцінки (типу OiRA) переводить відповідальність на роботодавця, надаючи йому зручний інструмент дотримання закону. Інтеграція баз даних дозволяє бачити ризики, які приховані від фізичного погляду, а автоматизація консультацій (AI-боти) робить сервісну функцію держави доступною та оперативною. Це формує сучасну екосистему БГП, прозору для добросовісного бізнесу і невідворотну для порушників.

3.4. Пропозиції щодо посилення превентивної функції та впровадження ризик-орієнтованого підходу в інспекційній діяльності

Діагностика проблем та слабких сторін діяльності Управління, проведена у другому розділі нашої роботи, виявила критичний недолік чинної системи: домінування «каральної» психології. Інспектор сприймається бізнесом як ревізор, мета якого – знайти помилку і виписати штраф. Це призводить до опору, приховування нещасних випадків і формального ставлення до безпеки. Для реального посилення превенції, діяльність інспекційного органу має трансформуватися на операційному рівні. Пропонується змінити саму методологію проведення інспекційних відвідувань, переорієнтувавши їх з фіксації наслідків на аналіз причин.

1. Трансформація методології

Традиційна перевірка в Україні часто зводиться до механічного контролю наявності документів (журналів, інструкцій). Європейська практика (зокрема, принципи роботи інспекції праці Норвегії) фокусується на аудиті Системи управління охороною праці (СУОП) [9].

Пропозиція: необхідно впровадити нову методику інспектування для підприємств середнього та високого ступеня ризику. Інспектор має перевіряти не просто факт наявності «каски», а працездатність циклу PDCA (Plan-Do-Check-Act), як це передбачено стандартом ISO 45001 [32]:

- Чи ідентифіковані ризики? (А не просто чи є журнал).
- Чи розуміють працівники ці ризики? (Шляхом опитування персоналу, а не перевірки підписів).
- Чи розслідує роботодавець мікротравми?

Звісно, це вимагає зміни кваліфікації інспектора: він має діяти як аудитор, що шукає «кореневі причини» небезпек, а не просто невідповідності НПАОП.

2. Механізм «Аудит довіри» (Service-Oriented Inspection)

Однією з головних проблем, виявлених у SWOT-аналізі, є латентний травматизм через страх бізнесу перед санкціями. Щоб розірвати це коло, пропонується запровадити інструмент добровільного аудиту без санкцій.

Пропозиція: запровадити послугу «Попередній аудит» (за зразком програми «Перша перевірка» у Польщі) [11].

Як це працює – роботодавець самостійно ініціює візит інспектора, інспектор проводить повний аудит, виявляє порушення, але замість Припису і Штрафу видає «План коригувальних дій» (Recommendation Report).

Тут доцільно звернути увагу на гарантію – якщо роботодавець усуває порушення у визначений термін, штрафні санкції не застосовуються, а підприємство отримує «імунітет» від планових перевірок на певний період (наприклад, 1 рік).

Це перетворить контролюючий орган з «ворога» на безкоштовного державного консультанта, якому довіряють, що особливо актуально для малого бізнесу, який не може найняти дорогих приватних аудиторів.

3. Реінжиніринг KPI інспекторів (Key Performance Indicators)

Стара система оцінки ефективності роботи інспектора («кількість перевірок» та «сума штрафів») суперечить цілям превенції. Якщо інспектор мотивований штрафувати, він не буде зацікавлений у тому, щоб роботодавець виправився самостійно.

Пропозиція: впровадити нову систему показників ефективності для працівників інспектуючих органів, орієнтовану на результат (Impact-based indicators):

- коефіцієнт зниження ризику – кількість усунених небезпек на підконтрольних підприємствах.
- охоплення превенцією – відсоток працівників ризикових галузей (будівництво, енергетика), охоплених навчанням/інформуванням.
- рівень реакції – швидкість реагування на скарги та нещасні випадки.
- індекс задоволеності – оцінка якості консультації роботодавцем (анонімно після візиту).

Висновок до підрозділу 3.4:

Посилення превентивної функції є важливим напрямком діяльності Управління, але неможливе без зміни філософії інспектування. Перехід від

формального контролю документів до аудиту системи управління безпекою (системний підхід), запровадження механізму «Аудит довіри» для легалізації відносин з бізнесом та зміна KPI інспекторів дозволять створити нову якість державного нагляду. Інспекція може і має стати сервісом, який допомагає бізнесу стати безпечним і ефективним, залишаючи «каральні» інструменти лише для злісних порушників, які ігнорують системні рекомендації.

Висновки до Розділу 3

У третьому розділі дипломної роботи, на основі проведеного діагностичного аналізу та з урахуванням європейського вектора розвитку України, розроблено комплекс стратегічних та прикладних механізмів вдосконалення державної політики у сфері БПП на регіональному рівні. Обґрунтовано, що в умовах воєнного стану, мораторію на перевірки та обмеженості ресурсів, традиційна «карально-реактивна» модель нагляду вичерпала свій потенціал. Запропоновано перехід до моделі ризик-орієнтованого сервісного управління, яка базується на чотирьох стовпах:

➤ *Стратегічна переорієнтація* (Імплементация стандартів ЄС).

Запропоновано відмовитися від суцільного контролю на користь динамічного ризик-профілювання суб'єктів господарювання (відповідно до Директиви 89/391/ЄЕС), що дозволить концентрувати 80% ресурсів на високоризикових галузях. Розроблено стратегію «соціальної обумовленості» (принцип Social Conditionality), яка передбачає інтеграцію показників безпеки у фінансові механізми регіону: блокування доступу до бюджетних грантів, кредитів та тендерів для підприємств-порушників, що створює потужну економічну мотивацію легалізації праці.

➤ *Інституалізація соціального діалогу.*

Доведено необхідність трансформації соціального партнерства з формальних нарад у дієвий інструмент управління ризиками. Запропоновано створення Регіонального комітету з БПП з функціями медіації та експертизи, а також впровадження регіональної програми психосоціальної підтримки (згідно зі стандартом ISO 45003), що є критично важливим для мінімізації зростаючих психофізіологічних ризиків воєнного часу.

➤ *Цифрова трансформація нагляду.*

Визначено, що масштабування превентивних заходів можливе лише через діджиталізацію. Запропоновано впровадження європейських інструментів самооцінки (OiRA) для малого бізнесу, створення системи автоматизованого обміну даними між державними реєстрами для дистанційного виявлення

ризиків, а також використання AI-інструментів для забезпечення цілодобової консультаційної підтримки.

➤ *Операційна модернізація інспекції.*

Розроблено пропозиції щодо зміни методології інспекційних відвідувань: перехід від перевірки наявності документів до аудиту системи управління (PDCA). Введення механізму «Аудит довіри» (без штрафних санкцій за умови усунення порушень) та зміна КРІ інспекторів (орієнтація на усунення ризиків, а не кількість штрафів) дозволить відновити довіру бізнесу та вивести з тіні реальний стан травматизму.

Реалізація запропонованих заходів дозволить Управлінню інспекційної діяльності у Рівненській області трансформуватися з класичного контролюючого органу в сучасну сервісну службу європейського зразка, здатну забезпечити ефективний захист життя і здоров'я працівників навіть в умовах обмежених ресурсів та безпекових викликів.

ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

У проведеному комплексному дослідженні відображеному у дипломній роботі здійснено ґрунтовний всебічний аналіз механізмів реалізації публічної політики у сфері безпеки та гігієни праці (БГП) на регіональному рівні. На основі теоретичного узагальнення, характеристики діяльності Управління інспекційної діяльності у Рівненській області та вивчення європейського досвіду, сформульовано наступні висновки та пропозиції:

✓ Теоретично обґрунтовано, що сучасна парадигма публічної політики у сфері БГП трансформується від моделі жорсткого державного примусу до моделі ризик-орієнтованого врядування. Визначено, що євроінтеграційний вектор України вимагає імплементації положень Рамкової Директиви 89/391/ЄЕС та Конвенцій МОП № 81 і № 129, які пріоритезують превенцію, оцінку ризиків та соціальний діалог над реактивним реагуванням на нещасні випадки.

✓ Проаналізовано інституційну спроможність суб'єкта реалізації політики – Управління інспекційної діяльності у Рівненській області. Встановлено, що орган функціонує в умовах «інституційного дуалізму»: володіючи широким правовим мандатом, на практиці його діяльність суттєво обмежена мораторієм на перевірки в умовах воєнного стану. Водночас, виявлено високу адаптивність Управління, яка проявляється у розгалуженій системі партнерства (9 меморандумів про співпрацю) та інтеграції в комісії обласної державної адміністрації.

✓ Виявлено негативні тенденції у сфері безпеки праці регіону: зростання латентного травматизму, домінування організаційних та психофізіологічних причин нещасних випадків, а також стагнацію у сфері гігієни праці («нульова» статистика професійних захворювань). Доведено, що традиційна «каральна» модель нагляду втратила ефективність: економічна вигода роботодавця від недотримання норм безпеки значно перевищує розмір чинних адміністративних штрафів, що робить систему фінансових санкцій недієвою.

✓ Встановлено дисбаланс у реалізації превентивної функції. Аналіз статистики виявив парадокс: традиційні технічні консультації втрачають популярність («ефект вигорання»), натомість стрімко зростає запит на психосоціальну підтримку. Проте наразі реакція системи на цей виклик носить переважно адвокаційний (просвітницький) характер і не забезпечена інструментами системного аудиту ментального здоров'я.

✓ Запропоновано стратегію переходу до динамічного ризик-орієнтованого підходу в інспекційній діяльності. Рекомендовано впровадити методику динамічного профілювання суб'єктів господарювання, що дозволить концентрувати 80% інспекційних ресурсів на 20% найбільш ризикових підприємств (будівництво, енергетика, транспорт), відмовившись від неефективного суцільного планування.

✓ Розроблено механізм «Соціальної обумовленості» (Social Conditionality) для посилення мотивації роботодавців. Рекомендовано Рівненській ОДА та органам місцевого самоврядування інтегрувати показники безпеки праці у критерії надання регіональної фінансової підтримки (грантів, компенсацій кредитів) та доступу до публічних закупівель. Принцип «бюджетні кошти лише безпечному бізнесу» має стати економічним важелем, що замінить низькі штрафи.

✓ Обґрунтовано необхідність перезавантаження соціального діалогу. Запропоновано створення Регіонального комітету з БГП з функціями медіації, а також перехід від «адвокації» до стандартизації ментального здоров'я шляхом імплементації стандарту ISO 45003. Для посилення внутрішнього контролю рекомендовано запуск проекту «Школа агентів безпеки» (адаптація норвезької моделі *Verneombud*), що дозволить створити мережу кваліфікованих аудиторів безпосередньо на виробництві.

✓ Рекомендовано здійснити цифрову трансформацію процесів нагляду шляхом адаптації європейських інструментів самооцінки ризиків (OiRA) для малого бізнесу та налагодження автоматизованого обміну даними між реєстрами ПФУ, ДПС та Держпраці. Це забезпечить можливість

дистанційного моніторингу ризиків та знизить корупційні ризики завдяки мінімізації людського фактору.

✓ Запропоновано модернізацію операційної діяльності Управління: перехід від перевірки наявності документів до аудиту системи управління безпекою (цикл PDCA), запровадження сервісу «Аудит довіри» (добровільна перевірка без штрафів) та зміну KPI інспекторів з кількісних показників на якісні (рівень зниження ризиків).

Реалізація зазначених пропозицій дозволить трансформувати Управління з контролюючого органу в сервісно-аналітичну службу, підвищити рівень культури безпеки в регіоні та забезпечити ефективний захист трудового потенціалу Рівненщини в умовах сучасних викликів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Collection of Scientific Papers with the Proceedings of the 4th International Scientific and Practical Conference «Scientific Innovation: Theoretical Insights and Practical Impacts» (December 8-10, 2025, Naples, Italy). European Open Science Space, 2025. 507 p. URL: <https://www.eoss-conf.com/arkhiv/scientific-innovation-theoretical-insights-and-practical-impacts-08-12-25/> (дата звернення 11.12.2025).
2. Common Principles for Labour Inspection in relation to Health and Safety in the Workplace [Electronic resource] / Senior Labour Inspectors Committee (SLIC). – 2004. URL: https://circabc.europa.eu/sd/d/5b263e8a-81c4-42c2-901c-6d177647225c/Common%20Principles_EN.pdf (дата звернення 03.12.2025).
3. Convention concerning the promotional framework for occupational safety and health (Entry into force: 20 Feb 2009), Geneva, 95th ILC session (15 Jun 2006). URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187 (дата звернення 03.09.2025).
4. Eurostat. Accidents at work statistics. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat> (дата звернення: 11.10.2025).
5. Germany's approach to supporting occupational safety and health compliance: the role of labour inspectorate and prevention services. URL: <https://osha.europa.eu/en/publications/germanys-approach-supporting-occupational-safety-and-health-compliance-role-labour-inspectorate-and-prevention-services> (дата звернення – 13.08.2025).
6. International scientific-practical conference «Strategic priorities for the development of science, education, technology and society»: conference proceedings (Angers, France, February 26, 2025). Angers, France: Scholarly Publisher ICSSH, 2025. 83 pages. URL: <https://www.economics.in.ua/2025/02/26.html> (дата звернення 10.12.2025).
7. Ireland's approach to supporting occupational safety and health compliance: the role of labour inspectorate and prevention services. URL: <https://osha.europa.eu/en/publications/irelands-approach-supporting-occupational->

safety-and-health-compliance-role-labour-inspectorate-and-prevention-services (дата звернення – 13.08.2025).

8. ISO 45003:2021«Occupational health and safety management – Psychological health and safety at work – Guidelines for managing psychosocial risks» URL: <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45003:ed-1:v1:en> (дата звернення 27.11.2025).

9. Norway's approach in supporting occupational safety and health compliance: role of the labour inspectorate and prevention services. URL: <https://osha.europa.eu/en/publications/norways-approach-supporting-occupational-safety-and-health-compliance-role-labour-inspectorate-and-prevention-services> (дата звернення – 13.08.2025).

10. Occupational Safety and Health Administration (OSHA). Commonly Used Statistics. URL: <https://www.osha.gov/data/commonstats> (дата звернення: 11.04.2025).

11. Poland's approach to supporting occupational safety and health compliance: the role of labour inspectorate and prevention services. URL: <https://osha.europa.eu/en/publications/polands-approach-supporting-occupational-safety-and-health-compliance-role-labour-inspectorate-and-prevention-services> (дата звернення – 13.08.2025).

12. Portugal's approach to supporting occupational safety and health compliance: the role of labour inspectorate and prevention services. URL: <https://osha.europa.eu/en/publications/portugals-approach-supporting-occupational-safety-and-health-compliance-role-labour-inspectorate-and-prevention-services> (дата звернення – 13.08.2025).

13. The ILO Global Strategy on Occupational Safety and Health and its Plan of Action (2024-2030). URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-01/OSH_Globaly_Strategy_r6.pdf (дата звернення – 23.11.2025).

14. Актуальні проблеми теорії і практики менеджменту в контексті євроінтеграції: Збірник матеріалів XIV Міжнародної науково-практичної конференції 22 травня 2025 р. [Електронне видання]. Рівне: НУВГП, 2025. 743с.

15. Безпека і здоров'я на роботі у воєнний та післявоєнний час: досвід України в умовах російської агресії». Державна служба України з питань праці. Асоціація фахівців з безпеки праці ESOSH. С. 200. // Міжнародна організація праці. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_856143.pdf (дата звернення 27.09.2025).
16. Безпека та гігієна основа майбутнього сфери праці. Опираючись на столітній досвід. URL: https://dsp.gov.ua/wp-content/uploads/2019/04/mop_bezpeka-ta-hihiyena-praci-i-majbutnye-sfery-praci_ukr.pdf (дата звернення 27.09.2025).
17. Безпечне та здорове робоче середовище – основний принцип і основне право у світі праці. МОП, 2023. 14 с. URL: <https://www.ilo.org> (дата звернення – 25.09.2025).
18. Велика Українська Енциклопедія. URL: <https://vue.gov.ua/> (дата звернення – 15.11.2025).
19. Вікінг Хусберг, Консультант МОП. Стратегія МОП в галузі безпеки та гігієни праці. Оцінка ризиків. URL: <https://mev.gov.ua/dokument/stratehiya-mop-v-haluzi-bezpeky-ta-hihiyeny-pratsi-otsinka-ryzykiv>. (дата звернення – 20.11.2025).
20. Вікіпедія. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/> (дата звернення – 15.11.2025).
21. Внутрішні звіти Управління інспекційної діяльності у Рівненській області Західного міжрегіонального управління Держпраці.
22. Вступ до публічної політики : навч. посіб. / П. Г. Радько, С. М. Приходько, Т. А. Непокупна та ін. ; 3-тє вид., перероб. і доп. – Полтава : ПНПУ імені В. Г. Короленка, 2022. – 188 с.
23. Державна служба України з питань праці (Держпраці). Статистика виробничого травматизму. URL: <https://dsp.gov.ua/category/diyalnist/travmatyzm-statystyka-prychyny/> (дата звернення: 05.11.2025).
24. Державно-правовий механізм захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу: теорія та практика : монографія / О. Г. Серeda. – Харків : Право, 2018. – 472 с.

25. Деякі питання територіальних органів Державної служби з питань праці
Постанова КМУ від 12.01.2022 року №14. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/14-2022-%D0%BF#Text> (дата звернення – 25.08.2025).
26. Директива Європейського Парламенту і Ради 2014/24/ЄС від 26 лютого 2014 року про публічні закупівлі та про скасування Директиви 2004/18/ЄС. Європарламент, Рада ЄС; Директива, Міжнародний документ, Перелік [...] від 26.02.2014 № 2014/24/ЄС. Редакція від 01.01.2020. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_052-14#Text (дата звернення 03.12.2025).
27. Директива Ради від 12 червня 1989 року про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі (89/391/ЄЕС) [...] ЄЕС; Директива, Перелік, Міжнародний документ від 12.06.1989 № 89/391/ЄЕС. Редакція від 11.12.2008. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#Text (дата звернення – 11.10.2025).
28. Директиви ЄС та реформування законодавства України з БГП і трудових відносин. Біла книга. Січень 2019. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40sro-budapest/documents/publication/wcms_689356.pdf (дата звернення – 13.10.2025).
29. Договір про співпрацю з Національним університетом водного господарства та природокористування. Рівне, 24.12.2024.
30. ДСТУ 2293:2014. Охорона праці. Терміни та визначення основних понять. Чинний від 2015-02-01. Вид. офіц. Київ: Мінекономрозвитку України, 2015. 29с.
31. ДСТУ ISO 31000:2018 (ISO 31000:2018, IDT) Менеджмент ризиків. Принципи та настанови. URL: <https://www.iso.org/ru/standard/65694.html> (дата звернення 03.12.2025).
32. ДСТУ ISO 45001:2019. Системи управління безпекою та гігієною праці. Вимоги та настанови щодо застосування. – Київ: ДП «УкрНДНЦ», 2020. – 52 с.

33. Інструкція з діловодства в Західному міжрегіональному управлінні Державної служби з питань праці: затв. наказом Зах. міжрегіонального управління Держ. служби з питань праці від 18.08.2024 № 1388/ЗХ.
34. Кодекс адміністративного судочинства України. Кодекс України; Кодекс, Закон від 06.07.2005 № 2747-IV. Редакція від 31.10.2025, підстава - 4510-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15#Text> (дата звернення – 10.11.2025).
35. Кодекс законів про працю України Кодекс України; Закон, Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. Редакція від 12.09.2025, підстава - 4574-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення – 25.08.2025).
36. Кодекс України про адміністративні правопорушення (статті 1 - 212-24). Кодекс України; Закон, Кодекс від 07.12.1984 № 8073-X. Редакція від 01.09.2025, підстава - 3620-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text> (дата звернення – 01.10.2025).
37. Конвенція 1981 року про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище N 155. Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 22.06.1981 № 155. Ратифікація від 02.11.2011, підстава - 3988-VI. (Набрання чинності для України міжнародного договору, відбулась 04.01.2013, підстава - v1600321-12). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_050#Text (дата звернення – 20.10.2025).
38. Конвенція 1985 року про служби гігієни праці (Конвенція N 161). Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 26.06.1985 № 161. Ратифікація від 10.03.2010, підстава - 1954-VI. (Набрання чинності для України міжнародного договору, відбулась 17.06.2011, підстава - v1860321-10). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_042/sp:max100#Text (дата звернення – 20.10.2025).
39. Конвенція Міжнародної організації праці N 129 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві. Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 25.06.1969 № 129. Ратифікація від 08.09.2004,

підстава - 1986-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_114#Text (дата звернення – 20.10.2025).

40. Конвенція Міжнародної організації праці N 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі. Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 11.07.1947 № 81. Редакція від 23.02.2006, підстава - 993_519. Ратифікація від 08.09.2004, підстава - 1985-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_036#Text (дата звернення – 28.09.2025).

41. Конвенція МОП N 144 Тресторонні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм. Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 21.06.1976 № 144 . Ратифікація від 17.12.1993, підстава - 3732-XII. (Набрання чинності для України міжнародного договору, відбулась 16.05.1995). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_175#Text (дата звернення – 20.10.2025).

42. Конвенція про безпеку в застосуванні хімічних речовин на виробництві № 170. Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 25.06.1990 № 170. Ратифікація від 13.07.2023, підстава - 3248-IX. (Набрання чинності для України міжнародного договору, відбулась 06.12.2024, підстава - v2378321-24). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_009/sp:max100#Text (дата звернення – 20.10.2025).

43. Конвенція про захист працівників від професійного ризику, спричиненого забрудненням повітря, шумом та вібрацією на робочих місцях N 148. Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 20.06.1977 № 148. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_051/sp:max100#Text (дата звернення – 20.10.2025).

44. Конституція України Верховна Рада України; Конституція України, Конституція, Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Редакція від 01.01.2020, підстава - 27-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр #Text> (дата звернення – 25.08.2025);

45. Меморандум про співпрацю між Західним міжрегіональним управлінням Державної служби України з питань праці та Рівненською обласною організацією профспілки працівників соціальної сфери України. Рівне, 25.11.2025.

46. Меморандум про співпрацю між Міністерством у справах ветеранів України та Рівненською обласною державною адміністрацією, Рівненською обласною радою, територіальними органами центральних органів виконавчої влади в Рівненській області, районними державними адміністраціями, міськими, селищними, сільськими радами з метою подальшого впровадження проєкту «Адмінсервіс «Ветеран» в межах Рівненської області. URL: <https://lviv.dsp.gov.ua/zastupnyk-nachalnyka-zakhidnoho-mizhrehionalnoho-upravlinnia-derzhavnoi-sluzhby-z-pytan-pratsi-alla-ryzha-vziala-uchast-u-pidpysanni-memorandumu-pro-spivpratsiu-mizh-ministerstvom-u-spravakh-veteraniv/51162/> (дата звернення 13.11.2025).

47. Меморандум про співпрацю Рівненської міської організації Товариства Червоного Хреста України та Управлінням інспекційної діяльності у Рівненській області Західного міжрегіонального управління Державної служби України з питань праці. Рівне, 29.01.2025.

48. Меморандум про співпрацю та партнерство Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці та Головним управлінням Державної податкової служби у Рівненській області. URL: <https://lviv.dsp.gov.ua/memorandum-pro-spivpratsiu-ta-partnerstvo-zakhidnoho-mizhrehionalnoho-upravlinnia-derzhavnoi-sluzhby-z-pytan-pratsi-ta-dps-u-rivnenskii-oblasti/46471/> (дата звернення 12.11.2025).

49. Меморандум про співробітництво та партнерство між Управлінням Держпраці у Рівненській області та Державною службою з лікарських засобів та контролю за наркотиками у Рівненській області. URL: <https://dsp.gov.ua/pidpysano-memorandum-pro-spivpratsiu-mizh-derzhpratsi-ta-derzhliksluzhboiu/> (дата звернення 12.11.2025).

50. Навчальний курс МОП «Розбудова сучасних і ефективних систем інспекції праці». Модуль 8 «Безпека і здоров'я на роботі». Березень 2023 URL: <https://www.ilo.org> (дата звернення – 20.08.2025).
51. Нагорна А. М., Огородник А. М. Імплементация міжнародних стандартів, ратифікованих Україною, до національного законодавства щодо зниження ризику розвитку професійних захворювань і виробничого травматизму, *Ukrainian Journal of Occupational Health*, 2022, 18 (2), 83–95. URL: <https://doi.org/10.33573/ujoh2022.02.083> (дата звернення – 18.11.2025).
52. Національний профіль з безпеки та гігієни праці Україна. Міжнародна організація праці, Київ, 2018. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40sro-budapest/documents/meetingdocument/wcms_627040.pdf (дата звернення – 20.11.2025).
53. Неділько А.І., ст. викладач секції державного управління і права, Задорожний В.П., д.держ.упр., професор секції державного управління і права, Бойко В.В. ст. викладач секції державного управління і права. Публічна політика: навчальний посібник. – Полтава: ПолтНТУ, 2018. – 225с.
54. Основи законодавства України про охорону здоров'я. Закон України від 19.11.1992 № 2801-ХІІ. Редакція від 27.09.2025, підстава - 4246-ІХ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2801-12#Text> (дата звернення – 22.11.2025).
55. Основи публічної політики: конспект лекцій для здобувачів вищої освіти третього освітньо-наукового рівня «доктор філософії» зі спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування» / Укладачі О.І. Крюков, С.В. Майстро. – Х. : НУЦЗУ, 2020. – 80 с.
56. Офіційний сайт European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). URL: <https://osha.europa.eu/> (дата звернення – 20.11.2025).
57. Офіційний сайт Державної служби України з питань праці. URL: <https://dsp.gov.ua> (дата звернення – 25.08.2025);
58. Офіційний сайт Міжнародної організації праці (МОП). URL: <https://www.ilo.org/> (дата звернення – 20.09.2025).

59. Офіційний сайт Рівненської обласної державної адміністрації. URL: <https://www.rv.gov.ua/> (дата звернення – 29.10.2025).
60. Оцінка ризиків за допомогою OiRA на європейських робочих місцях – якісне дослідження. URL: <https://osha.europa.eu/en/publications/risk-assessment-using-oira-european-workplaces-qualitative-study> (дата звернення – 13.08.2025).
61. Покращення безпеки та здоров'я на роботі на малих і середніх підприємствах Навчальний пакет МОП, адаптований до контексту України Посібник для слухачів. Міжнародне бюро праці – Женева: МБП, 2022 р. ISBN: 9789220382226 (інтернет-варіант у форматі pdf) (дата звернення – 20.11.2025).
62. Положення про Західне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці: затв. наказом Державної служби з питань праці від 23.09.2022 р. № 169.
63. Положення про Управління інспекційної діяльності у Рівненській області Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці: затв. начальником Зах. міжрегіонального управління Держ. служби з питань праці від 30.10.2023.
64. Про державну службу Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. Редакція від 07.09.2025, підстава - 4455-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення – 26.08.2025).
65. Про запобігання корупції. Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. Редакція від 12.09.2025, підстава - 4574-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text> (дата звернення – 01.10.2025).
66. Про затвердження Державних санітарних норм та правил «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, [...]». МОЗ України; Наказ, Норми, Правила [...] від 08.04.2014 № 248. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0472-14#Text> (дата звернення – 22.11.2025).
67. Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: наказ Національного агентства України з питань державної служби від 05.08.2016 р. № 158. Редакція

від 11.04.2023, підстава - z0534-23. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16#Text> (дата звернення – 26.08.2025).

68. Про затвердження критеріїв, за якими оцінюється ступінь ризику від провадження господарської діяльності та визначається періодичність проведення планових заходів [...]. Постанова Кабінету Міністрів України; Критерії, Перелік від 20.05.2020 № 383. Редакція від 02.10.2021, підстава - 991-2021-п. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/383-2020-%D0%BF#Text> (дата звернення – 10.11.2025).

69. Про затвердження Мінімальних вимог безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці Мінсоцполітики України; Наказ, Вимоги, Картка [...] від 29.11.2018 № 1804. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1494-18#Text> (дата звернення – 22.11.2025).

70. Про затвердження Переліку територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією. Мінрозвитку громад та територ.; Наказ, Перелік від 28.02.2025 № 376. Редакція від 19.09.2025, підстава - z1264-25, z1324-25. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0380-25#Text> (дата звернення – 29.11.2025).

71. Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці. Постанова Кабінету Міністрів України; Положення від 11.02.2015 № 96. Редакція від 24.07.2025, підстава - 903-2025-п. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF#Text> (дата звернення – 10.09.2025).

72. Про затвердження Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення. Постанова Кабінету Міністрів України; Порядок від 17.07.2013 № 509. Редакція від 17.03.2023, підстава - 226-2023-п. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/509-2013-%D0%BF#Text> (дата звернення – 10.09.2025).

73. Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій Наказ МОЗ від 21.05.2007 № 246. Редакція від 29.01.2025,

підстава - z0069-25. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0846-07#Text> (дата звернення – 25.08.2025);

74. Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві. Постанова Кабінету Міністрів України; Порядок, Форма типового документа, Протокол, Записка, Класифікатор, Перелік, Акт, Запит, Довідка, Припис, Журнал, Повідомлення, Висновок, Картка від 17.04.2019 № 337. Редакція від 01.01.2025, підстава - 1542-2024-п. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення – 10.09.2025).

75. Про місцеві державні адміністрації. Закон України від 09.04.1999 № 586-XIV. Редакція від 08.01.2025, підстава - 3599-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/586-14#Text> (дата звернення 22.10.2025).

76. Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади. Постанова Кабінету Міністрів України; Схема від 10.09.2014 № 442. Редакція від 30.10.2025, підстава - 1367-2025-п. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/442-2014-%D0%BF#Text> (дата звернення – 20.10.2025).

77. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності. Закон України від 22.06.2012 № 5026-VI. Редакція від 12.09.2025, підстава - 4574-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text> (дата звернення – 27.11.2025).

78. Про організацію та проведення обов'язкових медичних оглядів працівників певних категорій. МОЗ України; Наказ, Порядок, Перелік [...] від 08.09.2025 № 1393. Офіційний вісник України офіційне видання від 18.11.2025 — 2025 р., № 90, стаття 6337, код акта 135387/2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1551-25#Text> (дата звернення – 25.11.2025).

79. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. Редакція від 01.10.2025, підстава - 4352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення – 01.11.2025).

80. Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності Закон України від 05.04.2007 № 877-V. Редакція від 08.08.2025,

підстава - 3855-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/877-16#Text> (дата звернення – 25.08.2025).

81. Про охорону праці Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. Редакція від 12.09.2025, підстава - 4574-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення – 25.08.2025).

82. Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці Постанова Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 № 442. Редакція від 06.07.2023, підстава - 660-2023-п. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/442-92-п> (дата звернення – 26.08.2025).

83. Про припинення заходів державного нагляду (контролю) в умовах воєнного стану Постанова Кабінету Міністрів України від 13.03.2022 № 303. Редакція від 20.06.2025, підстава - 576-2025-п. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/303-2022-п#Text> (дата звернення – 25.08.2025).

84. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності. Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. Редакція від 24.12.2023, підстава - 3494-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення – 27.11.2025).

85. Про систему громадського здоров'я Закон України від 06.09.2022 № 2573-IX. Редакція від 01.01.2025, підстава - 3817-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2573-20#Text> (дата звернення – 25.09.2025).

86. Про схвалення Стратегії розвитку системи охорони здоров'я на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2025-2027 роках Розпорядження Кабінету Міністрів України; Стратегія, План, Заходи від 17.01.2025 № 34-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/34-2025-%D1%80#Text> (дата звернення – 22.11.2025).

87. Проблеми гарантування безпеки людини в умовах сучасних викликів: матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції, 29-30 квітня 2025 року. Луцьк: Відділ іміджу та промоції ЛНТУ, 2025. 114 с.

88. Проєкт ЄС-МОП «На шляху до здорової, безпечної та задекларованої праці в Україні». Проєкт Закону України «Про безпеку праці та здоров'я працівників» Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського

господарства України. Внесок проєкту ЄС-МОП у сприяння ефективному узгодженню проєкту закону з основними чинними міжнародними та європейськими стандартами у сфері праці та успішними практиками. – Жовтень 2020 – 75 с.

89. Рамкова стратегія ЄС із безпеки та здоров'я на роботі на 2021-2027 роки
Безпека та здоров'я на роботі в мінливому світі праці. ЄВРОПЕЙСЬКА КОМІСІЯ. Брюссель, 28.06.2021 р. 24 с. URL: <https://www.ilo.org/resource/eu-strategic-framework-health-and-safety-work-2021-2027> (дата звернення – 04.12.2025).

90. Рекомендація щодо безпеки та гігієни праці і виробничого середовища № 164. Міжнародна організація праці; Рекомендації, Міжнародний документ від 22.06.1981 № 164. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_075#Text (дата звернення – 20.10.2025).

91. Стаття О. Цибульської та Н. Чумакової «Пошук оптимального рішення», журнал «Охорона праці» №4/2016.

92. Стельмах П.Б. Сучасні підходи до інтеграції систем управління якістю та охороною праці. Вісник НУЦЗ України. – 2021. – № 2. – С. 35–39.

93. Стратегія EU-OSHA на 2025-2034 роки. URL: <https://osha.europa.eu/en/publications/eu-osha-strategy-2025-2034> (дата звернення – 13.08.2025).

94. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої [...]. Україна, Європейський Союз, Євратом [...]; Угода, Список, Міжнародний документ від 27.06.2014. Ратифікація, підстава - 1678-VII. (Набрання чинності для України, відбулась 01.09.2017, підстава - v1713321-17). Редакція від 14.10.2025, підстава - 845_003-25. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text (дата звернення – 20.10.2025).

95. Угода про взаємодію з Відділенням Національної служби посередництва і примирення в Рівненській області. Веб сайт. URL: <https://lviv.dsp.gov.ua/v-ramkakh-memorandumu-pro-spivpratsiu-zastupnyk-nachalnyka-zakhidnoho->

mizhrehionalnoho-upravlinnia-derzhpratsi-alla-ryzha-ta-nachalnyk-upravlinnia-inspektsiinoi-diialnosti-v-rivnenskii-oblasti-natalii/54270/ (дата звернення – 13.11.2025).

96. Угода про співпрацю з Федерацією профспілок Рівненської області. URL: <https://fpsu.org.ua/generalna-ugoda-galuzevi-ugodi-teritorialni-ugodi/teritorialni-ugodi/65-nasha-borotba/novini-chlenskikh-organizatsij/24086-rivnenshchyna-spryiaty-u-realizatsii-povnovazhen-i-prav-vyznachenykh-zakonodavstvom.html> (дата – звернення 13.11.2025).

97. Угода про співробітництво та організацією взаємовідносин у сфері здійснення державного контролю за додержанням вимог законодавства про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю з Рівненським обласним відділенням Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю. URL: <https://www.ispf.gov.ua/news/rivnenskim-ov-fondu-ukladeno-ugodu230323> (дата – звернення 12.11.2025).



**INTERNATIONAL SCIENTIFIC-
PRACTICAL CONFERENCE**

**STRATEGIC PRIORITIES FOR THE DEVELOPMENT OF
SCIENCE, EDUCATION, TECHNOLOGY AND SOCIETY**

Book of abstracts



February 26, 2025

**Angers,
France**





INTERNATIONAL SCIENTIFIC-
PRACTICAL CONFERENCE

STRATEGIC PRIORITIES FOR THE DEVELOPMENT OF
SCIENCE, EDUCATION, TECHNOLOGY AND SOCIETY

Book of abstracts

February 26, 2025

Angers,
France



International scientific-practical conference "Strategic priorities for the development of science, education, technology and society": conference proceedings

UDC 37:082.2(06)

International scientific-practical conference "Strategic priorities for the development of science, education, technology and society": conference proceedings (Angers, France, February 26, 2025). Angers, France: Scholarly Publisher ICSSH, 2025. 83 pages.

The collection of abstracts presents the materials of the participants of the International scientific-practical conference "Strategic priorities for the development of science, education, technology and society":

Bogdan Khmelnytsky Melitopol State Pedagogical University
 Bukovinian State Medical University
 Dnipro University of Technology
 Drohobych Ivan Franko State Pedagogical University
 H. S. Skovoroda Institute of Philosophy of the National Academy of Sciences of Ukraine
 H. S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University
 Hetman Petro Sahaidachny National Army Academy
 Igor Stravinsky Volyn Professional College of Culture and Art of Volyn Regional Council
 Kharkiv National Medical University
 Kharkiv National University of Urban Economy O. M. Beketova
 Kosiv State Institute of Decorative Arts
 Kyiv National University of Construction and Architecture
 Lviv Polytechnic National University
 Municipal institution "Lyceum № 8 of Kharkiv City Council" Kharkiv
 National Institute for Strategic Studies
 National University of Water and Environmental Engineering
 National University Zaporizhzhia Polytechnic
 O. M. Beketov National University of Urban Economy in Kharkiv
 Odesa I. I. Mechnikov National University
 Odessa State Academy of Civil Engineering and Architecture
 Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University
 Rivne Regional Institute of Postgraduate Pedagogical Education
 Separate structural subdivision "Kostiantynivka Industrial Vocational College of Donetsk National Technical University"
 State Tax University
 T. H. Shevchenko National University "Chernihiv Colehium"
 Taras Shevchenko National University of Kyiv
 Ukrainian National Tchaikovsky Academy of Music
 Ukrainian State Flight Academy
 V. I. Vernadskyi National Library of Ukraine
 Vozianov Institute of Urology of the National Academy of Medical Sciences of Ukraine
 Zaporizhzhia State Medical and Pharmaceutical University
 Public Higher Educational Establishment "Vinnytsia Academy of Continuing Education"



© Авторы тез, 2025

© Center for financial-economic research, 2025

© International Center of Social Sciences and Humanities, 2025

Офіційний сайт: <http://www.economics.in.ua>

SECTION 15. CULTURE AND ART	68
<i>Полюга В. В., Спринський Ю. Р.</i> МУЗИЧНІ ВПОДОБАННЯ ЯК СПОСІБ ЕМОЦІЙНОГО САМОВИРАЖЕННЯ	68
<i>Юрчишин Г. М., Юрчишин Ю. Б.</i> ЕТНОГРАШКА ЯК ВАЖЛИВИЙ ЕЛЕМЕНТ ХУДОЖНЬОЇ КУЛЬТУРИ ТА ЗАСІБ ЕСТЕТИЧНОГО І ПАТРІОТИЧНОГО ВИХОВАННЯ ДИТИНИ	70
SECTION 16. RELIGIOUS STUDIES AND THEOLOGY	72
<i>Павленко П. Ю.</i> ХРИСТИАНСТВО І ГЛОБАЛІЗАЦІЯ: PRO ET CONTRA	72
SECTION 17. MILITARY SCIENCES, NATIONAL SECURITY, STATE BORDER SECURITY	74
<i>Барило Г. І., Броч М. В., Зварич А. Я.</i> МОДЕЛЮВАННЯ СИГНАЛЬНИХ ПЕРЕТВОРЮВАЧІВ З ВБУДОВАНОЮ ФУНКЦІЄЮ САМОДІАГНОСТИКИ.....	74
SECTION 18. CIVILIAN SECURITY.....	76
<i>Туровська Г. І., Лисак Т. І.</i> ПРОФІЛАКТИКА ВИРОБНИЧОГО ТРАВМАТИЗМУ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ ЗАХВОРЮВАНOSTІ – ШЛЯХ ДО ЗНИЖЕННЯ РІВНЯ ВИРОБНИЧИХ РИЗИКІВ.....	76
SECTION 19. POLITICAL SCIENCES	78
<i>Корнієвський О. А.</i> ПЕРСПЕКТИВИ ІНСТИТУЦІЙНОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ПОЛІТИЧНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	78
SECTION 20. SOCIAL COMMUNICATIONS	80
<i>Потіха А. Л., Потіха З. А.</i> ОЧИЩЕННЯ БІБЛІОТЕЧНИХ ФОНДІВ УКРАЇНИ ВІД ЛІТЕРАТУРИ, ЩО ЗАГРОЖУЄ НАЦІОНАЛЬНІЙ БЕЗПЕЦІ	80
SECTION 21. PHYSICAL CULTURE AND SPORTS	82
<i>Кашевський О. В.</i> МІСЦЕ СОЦІАЛЬНИХ ТАНЦІВ В СТРУКТУРІ ТАНЦЮВАЛЬНОГО ФІТНЕСУ	82

SECTION 18

CIVILIAN SECURITY

УДК 331.45

Туровська Г. І.

к.т.н., доцент,

доцент кафедри охорони праці та безпеки життєдіяльності
Національний університет водного господарства та
природокористування

Лисак Т. І.

здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня
Національний університет водного господарства та
природокористування

**ПРОФІЛАКТИКА ВИРОБНИЧОГО ТРАВМАТИЗМУ ТА
ПРОФЕСІЙНОЇ ЗАХВОРЮВАНOSTІ – ШЛЯХ
ДО ЗНИЖЕННЯ РІВНЯ ВИРОБНИЧИХ РИЗИКІВ**

Здоров'я працюючого населення в розвинених країнах світу останнім часом стало однією з пріоритетних проблем, оскільки є найважливішою складовою трудового потенціалу будь-якого суспільства. За різними даними середня кількість працездатних людей становить близько 40-50% усього населення будь-якої країни [1]. Саме тому від здоров'я працездатного населення залежить не тільки сьогодення держави, а й її перспективи.

Професійне здоров'я є одним з інформативних показників стану суспільного здоров'я, який чутливо реагує не тільки на соціально-економічні зміни, якість життя, але й на умови праці. Робота, а тим паче у воєнний час, пов'язана з великою кількістю ризиків, зокрема смертельних, що призводять до погіршення умов праці в усіх галузях економіки. Результатами такого погіршення стають нещасні випадки [1; 2, с. 16].

Нещасні випадки на виробництві є однією з головних проблем, з якими стикаються підприємства різних галузей. Якщо проаналізувати причини нещасних випадків, то стає зрозумілим, що багатьох із них можна було б уникнути лише за допомогою підвищення відповідальності й дотримання правил безпеки на робочих місцях.

Травматизм та професійні захворювання на робочих місцях призводять до тривалої непрацездатності, відповідно це супроводжується економічними втратами для підприємств, такими як виплати компенсацій, штрафи, витрати на лікування, зниження продуктивності, простої, витрати на заміну персоналу [2].

Успішна профілактика виробничого травматизму та професійної захворюваності можлива лише за умови ретельного вивчення причин їх виникнення і систематичного поліпшенні умов праці та ліквідації шкідливо діючих факторів, зменшення їх дії до безпечного для здоров'я людини рівня [3].

Одним із методів попередження нещасних випадків є управління ризиками. Проведення оцінки ризиків відповідно до ДСТУ ISO 31000:2018 – це допомога

роботодавцю щодо ефективного планування та застосування заходів, які необхідні для захисту безпеки і здоров'я працівників, а також запобігання професійним ризикам. Оцінку ризиків необхідно проводити для всіх робочих місць [4]. Адже процес оцінювання ризиків – це систематичний огляд усіх аспектів роботи, що проводиться для з'ясування: що може призвести до травми або шкоди; чи можна усунути небезпеку; які профілактичні чи захисні заходи наявні або мають бути введені для зниження величини ризику та його контролю надалі [2, с. 101].

У профілактиці професійних захворювань на перший план повинно виступити медичне обслуговування працівників із динамічним спостереженням за станом їхнього здоров'я і комплексне профілактичне оздоровлення осіб з виявленими початковими ознаками профзахворювань [5]. Медичні огляди є обов'язковою законодавчою умовою, дотримання якої дає право роботодавцю допустити працівника до виконання його трудових обов'язків, а працівнику дає право виконувати свою роботу [1]. Уже п'ятий рік практикується "виїзний" медичний огляд. Такий спосіб проведення медоглядів зрештою оптимізує робочий час, гарантує якість проведення та відсутність корупційного складника [2, с. 94].

Відповідно до Постанови КМУ від 01.08.1992 № 442 "Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці" основна мета атестації полягає у регулюванні відносин між роботодавцем і працівниками у галузі реалізації прав на здорові й безпечні умови праці, пільгове пенсійне забезпечення, пільги та компенсації за роботу у несприятливих умовах [6, п. 2]. Результати атестації використовуються для розроблення заходів щодо покращення умов праці і оздоровлення працівників та під час визначення права на пенсію за віком на пільгових умовах, пільг і компенсацій за рахунок підприємств, установ та організацій, обґрунтування пропозицій про внесення змін до списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах [6, п. 10].

Таким чином, вивчення динаміки травматизму та професійних захворювань, оцінка ризику технологічних процесів у виробництві, моделювання виробничих та інших небезпек дасть змогу здійснити достовірний прогноз виникнення травм, захворювань та аварій. Виконане прогнозування стане основою для розробки профілактичних заходів. Впровадження у виробничий процес таких заходів та засобів з охорони праці дозволить зменшити до мінімуму виникнення небезпек.

Список літератури

1. Професійне здоров'я. Центр громадського здоров'я МОЗ України : [сайт]. URL: <https://surl.li/wdyggr>.
2. Безпека і здоров'я на роботі у воєнний та післявоєнний час. Досвід України в умовах російської агресії. ESOSH, 2023. 200 с.
3. Західне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці : [сайт]. URL: <https://lviv.dsp.gov.ua/>
4. ДСТУ ISO 31000:2018 (ISO 31000:2018, IDT). Менеджмент ризиків. Принципи та настанови. [Чинний від 2019-01-01].
5. Державна служба з питань праці : [сайт]. URL: <https://dsp.gov.ua>.
6. Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці. Постанова КМУ від 01.08.1992 № 442. URL: <https://surl.li/cxltry>.

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЛУЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ДЕРЖАВНА НАУКОВА УСТАНОВА «ІНСТИТУТ МОДЕРНІЗАЦІЇ
ЗМІСТУ ОСВІТИ»
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БЕЗПЕКИ
ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ
ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ І.Я. ГОРБАЧЕВСЬКОГО
ЛУЦЬКА МІСЬКА РАДА
ГОЛОВНЕ УПРАВЛІННЯ ДСНС
У ВОЛИНСЬКІЙ ОБЛАСТІ
НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ЦЕНТР ЦЗ ТА БЖД ВОЛИНСЬКОЇ
ОБЛАСТІ
ВОЛИНСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ЦЕНТР ЕКСТРЕНОЇ МЕДИЧНОЇ
ДОПОМОГИ ТА МЕДИЦИНИ КАТАСТРОФ

**МАТЕРІАЛИ
II ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
«ПРОБЛЕМИ ГАРАНТУВАННЯ БЕЗПЕКИ
ЛЮДИНИ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ»**



м. Луцьк
29-30 квітня 2025 року

УДК 614.8
П 78

Рекомендовано до друку Вченою радою
факультету цифрових, освітніх та соціальних технологій
Луцького національного технічного університету
(протокол № 9 від « 15 » травня 2025 року)

Проблеми гарантування безпеки людини в умовах сучасних викликів:
матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції, 29-30 квітня
2025 року. Луцьк: Відділ іміджу та промоції ЛНТУ, 2025. 114 с.

У збірнику представлені матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції «Проблеми гарантування безпеки людини в умовах сучасних викликів», яка відбулася 29-30 квітня 2025 року. Матеріали розраховані на науково-педагогічних працівників, науковців, молодих вчених, фахівців підприємств, установ та організацій, а також здобувачів освіти, які цікавляться питаннями цивільної безпеки, і представляють результати наукових досліджень з проблем цивільного захисту та безпеки життєдіяльності, загроз соціальній та психологічній безпеці в умовах воєнного стану, сучасних небезпек промисловості, агропромислового комплексу, транспорту та довкілля, медичного захисту, забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення, а також проблеми підготовки фахівців у сфері цивільної безпеки у вищій школі.

© Автори статей, 2025
© Луцький національний технічний університет, 2025

<i>В. Филипчук, О. Віссяник</i> ОСОБЛИВОСТІ РОЗСЛІДУВАННЯ НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ ТА ПРОФЕСІЙНИХ ЗАХВОРЮВАНЬ НА ОБ'ЄКТАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ У ПЕРІОД ДІЇ ПРАВОВОГО РЕЖИМУ ВОЄННОГО (НАДЗВИЧАЙНОГО) СТАНУ В УКРАЇНІ.....	40
<i>О. Шаталов, С. Кусковець</i> ЩОДО ОЦІНКИ ВИРОБНИЧОГО ТРАВМАТИЗМУ ПРАЦІВНИКІВ СТАРШИХ ВІКОВИХ ГРУП	42

СЕКЦІЯ 2. СУЧАСНІ НЕБЕЗПЕКИ ПРОМИСЛОВОСТІ, АГРОПРОМИСЛОВОГО КОМПЛЕКСУ, ТРАНСПОРТУ ТА ДОВКІЛЛЯ.....

<i>В. Березуцький</i> ЗМІНИ У НОВОМУ ЗАКОНІ З ОХОРОНИ ПРАЦІ	46
<i>А. Бєліков, В. Шаломов</i> ЩОДО ЗАЛУЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДО УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ НА БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ.....	47
<i>Л. Бондарчук, С. Бондарчук</i> ОСОБЛИВОСТІ ЕКОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ВОДНИХ СИСТЕМ МІСЬКИХ АГЛОМЕРАЦІЙ НА ПРИКЛАДІ ПОВЕРХНЕВИХ ВОДОЙМ М.ЛУЦЬКА	51
<i>В. Брусенцов, Ю. Буц</i> ПРОБЛЕМИ «ЛЮДСЬКОГО ФАКТОРУ» В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ БЕЗПЕКИ НА ЗАЛІЗНИЧНОМУ ТРАНСПОРТІ	53
<i>Н. Козодой</i> АНАЛІЗ ВИРОБНИЧОГО ТРАВМАТИЗМУ, ЩО СПРИЧИНЕНИЙ БОЙОВИМИ ДІЯМИ	54
<i>Л. Матвійчук, Т. Зубехіна, С. Книш</i> БЕЗПЕЧНИЙ РОЗВИТОК ТУРИЗМУ ЯК ОДИН З КРИТЕРІЇВ ТРАНСФОРМАЦІЇ КОНКУРЕНТНОГО ПОТЕНЦІАЛУ СУБ'ЄКТІВ ТУРИСТИЧНОЇ ІНДУСТРІЇ.....	56
<i>Т. Поліщук-Герасимчук</i> ЕКОЛОГІЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ В АСПЕКТІ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ	58
<i>Ю. Соколан, К. Паршенко</i> ВДОСКОНАЛЕННЯ ОЦІНКИ РАДІАЦІЙНОЇ ОБСТАНОВКИ ШЛЯХОМ СТВОРЕННЯ СПЕЦІАЛІЗОВАНОГО ПРОГРАМНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	61
<i>А. Солон, Т. Чорна, Е. Камішан</i> РЕЄСТР ГЕОГРАФІЧНИХ ЗАЗНАЧЕНЬ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПРОТИДІЇ ФАЛЬСИФІКАЦІЇ ПРОДОВОЛЬЧИХ ТОВАРІВ	63
<i>В. Тимочко, І. Городецький, О. Вісин, О. Войналович</i> ІДЕНТИФІКАЦІЯ НЕБЕЗПЕК У ТЕХНОЛОГІЧНИХ ПРОЦЕСАХ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ВИРОБНИЦТВА	64
<i>Г. Туровська, Т. Лисак</i> БЕЗПЕКА ТА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОТІ В СТРЕСОВИХ УМОВАХ ВІЙНИ	67
<i>В. Федорчук-Мороз</i> ДЕЯКІ АСПЕКТИ СТАНУ ТРАВМАТИЗМУ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ ТА ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ У 2024 РОЦІ.....	69
<i>Л. Филипчук, Б. Новік</i> ВИКОРИСТАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ДЛЯ ПОКРАЩЕННЯ ЕЛЕКТРОБЕЗПЕКИ В ПРОМИСЛОВОСТІ	72
<i>В. Филипчук, О. Курилюк</i> БЕЗПЕКИ ПІДГОТОВКИ ПИТНОЇ ВОДИ В УМОВАХ НАДЗВИЧАЙНОГО СТАНУ.....	74
<i>Б. Цимбал, С. Іващенко</i> ВПЛИВ ЯКОСТІ НА БЕЗПЕКУ ПРАЦІ: СЕРТИФІКАЦІЯ ЗГІДНО СТАНДАРТУ ISO 45001	75
<i>Д. Чепіга, Є. Подкопась, О. Вісин, С. Подкопась</i> ВПЛИВ ДЕФОРМАЦІЙНИХ ВЛАСТИВОСТЕЙ ОХОРОННИХ СПОРУД НА СТІЙКІСТЬ БІЧНИХ ПОРІД У ВУГЛЕПОРОДНОМУ МАСИВІ	76

Список використаних джерел:

1. Войналович О., Гнатюк О., Тимочко В., Андрієнко В. Дослідження професійних ризиків механізованих процесів у тваринництві Вісник Львівського національного аграрного університету: агроінженерні дослідження. Львів, 2021. № 25. С.111-116.
2. Ковалишин С. Й., Городецький І. М., Тимочко В. О. Методи управління безпекою у проєктах аграрного виробництва. *Теорія і практика розвитку агропромислового комплексу та сільських територій*: матеріали XIX Міжнар. наук.-практ. форуму (Львів, 19-21 верес. 2018 р.). Львів: Львів. нац. аграр. ун-т, 2018. С. 148-151.
3. Тимочко В., Городецький І., Бурнаєв О., Мазур І., Кохана Т., Войналович В., Вісин О. Оцінка професійного ризику працівників при обслуговуванні та ремонті електроустаткування / Вісник Львівського національного університету природо користування. Серія Агроінженерні дослідження. 2024. № 28. С. 217–226
4. Тимочко В., Городецький І., Березовецький А., Войналович В., Вісин О. Оцінка професійного ризику працівників хімічного захисту рослин обприскуванням/ Вісник Львівського національного університету природокористування. Агроінженерні дослідження. 2022. № 26. С. 185-194
5. Тимочко В. О., Городецький І. М., Березовецький А. П., Войналович О. В., Вісин О. О. Аналіз нормативної бази безпеки праці для механізованого обприскування сільськогосподарських культур. *Machinery & Energetics. Journal of Rural Production Research*. Kyiv. Ukraine. 2021, Vol. 12, No. 2, 23-31 ISSN 2663-1334 (print), ISSN 2663-1342 (online), www.journals.nubip.edu.ua/index.php/Tekhnica
6. Войналович О., Тимочко В., Гнатюк О., Городецький І.М. Визначення ризику травмування під час тракторних робіт на основі дефектоскопічного контролю Вісник Львівського НАУ : Агроінженерні дослідження. Львів, 2019. № 23. С.175-180.

Галина ТУРОВСЬКА

канд. техн. наук, доцент

Національний університет водного господарства та природокористування, Україна

Тетяна ЛИСАК

начальник відділу гігієни праці та атестації

робочих місць за умовами праці

Управління інспекційної діяльності у Рівненській області
Західного міжрегіонального управління Держпраці, Україна

БЕЗПЕКА ТА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОТІ В СТРЕСОВИХ УМОВАХ ВІЙНИ

Як відомо, забезпечення безпеки і здоров'я працівників на роботі у мирний час потребує впровадження передових методів управління, технологій та ресурсів. Воєнний стан кардинально вплинув на всі сфери життя українців, включно з трудовою діяльністю [1]. З настанням та в умовах війни функціонування суб'єктів господарювання суттєво ускладнюється навіть на умовно безпечних територіях. Зумовлено це тим, що суспільство раптово стикається з досі невідомими йому та непередбачуваними загрозами, виникає необхідність дуже швидко ухвалювати відповідальні рішення [2] Бойові дії стають справжніми зовнішніми небезпечними чинниками, які суттєво змінюють контекст підприємства та підвищують ризики настання додаткових нещасних випадків та професійних захворювань на роботі, що є нехарактерними для мирного часу та мають наслідки різного ступеня тяжкості.

Проте навіть в умовах воєнного часу не варто забувати про виробничі безпеки, що існували і в мирний час, адже пов'язані з ними ризики не зникли, натомість ресурси для ліквідації їх наслідків істотно зменшилися [3]. За даними Управління інспекційної діяльності

у Рівненській області Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці рівень загального виробничого травматизму на підприємствах, установах, організаціях у межах Рівненської області за 12 місяців 2024 року в порівнянні з відповідним періодом минулого року наступний: 2024 рік – 65 травмованих працівників у т. ч. 12 зі смертельним наслідком (у т.ч. 5 у ДТП із смертельним наслідком); 2023 рік – 66 травмованих працівників, у т.ч. 4 зі смертельним наслідком (у т.ч. 4 у ДТП без смертельних наслідків). Статистичні дані свідчать про відсутність росту рівня загального виробничого травматизму в 2024 році у порівнянні з відповідним періодом минулого року. Однак наявне збільшення кількості нещасних випадків із смертельним наслідком. Основними причинами нещасних випадків у 2024 року є організаційні, що становлять 87 % проти 76 % за аналогічний період 2023 року (невиконання вимог інструкцій з охорони праці, невиконання посадових обов'язків, відсутність медичного обстеження працівників тощо). Психофізіологічні причини настання нещасних випадків у 2024 році становлять 8,4 % проти 20 % у 2023 році, техногенні причини становлять у 1 проти 1 в аналогічному періоді 2023 року, технічні причини у 2024 році становлять 3% проти 2% в аналогічному періоді 2023 року. Якщо проаналізувати причини нещасних випадків, то стає зрозумілим, що багатьох із них можна було б уникнути лише за допомогою підвищення відповідальності й дотримання правил безпеки на робочих місцях.

Наведена статистика не є остаточною навіть за вказаний проміжок часу, оскільки у воєнний час розслідування нещасних випадків проводять лише за умови, що безпекова ситуація на місці інциденту дає змогу це зробити. Якщо ж ні – усі обставини нещасних випадків, якщо можливо, фіксує служба охорони праці (безпеки і здоров'я на роботі) підприємства, а розслідування проводять пізніше згідно з установленим чинним законодавством порядком. В оперативній інформації Держпраці цей момент відображено двома позиціями «Дата нещасного випадку» і «Дата реєстрації в Держпраці», різниця між якими в умовах воєнного часу може становити від кількох днів до кількох місяців [3; 4].

Робота у воєнний час, тим паче на територіях, де ведуться бойові дії, пов'язана з великою кількістю нових ризиків, зокрема смертельних, що призводять до погіршення умов праці в усіх галузях економіки [2]. Відповідно до даних Держпраці [4] за 2024 рік в Україні було травмовано у нещасних випадках, пов'язаних з виробництвом внаслідок бойових дій, 1006 осіб, у 2023 р. – 450 осіб, у 2022 р. – 411 осіб. Внаслідок інших подій відповідно 2010 осіб, 2182 особи, 2035 осіб. Також за відповідний період відмічено і загиблих у нещасних випадках, пов'язаних з виробництвом внаслідок бойових дій (інших подій): 2024 р. – 224 (269) осіб, 2023 р. – 196 (276) осіб, 2024 р. – 217 (256) осіб. Серед причин нещасних випадків слід зазначити психофізіологічні, техногенні, природні (51,7 %); організаційні (44,0 %); технічні (4,3 %).

Слід зазначити, що одним з інформативних показників стану суспільного здоров'я, який чутливо реагує не тільки на соціально-економічні зміни, якість життя, але й на умови праці є професійне здоров'я. Захворювання, у розвитку яких переважну роль відіграють несприятливі умови праці – професійні шкідливості – це професійні хвороби. За даними відділу гігієни праці та атестації робочих місць за умовами праці Управління інспекційної діяльності у Рівненській області Західного міжрегіонального управління Держпраці на 2024 рік складено 207 актів визначення категорій працівників, які підлягають попередньому (періодичному) медичному огляду відповідно до Наказу МОЗ від 21.05.2007 № 246 «Порядок проведення медичних оглядів працівників певних категорій» для 207 підприємств. Згідно з даними актів 19265 працівників (в тому числі жінок 4613) зайняті на важких роботах, роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, та особи віком до 21 року, а це 50 % від загальної кількості працюючих (41881 осіб) на цих підприємствах, в тому числі 29% жінок (15989 осіб).

Професійні захворювання загрожують працівникам найрізноманітніших сфер трудової діяльності, від офісних працівників до робітників, які працюють у шкідливих умовах на виробництві. За даними відділу гігієни праці та атестації робочих місць за умовами праці Управління інспекційної діяльності у Львівській області Західного міжрегіонального

управління Держпраці у 2024 році підтверджені професійні захворювання у 295 осіб (в тому числі 70 жінок) з причин 605 діагнозів, з них 390 – викликані промисловими аерозолями, 134 – викликані фізичними факторами та 162 – викликані фізичними перенавантаженнями. У порівнянні з 2023 роком було підтверджено 461 особі (в тому числі 122 жінки) з 944 діагнозів, з них 461 – викликані промисловими аерозолями, 251 – викликані фізичними факторами та 232 – викликані фізичними перенавантаженнями. Ситуація по гострим професійним захворюванням наступна: 2024 рік – 0 осіб, 2023 – 7 (в т.ч. 3 жінки).

Наведена статистика демонструє, що питання безпеки та здоров'я працівників на роботі у жодному разі не мають відходити на другий-третій план уваги роботодавця. Ці питання залишаються не менш пріоритетними, оскільки виробничі небезпеки мирного часу не зникли, а навіть посилюються в стресових умовах війни. Особливо актуальним у таких умовах стає соціальний діалог на всіх рівнях управління та безвідмовне функціонування елементів системи управління безпеки і здоров'я працівників на роботі. Адже запобігання нещасним випадкам та профзахворюванням – це спільна відповідальність керівництва, співробітників та всієї команди робочого колективу.

Список використаних джерел:

1. Трудові відносини під час воєнного стану в Україні: що змінилося? URL: <https://surl.li/fupojg>
2. Безпека і здоров'я на роботі у воєнний та післявоєнний час. Досвід України в умовах російської агресії. ESOSH, 2023. 200 с.
3. Цибульська О. На роботі гине більше людей, ніж на війні. URL: <https://surl.li/tsprlt>
4. Державна служба з питань праці: вебсайт. URL: <https://dsp.gov.ua>

Валентина ФЕДОРЧУК-МОРОЗ,

канд. техн. наук, доцент

Луцький національний технічний університет, Україна

ДЕЯКІ АСПЕКТИ СТАНУ ТРАВМАТИЗМУ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ ТА ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ У 2024 РОЦІ

Згідно з пунктом 5 розділу IV Положення про порядок розслідування нещасних випадків, що сталися із здобувачами освіти під час освітнього процесу, затвердженого наказом МОН від 16 травня 2019 року № 659, зареєстрованого в Мін'юсті 13 червня 2019 року за № 612/33583, заклади освіти, органи управління освітою місцевих органів виконавчої влади, МОН здійснюють аналіз причин нещасних випадків, що трапилися із здобувачами освіти, розробляють заходи щодо їх запобігання.

Аналіз травматизму проводиться за результатами розслідувань нещасних випадків із здобувачами освіти та працівниками закладів освіти, що трапилися під час освітнього процесу, виробництва та у побуті, внаслідок отримання травм, отруєння або інтоксикації. Стан травматизму здобувачів освіти та працівників закладів освіти визначається за результатами розгляду річних звітів з травматизму закладів вищої та фахової передвищої освіти, органів управління освітою обласних та Київської міської військових адміністрацій.

За оперативною інформацією органів управління освітою обласних, Київської міської військових (державних) адміністрацій, закладів вищої та фахової передвищої освіти комунальної та державної форми власності в період 2020-2024 років під час освітнього процесу було обліковано 21,854 тис. травмованих здобувачів освіти, у тому числі 32 випадка із смертельними наслідками (рис. 1).

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВОДНОГО
ГОСПОДАРСТВА ТА ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ**

Навчально-науковий інститут економіки
та менеджменту

Кафедра менеджменту та публічного врядування

***Актуальні проблеми теорії
і практики менеджменту
в контексті євроінтеграції***

ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ

*XIV Міжнародної науково-практичної
конференції*



22 травня 2025 р.

м. Рівне, Україна

Бабич Т. Ю., Боровець А.В.	КОНКУРЕНТНИЙ SMM АНАЛІЗ. МУЗЕЇ НАУКИ УКРАЇНИ	59
Базиченко В.В.	ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ НІМЕЧЧИНИ: КЕЙСИ ДЛЯ УКРАЇНИ	61
Балашов Д. В., Дяченко К.О.	РЕІНТЕГРАЦІЯ ВЕТЕРАНІВ У РИНОК ПРАЦІ ЧЕРЕЗ ЕЛЕКТРОННИЙ СЕРВІС В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ	64
Бевз С. В.	НАПРЯМИ РОЗВИТКУ АЛЬТЕРНАТИВНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ В УКРАЇНІ	66
Безтелесна Л.І., Валентюк О.В.	ІННОВАЦІЇ У ЗБЕРЕЖЕННІ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ У СИСТЕМІ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ	69
Безтелесна Л.І., Лисак Т.І.	РЕАЛІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАПОБІГАННЯ ВИРОБНИЧОГО ТРАВМАТИЗМУ ТА ПРОФЕСІЙНИХ ЗАХВОРЮВАНЬ НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ	72
Безтелесна Л.І., Мельничук О.Г.	ДЕРЖАВНИЙ АРХІВ РІВНЕНСЬКОЇ ОБЛАСТІ: ОЦІНКА ДІЯЛЬНОСТІ У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ	75
Безтелесна Л.І., Самуйлик А.М.	РЕГІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАХИСТУ ПОТЕРПІЛИХ ВІД СНПК ТА ДОМАШНЬОГО НАСИЛЬСТВА	78
Безтелесна Л.І., Ткачук Я.В.	ФУНКЦІОНУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОГО ЕНЕРГОРИНКУ: ОЦІНКА ТЕНДЕНЦІЙ	81
Безтелесна Л.І., Хороша-Попадюк Р.В.	НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	83
Белецький А.В.	ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ ФАРМАЦЕВТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗДОРОВ'Я НАСЕЛЕННЯ – ОДИН ЗІ СТРАТЕГІЧНИХ НАПРЯМКІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВИ	86
Бондаренко Н.В.	СИНЕРГІЯ МАРКЕТИНГУ Й ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ У СТВОРЕННІ ПРОЗОРОГО РИНКУ ОЦІНОЧНИХ ПОСЛУГ	88
Бутник О.О.	ІНСТИТУЦІЙНА АДАПТАЦІЯ СИСТЕМИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ УКРАЇНИ ДО СТАНДАРТІВ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ	90

Тихончук Л.Х., Лисак Т.І.	ПУБЛІЧНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДОТРИМАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ЩОДО ПСИХОСОЦІАЛЬНИХ РИЗИКІВ НА РОБОТІ НА ДЕРЖАВНОМУ ТА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНЯХ	308
Тихончук Л.Х., Миронець- Матущенко О.С.	АДВОКАЦІЯ ЖИТЛОВИХ ПРАВ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ У РІВНЕНСЬКІЙ ОБЛАСТІ	311
Тихончук Л.Х., Нагорнюк Н.П.	ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА В СФЕРІ ЗАХИСТУ ЗАКОННИХ ПРАВ ТА ІНТЕРЕСІВ ДІТЕЙ НА ТЕРИТОРІЇ ШПАНІВСЬКОЇ СІЛЬСЬКОЇ РАДИ РІВНЕНСЬКОГО РАЙОНУ РІВНЕНСЬКОЇ ОБЛАСТІ	313
Тихончук Л.Х., Пилипчук В.Ю., Панчук М.М.	ІНТЕГРАЦІЯ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ У ПРИЙМАЮЧІ ГРОМАДИ: АНАЛІЗ ДОСВІДУ МІЖРЕГІОНАЛЬНОГО ПРОЄКТУ «КВАРТАЛ ВІДРОДЖЕННЯ»	317
Тихончук Л.Х., Піддубний А.С.	ПРАКТИКА МІЖНАРОДНОГО МУНІЦИПАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА У ЗМІЦНЕННІ ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД	320
Тихончук Л.Х., Плетьонка О.Ю.	АДМІНІСТРАТИВНА ПРОЦЕДУРА ЯК ПРАВОВА ФОРМА НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ (НА ПРИКЛАДІ ВІДДІЛУ «ЦЕНТР НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ» БЛОКРИНИЦЬКОЇ СІЛЬСЬКОЇ РАДИ РІВНЕНСЬКОГО РАЙОНУ РІВНЕНСЬКОЇ ОБЛАСТІ)	323
Тихончук Л.Х., Сирота С.В.	ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ІНТЕГРАЦІЇ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В СИСТЕМУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я РІВНЕНСЬКОЇ ОБЛАСТІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	325
Тихончук Л.Х., Сухляк Л.О.	ВПЛИВ МІСЦЕВИХ ІНІЦІАТИВ НА ПІДВИЩЕННЯ ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ В МІЗОЦЬКІЙ ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ РІВНЕНСЬКОГО РАЙОНУ РІВНЕНСЬКОЇ ОБЛАСТІ	326

Безтелесна Л. І., д.е.н., професор, Лисак Т. І., здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня (Національний університет водного господарства та природокористування, м. Рівне, Україна)

РЕАЛІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАПОБІГАННЯ ВИРОБНИЧОГО ТРАВМАТИЗМУ ТА ПРОФЕСІЙНИХ ЗАХВОРЮВАНЬ НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ

Багато професій пов'язані з небезпекою та шкодою для здоров'я, починаючи від офісних працівників, які змушені виконувати роботу сидячи у кабінетах, і закінчуючи робітниками, які працюють у шкідливих умовах на виробництві. Ці фактори поступово можуть призвести до виникнення професійних захворювань.

Управління інспекційної діяльності у Рівненській області Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці (надалі – Управління) є самостійним структурним підрозділом Міжрегіонального управління, що безпосередньо підпорядковується посадовій особі згідно затвердженого в Міжрегіональному управлінні розподілу функціональних обов'язків та повноважень. Повноваження Міжрегіонального управління поширюються на територію Волинської, Закарпатської, Львівської та Рівненської областей.

Основні завдання Управління викладені у Положенні про Західне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці і передбачають реалізація державної політики; здійснення комплексного управління охороною праці та промисловою безпекою на міжрегіональному рівні; державного нагляду і контролю у сфері діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки; організацію та здійснення державного нагляду (контролю) у сфері функціонування та забезпечення безпечної і надійної експлуатації об'єктів Єдиної газотранспортної системи [4].

За даними Управління рівень загального виробничого травматизму та професійних захворювань на підприємствах, установах, організаціях у межах Рівненської області за 9 міс. 2024 травмовано 44 працівників у т. ч. 9 зі смертельним наслідком (у т. ч. 4 у ДТП із смертельним наслідком); а у 2023 р. за цей же період 48 (у т. ч. 4 у ДТП без смертельних наслідків), у т. ч. 3 зі смертельним наслідком відповідно.

Основними причинами нещасних випадків за 9 місяців 2024 року є:

- організаційні, що становлять 25 (72%) проти 38 (80%) за аналогічний період 2023 року (невиконання вимог інструкцій з охорони праці, невиконання посадових обов'язків, відсутність медичного обстеження працівників, тощо);

- психофізіологічні причини настання нещасних випадків за 5 місяців 2024 року становлять 8 (22%) проти 8 (18%) у 2023 році;

- техногенні причини становлять у 1 (3%) проти 0 в аналогічному періоді 2023 року, технічні причини становлять у 2024 році 1 (3%) проти 1 (2%) в аналогічному періоді 2023 року.

Більшість нещасних випадків можна попередити, якщо вчасно вжити відповідні заходи та дотримуватися законодавства у сфері охорони праці.

Успішна профілактика виробничого травматизму та професійної захворюваності можлива лише за умови ретельного вивчення причин їх виникнення та систематичному поліпшенні умов праці та ліквідації шкідливо діючих факторів, зменшення їх дії до безпечного для здоров'я людини рівня.

Згідно до Закону України «Про охорону праці» роботодавець зобов'язаний провести аналіз причин настання нещасних випадків та/або гострих професійних захворювань (отруєнь), аварій за підсумками кварталу, півріччя, року і розробити та виконати план заходів щодо запобігання подібним нещасним випадкам та/або гострим професійним захворюванням (отруєнням), аваріям.

Аналіз виробничого травматизму та профзахворюваності дозволяє виявити причини і визначити закономірності їх виникнення. На основі такої інформації розробляються заходи та засоби щодо профілактики виробничого травматизму і профзахворюваності.

Відповідно до Постанови КМУ від 01.08.1992 р. № 442 «Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці» (далі – Постанова 442) основна мета атестації полягає у регулюванні відносин між роботодавцем і працівниками у галузі реалізації прав на здорові й безпечні умови праці, пільгове пенсійне забезпечення, пільги та компенсації за роботу у несприятливих умовах.

Результати атестації використовуються для розроблення заходів щодо покращення умов праці і оздоровлення працівників та під час визначення права на пенсію за віком на пільгових умовах, пільг і компенсацій за рахунок підприємств, установ та організацій, обґрунтування пропозицій про внесення змін до списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах, відповідно до пункту 10 Постанови 442.

Хронічне професійне захворювання не виникає за місяць, за рік. Це – тривалий процес. І за умови своєчасного виявлення захворювань, які виникають під впливом шкідливих факторів виробничого процесу, можливо й необхідно виведення робітників із шкідливих для них умов праці та переведення на іншу роботу.

За даними Відділу гігієни та атестації робочих місць за умовами праці Управління на 2024 рік складено 207 актів визначення категорій працівників, які підлягають попередньому (періодичним) медичному огляду відповідно до Наказу МОЗ від 21.05.2007 р. № 246 «Порядок

проведення медичних оглядів працівників певних категорій» для 207 підприємств. Згідно даних актів 19265 працівників (в тому числі жінок 4613) зайняті на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, та особи віком до 21 року, а це 50% від загальної кількості працюючих (41881 осіб) на даних підприємствах, в тому числі 29% жінок (15989 осіб).

В умовах що склалися, на перший план у профілактиці професійних захворювань повинно виступити медичне обслуговування робітників із динамічним спостереженням за станом їхнього здоров'я і комплексне профілактичне оздоровлення осіб з виявленими початковими ознаками профзахворювань.

Медичні огляди є обов'язковою законодавчою умовою, дотримання якої дає право роботодавцю допустити працівника до виконання його трудових обов'язків, а працівнику дає право виконувати свою роботу.

Нині, Управління проводить превентивні заходи та інформаційно-роз'яснювальну роботу. Так, за 8 місяців 2024 року для суб'єктів господарювання проведено заходів: 2443 превентивних з безпеки праці; 337 інформаційних з питань гігієни праці; надано 1478 консультацій з питань охорони та гігієни праці через сервіс «Інтерактивний інспектор».

Отже, запобігання виробничому травматизму та професійним захворюванням вимагає як свідомого ставлення роботодавців і працівників до формування безпеки праці та виконання умов чинного законодавства, а контроль за його дотриманням буде ефективно реалізуватися на місцевому рівні, що призведе до зменшення кількості травм і нещасних випадків.

1. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII. Дата оновлення 01.01.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2694-12> (дата звернення: 05.05.2025).
2. Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій МОЗ України : наказ. Порядок, Форма типового документа [...] від 21.05.2007 р. № 246. Дата оновлення 29.01.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0846-07> (дата звернення: 05.05.2025).
3. Положення про Управління інспекційної діяльності у Рівненській області Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці : затв. начальником Зах. міжрегіонального управління Держ. служби з питань праці від 25.11.2022 р.
4. Положення про Західне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці : затв. наказом Державної служби з питань праці від 23.09.2022 р. № 169.
5. Дані Управління інспекційної діяльності у Рівненській області Західного міжрегіонального управління Держпраці.
6. Загальні поняття професійних захворювань: методичні рекомендації / уклад: М. В. Рішко, Л. Б. Прилипко, Н. В. Вантюх, А. В. Кедик. Ужгород : ДВНЗ «УжНУ», 2023. 46 с.
7. Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці : Постанова Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 р. № 442. Дата оновлення 06.07.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/442-92-п> (дата звернення: 05.05.2025).

Тихончук Л. Х., д.н.держ.упр., професор, Лисак Т. І., здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня (Національний університет водного господарства та природокористування, м. Рівне, Україна)

ПУБЛІЧНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДОТРИМАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ЩОДО ПСИХОСОЦІАЛЬНИХ РИЗИКІВ НА РОБОТІ НА ДЕРЖАВНОМУ ТА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНЯХ

Турбота про ментальне здоров'я працівників – це складова безпеки і здоров'я на роботі, що сприяє сталості бізнесу. Тому підприємствам і організаціям потрібно не тільки забезпечити підтримку психологічно здорового робочого середовища, а й постійно вдосконалювати й посилювати цю підтримку [1].

Психосоціальні фактори – це організаційні та соціальні аспекти праці, які можуть перетворитися на психосоціальні небезпеки (або психосоціальні фактори ризику), а зрештою і на психосоціальні ризики [1].

Дослідники визначили різні категорії, за якими можна згрупувати психосоціальні небезпеки:

- організаційні фактори (зміст роботи, робочий час, робоче навантаження і темп роботи, роль в організації, контроль);
- соціальні фактори (організаційна культура і функція, міжособистісні стосунки на робочому місці, кар'єрне зростання, узгодження особистого і трудового життя);
- робоче середовище й обладнання [1].

Прикладом психосоціальної небезпеки є мобінг (цькування).

В українському законодавстві термін «мобінг» з'явився у 2022 році. Кодекс законів про працю було доповнено новою статтею 2² «Заборона мобінгу (цькування)» [6].

Мобінг (цькування) - систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність [6].

Явище мобінгу персоналу, тобто психологічного пресингу працівників на робочому місці з боку адміністрації, організацій (груп), колег є досить поширеною проблемою, однак дуже часто жертви мобінгу не розуміють, що стосовно них вчиняється насилля, та не мають достатньої інформації для виходу із цієї ситуації [7].

Особи, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), мають право звернутися із скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та/або до суду [6].

Вчинення мобінгу (цькування) працівника – тягне за собою накладення штрафу на громадян від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від двадцяти до тридцяти годин і накладення штрафу на фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю, посадових осіб – від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від тридцяти до сорока годин.

Діяння, передбачене частиною першою цієї статті, вчинене групою осіб або особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за таке ж порушення, – тягне за собою накладення штрафу на громадян від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від тридцяти до п'ятдесяти годин і накладення штрафу на фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю, посадових осіб – від двохсот до чотирьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від сорока до шістдесяти годин [5].

Однак, без доказів встановити факт цькування дуже важко. З прикладами судових справ з питань встановлення факту мобінгу можна ознайомитись у відкритому доступі в Єдиному державному реєстрі судових рішень (справи № 936/204/23, № 759/10249/22 [8]).

Вирішальними доказами можуть бути: письмові заяви, доповідні, накази, електронні листування в месенджерах, скріншоти, аудіо/відео, свідчення колег. Важливо, щоб докази були систематичними й підтверджували зв'язок між діями роботодавця чи колег та моральними або трудовими наслідками для працівника [7].

Згідно зі статтею 3 Конвенції № 81, основними функціями системи інспекції праці є:

- забезпечення застосування правових норм у галузі умов праці та охорони працівників під час їхньої роботи;
- забезпечення роботодавців і працівників технічною інформацією та консультаціями щодо найбільш ефективних засобів дотримання правових норм.

Отже, головною метою діяльності служби інспекції праці є забезпечення застосування законодавства про працю, що включає врахування психосоціальних ризиків. Особливість роботи служби інспекції полягає в тому, що інспектори мають право забезпечувати додержання законодавства. Це головна відмінність інспекторів праці від інших зацікавлених сторін.

Заходи інспекторів можна вважати випереджувальними, якщо вони ініційовані інспекцією з профілактичною метою, та реагувальними, якщо вони здійснюються у відповідь на скарги.

В процесі даного дослідження проаналізована робота фахівців Управління інспекційної діяльності у Рівненській області Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці (далі – Управління), які відповідно до Положення про Управління: – проводять інформаційно-роз'яснювальну роботу з питань, що належать до його компетенції; – забезпечують роботодавців і працівників інформацією та роз'ясненнями щодо ефективних засобів дотримання законодавства та запобігання можливим його порушенням; – здійснюють розгляд звернень громадян з питань, пов'язаних з діяльністю Міжрегіонального управління [4].

Так, за даними Управління, за 2024 рік фахівцями було проведено превентивні заходи щодо запобігання дискримінації та мобінгу 4619 суб'єктів господарювання та охоплено 80506 осіб, а також розглянуто 32 звернення працівників щодо мобінгу на роботі.

Психологічно здорове робоче середовище – це здорове та безпечне середовище, яке сприяє продуктивній роботі, особистісному зростанню, психічному і фізичному добробуту працівників.

Психологічно безпечне робоче середовище надає можливість для керівників завчасно діяти та вносити корективи, щоб запобігти психосоціальним та іншим професійним ризикам або мінімізувати їх [2].

1. Навчальний курс МОП «Розбудова сучасних і ефективних систем інспекції праці» URL: Психосоціальна підтримка на роботі | Серія інформаційних матеріалів. (дата звернення: 24.04.2025). 2. ISO 45003:2021. «Occupational health and safety management – Psychological health and safety at work – Guidelines for managing psychosocial risks» URL: <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45003:ed-1:v1:en>. (дата звернення: 24.04.2025). 3. Положення про Управління інспекційної діяльності у Рівненській області Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці : затв. начальником Зах. міжрегіонального управління Держ. служби з питань праці від 25.11.2022 р. 4. Кодекс України про адміністративні правопорушення (статті 1 - 212-24) Кодекс України; Закон, Кодекс від 07.12.1984 р. № 8073-X. 5. Кодекс законів про працю України. Кодекс України; Закон, Кодекс від 10.12.1971 р. № 322-VIII. 6. Дайджест судової практики з питань встановлення фактів мобінгу (цькування) в Україні. URL: <https://unba.org.ua/news/9083-mobing-na-roboti-sudova-praktika.html>. (дата звернення: 24.04.2025).

COSS-CONF.COM



ISSUE
№65



EUROPEAN OPEN
SCIENCE SPACE

COLLECTION OF SCIENTIFIC PAPERS



4TH INTERNATIONAL
SCIENTIFIC
AND PRACTICAL
CONFERENCE

**SCIENTIFIC INNOVATION:
THEORETICAL INSIGHTS
AND PRACTICAL IMPACTS**

DECEMBER 8-10, 2025, NAPLES, ITALY 



Proceedings of the 4th International Scientific
and Practical Conference
**"Scientific Innovation: Theoretical Insights and
Practical Impacts"**
December 8-10, 2025
Naples, Italy

Collection of Scientific Papers

Naples, 2025



UDC 01.1

Collection of Scientific Papers with the Proceedings of the 4th International Scientific and Practical Conference «Scientific Innovation: Theoretical Insights and Practical Impacts» (December 8-10, 2025, Naples, Italy). European Open Science Space, 2025. 507 p.

ISBN 979-8-89704-952-3 (series)
 DOI 10.70286/EOSS-08.12.2025



The conference is included in the Academic Research Index ReserchBib International catalog of scientific conferences.



The conference is registered in the database of scientific and technical events of UkrISTEI to be held on the territory of Ukraine (Certificate №572 dated 16.06.2025).



The materials of the conference are publicly available under the terms of the CC BY-NC 4.0 International license.

The materials of the collection are presented in the author's edition and printed in the original language. The authors of the published materials bear full responsibility for the authenticity of the given facts, proper names, geographical names, quotations, economic and statistical data, industry terminology, and other information.

ISBN 979-8-89704-952-3



© Participants of the conference, 2025
 © Collection of scientific papers, 2025
 © European Open Science Space, 2025



<i>Денисова С.А., Крапива А.П., Герасимчук Н.М.</i> АУСКУЛЬТАЦІЯ, ЯК ОБ'ЄКТИВНИЙ МЕТОД ДІАГНОСТИКИ ІШЕМІЧНОЇ ХВОРОБИ СЕРЦЯ.....	338
---	-----

<i>Пасічник О.В., Трач В.В.</i> КЛІНІЧНА ЦІННІСТЬ ТА ОБМЕЖЕННЯ СУЧАСНИХ МЕТОДИК ПІДШКІРНОГО ЗАКРИТТЯ РАНИ В АБДОМІНАЛЬНІЙ ХІРУРГІЇ...	341
---	-----

Section: Military affairs and national security

<i>Курсик О.</i> «ЗАГРОЗИ ТА МЕХАНІЗМИ ПРОТИДІЇ НЕГАТИВНИМ ІНФОРМАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИМ ВПЛИВАМ ПІД ЧАС РОСІЙСЬКО-УКРАЇНСЬКОЇ ВІЙНИ».....	344
--	-----

<i>Біліченко В.В.</i> ОСНОВИ ТАКТИКИ ДІЙ СПЕЦІАЛЬНИХ ПІДРОЗДІЛІВ.....	350
--	-----

<i>Дідовець Ю., Фесенко Н.</i> СПОСІБ ПІДЙОМУ ВИБУХОНЕБЕЗПЕЧНИХ ПРЕДМЕТІВ З ВОДОЙМИ ЗА ДОПОМОГОЮ МАГНІТІВ.....	352
--	-----

<i>Ядлось Я.В., Карпенко О.М.</i> РОЛЬ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ У СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ В УМОВАХ ВІЙНИ...	355
---	-----

<i>Сисосико С., Аркушенко П., Гузій Є.</i> ВИЯВЛЕННЯ КІБЕРІНЦИДЕНТІВ ПІД ЧАС ВИПРОБУВАНЬ З ВИКОРИСТАННЯМ БОРТОВИХ ВИМІРЮВАЛЬНИХ СИСТЕМ.....	357
---	-----

Section: Occupational Health

<i>Туровська Г., Лисак Т.</i> ФОРМУВАННЯ ПУБЛІЧНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ БЕЗПЕКИ ТА ГІГІЄНИ ПРАЦІ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ НА ПРИКЛАДІ РІВНЕНСЬКОЇ ОБЛАСТІ.....	360
---	-----

<i>Логінова М.В., Ядлось Я.В.</i> ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ.....	367
--	-----

<i>Поліщук-Герасимчук Т.О.</i> ІСТОРИЧНІ ЕТАПИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ.....	370
--	-----



Section: Occupational Health

ФОРМУВАННЯ ПУБЛІЧНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ БЕЗПЕКИ ТА ГІГІЄНИ ПРАЦІ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ НА ПРИКЛАДІ РІВНЕНСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Туровська Галина

к.т.н., доцент

Кафедра охорони праці та безпеки життєдіяльності

Лисак Тетяна

здобувач вищої освіти магістерського рівня

Навчально-науковий інститут економіки та менеджменту

Національний університет водного господарства та

природокористування, Рівне, Україна

Анотація. У статті досліджено та представлено реалізацію державної політики у сфері безпеки та гігієни праці на регіональному рівні. Проаналізовано діяльність Управління інспекційної діяльності у Рівненській області Західного мікререгіонального управління Державної служби України з питань праці в умовах воєнного стану. Розглянуто перехід від контрольних-наглядових до превентивно-консультативних методів роботи. Визначено роль цифрових інструментів та інших механізмів у реалізації державної політики.

Ключові слова: публічна політика, безпека та гігієна праці, регіональне управління, Держпраці, інспекційна діяльність, воєнний стан, ризико-орієнтований підхід, превенція виробничого травматизму, цифрові інструменти.

Введення. В умовах воєнного стану збереження трудового потенціалу та життя працівників стає питанням національної безпеки. В умовах реалізації стратегічного курсу України на європейську інтеграцію, питання забезпечення безпечних і здорових умов праці набуває значення пріоритетного напрямку публічної політики, формування якої у сфері безпеки та гігієни праці (БГП) є критично важливим елементом соціально-економічної стабільності регіону.

Впровадження Угоди про асоціацію між Україною та ЄС вимагає не лише формальної гармонізації законодавства, а й докорінної зміни державного управління у сфері БГП – переходу від карально-адміністративної моделі до ризик-орієнтованої системи, що базується на європейських стандартах. Особливої ваги набуває регіональний аспект реалізації цієї політики. Саме на рівні області відбувається безпосередня комунікація між державою, роботодавцями та працівниками. Для Рівненської області, яка характеризується розвиненим агропромисловим комплексом, деревообробною та видобувною промисловістю, питання мінімізації виробничого травматизму та професійної захворюваності є критично важливим для збереження трудового потенціалу.



В умовах воєнного стану, сферу БГП спіткали виклики, що пов'язані з мораторієм на перевірки та зміною пріоритетів бізнесу та держави. Це призвело до послаблення державного контролю та необхідності пошуку нових, превентивних механізмів взаємодії між владою та роботодавцями. Усе це зумовлює необхідність наукового аналізу діяльності та переосмислення механізмів роботи контролюючих органів на місцях, зокрема Управління інспекційної діяльності у Рівненській області, та розробки шляхів вдосконалення регіональної політики у цій сфері.

Мета та завдання дослідження. Мета дослідження полягає в аналізі механізмів формування та реалізації публічної політики у сфері безпеки та гігієни праці на регіональному рівні на прикладі Рівненської області.

Для досягнення поставленої мети визначено такі завдання дослідження:

1. Надати характеристику організаційно-правового статусу та повноважень Управління інспекційної діяльності у Рівненській області.
2. Проаналізувати стан безпеки та гігієни праці в регіоні, визначити динаміку травматизму та ключові галузеві ризики.
3. Проаналізувати перехід від інспекційних перевірок до превентивних заходів.
4. Визначити роль цифрових інструментів у реалізації державної політики.
5. Виявити проблеми та перспективи розвитку системи БГП в регіоні в умовах воєнного стану.

Результати дослідження і їх обговорення. Управління інспекційної діяльності у Рівненській області Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці (далі – Управління) є самостійним структурним підрозділом Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці (далі – Міжрегіональне управління). Управління у своїй діяльності керується Конституцією та законами України, міжнародними договорами України, указами Президента України та постановами Верховної Ради України, актами Кабінету Міністрів України, актами Державної служби України з питань праці, Положенням про Західне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці, Положенням про Управління інспекційної діяльності у Рівненській області Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці, а також іншими нормативно-правовими актами.

Основними завданнями Управління відповідно до його Положення є [1]:

- 1) реалізація державної політики у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, здійснення 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 нагляду 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.

За даними Управління інспекційної діяльності у Рівненській області рівень загального виробничого травматизму та професійних захворювань на підприємствах, установах, організаціях у межах Рівненської області представлено на рис. 1.

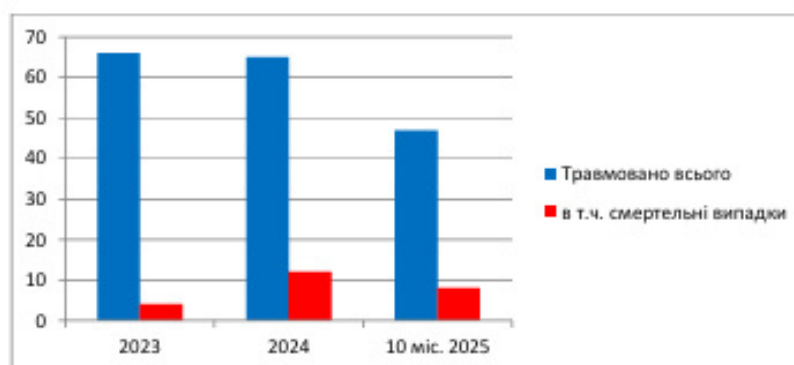


Рисунок 1. Рівень загального виробничого травматизму та професійних захворювань на підприємствах, установах, організаціях у межах Рівненської області

Основні причини настання нещасних випадків:

- організаційні причини становлять 70-80% (невиконання вимог інструкцій з охорони праці, невиконання посадових обов'язків, відсутність медичного обстеження працівників тощо);

- психофізіологічні причини – 8-20% (алкогольне, наркотичне, токсикологічне сп'яніння та отруєння; незадовільні фізичні дані або стан здоров'я, особиста необережність потерпілого);

- технічні причини – 2-3% (конструктивні недоліки, недосконалість, недостатня надійність засобів виробництва; недосконалість технологічного процесу, його невідповідність вимогам безпеки; незадовільний технічний стан);

- техногенні причини – 1% (гідрометеорологічні явища, соціальний конфлікт).

Професійні хвороби – захворювання, у розвитку яких переважну роль відіграють несприятливі умови праці – професійні шкідливості [2]. Профзахворювання загрожують працівникам найрізноманітніших сфер трудової



діяльності, від офісних працівників до робітників, які працюють у шкідливих умовах на виробництві [3].

Управління бере участь в організації медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, та особи віком до 21 року відповідно до Наказу МОЗ від 21.05.2007 № 246 «Порядок проведення медичних оглядів працівників певних категорій» (далі – Наказ № 246). Так, відділом гігієни праці та атестації робочих місць за умовами праці складено акти визначення категорій працівників, які підлягають попередньому (періодичним) медичному огляду (табл. 1).

Таблиця 1 – Акти визначення категорій працівників, які підлягають попередньому (періодичним) медичному огляду

Роки	Кількість актів = кількість суб'єктів господарювання	Загальна кількість працівників суб'єктів господарювання	Кількість працівників, які підлягають попередньому (періодичним) медичному огляду
2023	174	46407	20925
2024	213	39656	18660
10 міс. 2025*	142	22177	10268

* основна кількість актів складається в листопаді та грудні

Згідно даних актів, близько 50% працівників, від загальної кількості працюючих, зайняті на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, та особи віком до 21 року. На жаль, відсоток суб'єктів господарювання, які дотримуються вимог Наказу № 246, дуже малий, проте можна зауважити, що медичні огляди працівники все ж проходять.

Постановою Кабінету Міністрів України від 13.03.2022 № 303 «Про припинення заходів державного нагляду (контролю) в умовах воєнного стану» припинено проведення планових та позапланових заходів державного нагляду (контролю) юридичних та фізичних осіб на період воєнного стану [4]. Проте статтею 16 Закону України від 15.03.2022 № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» встановлено:

1. У період дії воєнного стану центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та його територіальні органи можуть здійснювати за заявою працівника або профспілки позапланові заходи державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання та фізичними особами, які використовують найману працю, в частині додержання вимог цього Закону, а також з питань виявлення неоформлених трудових відносин, вчинення мобінгу (цитування) та законності припинення трудових договорів.



Позапланові заходи державного нагляду (контролю) з питань вчинення мобінгу (цькування) не можуть здійснюватися одночасно з позаплановими заходами державного нагляду (контролю) з будь-яких інших питань.

2. Позапланові заходи державного нагляду (контролю) здійснюються у порядку, встановленому Законом України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», з урахуванням особливостей, визначених цим Законом.

3. Позапланові заходи державного нагляду (контролю) у період дії воєнного стану здійснюються:

- за наявності підстав, визначених абзацами п'ятим, восьмим, дев'ятим, десятим частини першої статті 6 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності»;
- за зверненням Київської міської військової адміністрації або обласної військової адміністрації;
- у зв'язку з невиконанням суб'єктом господарювання приписів про усунення порушень вимог законодавства, виданих після 1 травня 2022 року.

У період дії воєнного стану у разі виконання в повному обсязі та у встановлений строк приписів про усунення порушень, виявлених під час здійснення позапланових заходів державного нагляду (контролю), штрафи, передбачені статтею 265 Кодексу законів про працю України, не застосовуються [5].

Враховуючи вищевказані законодавчі норми, Управління обмежене в здійсненні своїх основних завдань, що призвело до послаблення державного контролю. Угода про асоціацію між Україною та ЄС, війна та воєнний стан в Україні змусили Держпраці та її територіальних органів переглянути пріоритетні напрямки роботи.

Відповідно до Положення Управління:

- проводить інформаційно-роз'яснювальну роботу з питань, що належать до компетенції Управління;
- забезпечує роботодавців і працівників інформацією та роз'ясненнями щодо ефективних засобів дотримання законодавства та запобігання можливим його порушенням.

Таким чином, Управління спрямувало свою діяльність на превентивний напрямок – здійснення інформаційних відвідувань, проведення технічних консультацій, нарад, семінарів, круглих столів з метою інформування роботодавців і працівників щодо ефективних засобів дотримання законодавства та запобігання можливим його порушенням, проведення тренінгів з імітацією реальних дій на робочих місцях, а також проведення заходів з моделювання подій на робочих місцях, де допущені нещасні випадки. У табл. 2 наведено статистику за 2023-2025 роки щодо превентивних заходів, які здійснювали інспектори Управління з питань БГП.



Таблиця 2 – Превентивні заходи, які здійснювали інспектори Управління з питань БГП за 2023-2025 роки

Превентивні заходи	2023	2024	10 міс. 2025
1	2	3	4
Інформаційні відвідування з питань гігієни праці	49	419	359
Технічні консультації на робочих місцях (кількість охоплених робочих місць)	13666	8881	6314
Проведення тематичних тренінгів з імітацією реальних дій на робочих місцях	8	8	8
Проведення заходів з моделювання подій на робочих місцях, де допущені нещасні випадки	-	23	18
Проведення семінарів (нарад, круглих столів тощо) з питань безпеки та гігієни праці	101	89	79
Надано консультацій через «Інтерактивний інспектор» з питань безпеки та гігієни праці	3734	1977	1214

*дані сформовано автором

Планування заходів здійснюється з урахуванням галузей, які потребують першочергового проведення на них превентивної роботи щодо попередження випадків виробничого травматизму та галузей, на яких сталися нещасні випадки в попередньому році.

За результатами проведення превентивних заходів роз'яснювальної роботи на підприємствах, можна спостерігати зниження загального рівня травматизму та збільшення кількості суб'єктів господарювання, що дотримуються законодавства у сфері гігієни праці, в частині медичних оглядів.

Щодо ролі цифрових інструментів та інших механізмів у реалізації державної політики. Інформаційно-комунікаційні технології (ІКТ) дозволяють впроваджувати електронне урядування, покращувати надання послуг, автоматизувати рутинні завдання та сприяти розвитку цифрової демократії.

Управління в своїй діяльності також використовує ІКТ, зокрема:

- електронний документообіг (система електронного документообігу та автоматизації бізнес-процесів «Megapolis.DocNet» із застосуванням кваліфікованого електронного підпису);
- інтерактивний інспектор (<https://lviv.dsp.gov.ua/informatsiino-konsultatyvni-punkty/>);
- звернення громадян через онлайн-форму (<https://lviv.dsp.gov.ua/dovidkova-informatsiia-2/zvernennia-hromadian/>);
- інформаційний портал Держпраці (<https://pratsia.in.ua/>).

У своїй діяльності Управління крокує в ногу із сучасними можливостями використання комп'ютерів та телекомунікаційних засобів для обробки, зберігання та передачі інформації з метою оптимізації управлінських процесів, забезпечення прозорості, підвищення ефективності взаємодії між органами влади, громадянами.



Для виявлення ризикових підприємств Управління здійснює координацію дій з Рівненською обласною військовою адміністрацією, Податковою службою та Пенсійним фондом. До контролю за дотриманням законодавства про працю в частині легалізації зайнятості залучаються органи місцевого самоврядування.

Незважаючи на позитивні зрушення, формування та реалізацію політики у сфері БГП на Рівненщині стикається з низкою проблем:

- безпекові фактори – робота підприємств під час повітряних тривог і необхідність облаштування укриттів;
- економічний тиск – роботодавці змушені балансувати між економічним виживанням і витратами на безпеку, часто економить на засобах індивідуального захисту та модернізації обладнання через брак коштів;
- нестача фахівців – відтік кваліфікованих спеціалістів з охорони праці через мобілізацію та міграцію.

Окремим викликом є робота з релокованими підприємствами, які перемістилися на Рівненщину зі сходу та півдня України і потребують швидкої адаптації до нових умов.

Завданням Управління є донести тезу, що безпека праці – це інвестиція, а не витрати. Серед перспективних напрямків можна виділити: посилення превентивної роботи та ризико-орієнтованого підходу; поглиблення цифровізації послуг Держпраці; розвиток культури безпеки праці, де життя працівника є найвищою цінністю не лише «на папері».

Висновки. Формування публічної політики у сфері БГП на регіональному рівні трансформується у сервісно-орієнтовану модель. Управління інспекційної діяльності у Рівненській області демонструє ефективний перехід від суто контрольних функцій до консультативно-дорадчих. Ключовими інструментами реалізації політики стали інформаційні відвідування, цифрові сервіси та масштабні комунікаційні кампанії. Ефективність регіональної політики залежить від тісної співпраці інспекції праці з органами місцевого самоврядування та іншими стейкхолдерами. Перспективою подальшого розвитку є поглиблення ризико-орієнтованого підходу, де інтенсивність нагляду залежить від ступеня ризику діяльності підприємства та його історії дотримання законодавства.

Список використаних джерел

1. Положення про Управління інспекційної діяльності у Рівненській області Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці : затв. начальником Зах. міжрегіонального управління Держ. служби з питань праці від 25.11.2022.
2. Професійні хвороби: URL: <https://surl.li/kmngyd> (дата звернення: 28.11.2025).
3. Державна служба України з питань праці : веб-сайт. URL: <https://dsp.gov.ua> (дата звернення: 28.11.2025).