Напрями реформування системи управління безпекою та здоров'ям працівників в Україні

Directions for Reforming the Occupational Safety and Health Management System in Ukraine

Віталій Цопа [A]
доктор технічних наук, професор, професор кафедри менеджменту та економіки, e-mail: dr.tsopav@gmail.com, ORCID ID: https://orcid.org/0000-0002-4811-3712

Юрій Чеберячко [B]
доктор технічних наук, професор, професор кафедри охорони праці та цивільної безпеки, e-mail: cheberiachko.yu.i@nmu.one, ORCID ID: https://orcid.org/0000-0001-7307-1553

Ірина Лісовицька [B D]
Corresponding author: кандидат технічних наук, доцент, доцент кафедри охорони праці та цивільної безпеки, e-mail: lisovytska.i.a@nmu.one, ORCID ID: https://orcid.org/0000-0002-9599-3492

Тамара Білько [C]
кандидат біологічних наук, доцент, доцент кафедра охорони праці та біотехнічних систем у тваринництві, e-mail: bilko@nubip.edu.ua, ORCID ID: https://orcid.org/0000-0003-3164-3298

Кирило Лапко [B]
аспірант кафедри охорони праці та цивільної безпеки, e-mail: klapko@childcare.org.ua, ORCID ID: https://orcid.org/0009-0008-3984-686X

Vitaly Tsopa [A]
доктор технічних наук, професор, професор кафедри менеджменту та економіки, e-mail: dr.tsopav@gmail.com, ORCID ID: https://orcid.org/0000-0002-4811-3712

Yuriy Cheberyachko [B]
доктор технічних наук, професор, професор кафедри охорони праці та цивільної безпеки, e-mail: cheberiachko.yu.i@nmu.one, ORCID ID: https://orcid.org/0000-0001-7307-1553

Iryna Lisovytska [B D]
Corresponding author: кандидат технічних наук, доцент, доцент кафедри охорони праці та цивільної безпеки, e-mail: lisovytska.i.a@nmu.one, ORCID ID: https://orcid.org/0000-0002-9599-3492

Tamara Bilko [C]
кандидат біологічних наук, доцент, доцент кафедра охорони праці та біотехнічних систем у тваринництві, e-mail: bilko@nubip.edu.ua, ORCID ID: https://orcid.org/0000-0003-3164-3298

Kyrylo Lapko [B]
PhD Student, e-mail: klapko@childcare.org.ua, ORCID ID: https://orcid.org/0009-0008-3984-686X

[A] Міжнародний інститут менеджменту, м. Київ, Україна
[B] Національний технічний університет "Дніпровська політехніка", м. Дніпро, Україна
[C] Національний університет біоресурсів і природокористування України, м. Київ, Україна
[D] Дніпропетровського науково-дослідного інституту судових експертиз, м. Дніпро, Україна

[A] International Institute of Management, Kyiv, Ukraine
[B] Dnipro University of Technology, Dnipro, Ukraine
[C] National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine, Kyiv, Ukraine
[D] Institute of Forensic Sciences, Dnipro, Ukraine

Received: September 20, 2026 | Revised: September 30, 2026 | Accepted: October 31, 2026

УДК 331.453

DOI: https://doi.org/10.33445/sds.2026.16.5.49

Мета дослідження. Систематизувати завдання функціонування систем управління безпекою та здоров'ям працівників на підприємствах України й обґрунтувати пріоритетні напрями їх реформування на засадах ризикоорієнтованого підходу та гармонізації з вимогами Європейського Союзу.

Методи дослідження. Застосовано системний аналіз для виявлення проблем управління безпекою праці; порівняльно-правовий метод для оцінювання відповідності національного законодавства європейським нормам; контент-аналіз нормативних документів; методи узагальнення та концептуального моделювання для формування комплексного підходу до реформування.

Результати дослідження. Обґрунтовано п'ять взаємопов'язаних напрямів реформування: гармонізацію законодавства з європейськими нормами, дерегуляцію та цифровізацію дозвільних процедур, розвиток превентивної медицини й управління професійними ризиками, підвищення професійної компетентності та культури безпеки, професійну реінтеграцію ветеранів і осіб з інвалідністю. Визначено необхідність створення інклюзивних умов праці для ветеранів та осіб з інвалідністю. Запропоновано розширити впровадження вимог ISO 45001, поширювати корпоративні практики професійної реінтеграції ветеранів і вдосконалювати нормативно-правове регулювання з урахуванням потреб працівників і роботодавців.

Теоретична цінність. Систематизовано та інтегровано п'ять стратегічних напрямів реформування в єдиний комплексний підхід до вдосконалення управління безпекою та здоров'ям працівників.

Purpose. To systematize the key tasks involved in the functioning of occupational safety and health management systems at Ukrainian enterprises and to substantiate priority areas for their reform based on a risk-oriented approach and harmonization with the regulatory requirements of the European Union.

Methods. The study employed systems analysis to identify and structure problems in occupational safety and health; comparative legal analysis to assess the compliance of national legislation with European standards; content analysis of regulatory documents and practices to examine existing procedures; and methods of generalization and conceptual modeling to develop a comprehensive approach to reform encompassing legislative harmonization, digitalization, procedural transformation, professional development, and social dialogue.

Findings. Five interrelated reform priorities are substantiated: harmonization of national legislation with EU requirements; deregulation and digitalization of permit procedures; preventive occupational healthcare and risk management; development of professional competence and safety culture; and occupational reintegration of veterans and persons with disabilities. Wider application of ISO 45001 and inclusive workplace practices is recommended.

Theoretical implications. The study integrates five strategic reform priorities into a comprehensive conceptual approach to occupational safety and health management.

Practical implications. Organizational and regulatory instruments are proposed to address systemic shortcomings, strengthen

Практична цінність. Визначено організаційні й нормативно-правові інструменти для усунення системних недоліків управління безпекою праці, підвищення результативності превентивних заходів і поліпшення умов праці на підприємствах України.
Тип статті. Оглядова, теоретична.

Ключові слова: безпека та здоров'я працівників; нормативно-правове регулювання; реформування; роботодавець; система управління; професійні ризики; ISO 45001.

preventive measures, and improve working conditions at Ukrainian enterprises.
Article type. Review article; theoretical study.

Keywords: occupational safety and health; legal regulation; reform; employer; management system; occupational risks; ISO 45001.

Вступ

Попри окремі позитивні зрушення, системи управління безпекою та здоров'ям працівників (далі – СУ БЗП) на виробничих підприємствах України залишаються недостатньо результативними та потребують системного вдосконалення [3]. Повномасштабне вторгнення Російської Федерації в Україну не лише спричинило виникнення нових загроз життю та здоров'ю працівників, а й загострило наявні проблеми функціонування цих систем, зокрема формальний характер виконання нормативних вимог, застарілість окремих положень нормативно-правової бази, недостатній рівень культури безпеки, обмежену увагу до психосоціальних ризиків та недостатню результативність механізмів державного нагляду.

Водночас збереження людського капіталу є однією з визначальних передумов відновлення національної економіки та забезпечення її довгострокової конкурентоспроможності [2]. У цьому контексті наближення національної системи управління безпекою та здоров'ям працівників до нормативно-правових вимог Європейського Союзу є важливою складовою євроінтеграційних процесів України [1, 5].

У науковій літературі питання безпеки та здоров'я працівників досліджують за кількома напрямами: оцінювання професійних ризиків [16, 17], застосування міжнародного стандарту ISO 45001 [23], а також удосконалення професійної підготовки та культури безпеки [8, 14].

Незважаючи на значну увагу дослідників до зазначених питань, підходи до комплексного реформування СУ БЗП з урахуванням сучасних професійних ризиків, змін нормативно-правового середовища та соціально-економічних викликів, зумовлених воєнним станом, залишаються недостатньо систематизованими. Зокрема, потребують подальшого обґрунтування напрями узгодженого вдосконалення нормативно-правового регулювання, організаційних процедур, механізмів запобігання професійним ризикам, професійної компетентності фахівців і соціального діалогу.

На практиці заходи із забезпечення безпеки праці нерідко зосереджуються на формальному виконанні нормативних вимог без належного врахування їхнього впливу на фактичний рівень професійних ризиків. Такий підхід обмежує можливості своєчасного виявлення небезпек, запобігання виробничому травматизму та професійним захворюванням, а також підвищення ефективності управлінських рішень у сфері БЗП.

Отже, актуальним науково-практичним завданням є систематизація проблем функціонування систем управління безпекою та здоров'ям працівників і обґрунтування пріоритетних напрямів їх реформування на засадах ризикоорієнтованого підходу, гармонізації національного законодавства з нормативно-правовими вимогами Європейського Союзу та впровадження сучасних превентивних механізмів управління професійними ризиками.

Розв'язання зазначеного завдання створює передумови для підвищення результативності СУ БЗП, удосконалення механізмів захисту життя та здоров'я працівників, а також формування безпечного й інклюзивного виробничого середовища на підприємствах України.

Огляд літератури

У дослідженні [3] проаналізовано динаміку виробничого травматизму в Україні та сучасний стан системи управління охороною праці. Автори встановили зв'язок між недоліками функціонування цієї системи та рівнем виробничого травматизму, зокрема, випадками зі

смертельними наслідками. Зазначено, що фрагментарне впровадження міжнародних нормативних вимог обмежує можливості комплексного реформування системи управління охороною праці. На цій основі визначено напрями її вдосконалення з урахуванням ризикоорієнтованого підходу та сучасних трансформаційних процесів, зокрема технологічного розвитку, демографічних змін і кліматичних викликів.

Подібний за спрямуванням порівняльний аналіз проведено в роботі [4], у якій стан охорони праці в Україні зіставлено з міжнародними тенденціями. Дослідники наголошують на важливості забезпечення безпечних умов праці, впровадження інноваційних технологій та застосування комплексного підходу до запобігання виробничому травматизму. На підставі отриманих результатів обґрунтовано необхідність удосконалення нормативно-правової бази та впровадження сучасних стандартів безпеки праці.

У дослідженні [5] розглянуто проблеми функціонування системи управління охороною праці в аграрному секторі економіки України. Встановлено, що управління професійними ризиками в цій сфері має переважно реактивний характер, а превентивним заходам приділяється недостатньо уваги. Автори обґрунтовують необхідність переходу до проактивної моделі управління, узгодженої з нормативними вимогами Європейського Союзу. Основними напрямами такого переходу визначено впровадження ризикоорієнтованого підходу, удосконалення законодавства, підвищення кваліфікації фахівців та розвиток соціального діалогу. Зроблено висновок, що реформування системи охорони праці є важливою передумовою збереження здоров'я працівників і підвищення конкурентоспроможності аграрного сектору в умовах європейської інтеграції.

У роботі [7] розглянуто сучасні аналітичні інструменти відповідального ведення бізнесу та впровадження стандартів Європейського Союзу для забезпечення сталого розвитку агропродовольчого сектору. Особливу увагу приділено застосуванню інструментів бізнес-аналітики, цифрових платформ і механізмів належної перевірки (Due Diligence) для забезпечення ефективного функціонування виробничо-логістичних ланцюгів. Обґрунтовано доцільність імплементації європейських нормативних вимог щодо сталого розвитку з урахуванням екологічних, соціальних та управлінських аспектів діяльності підприємств.

Питання інноваційних інструментів управління підприємствами також висвітлено в дослідженні [2], присвяченому цифровій зрілості та відновленню бізнес-екосистем. Його результати мають опосередковане значення для модернізації управлінських процедур у сфері БЗП.

У дослідженні [8] основну увагу приділено проблемам функціонування системи управління охороною праці в Україні, зокрема застарілості окремих положень нормативно-правової бази, недостатньої результативності державного контролю та низького рівня культури безпеки. Автор обґрунтовує необхідність реформування системи шляхом упровадження сучасних управлінських підходів, гармонізації національного законодавства з європейськими нормами та посилення ролі превентивних заходів і ризикоорієнтованого управління.

Роботу [9] присвячено формуванню адаптивно-орієнтованої системи управління промисловими підприємствами на засадах інновінгу. У дослідженні обґрунтовано стратегічну концепцію, відповідно до якої інновінг розглядається як один із напрямів розвитку вітчизняних промислових підприємств. Запропоновано механізм і концептуальні засади формування адаптивної системи управління, здатної враховувати зміни зовнішнього та внутрішнього середовища підприємства.

Узагальнення результатів розглянутих досліджень свідчить про наявність комплексу взаємопов'язаних проблем у сфері безпеки та здоров'я працівників. До основних із них належать необхідність узгодження процесів дерегуляції з євроінтеграційними зобов'язаннями України, надмірна формалізація окремих адміністративних процедур, недостатній рівень професійної компетентності фахівців, обмежене застосування превентивних механізмів

управління ризиками, а також нові соціальні виклики, пов'язані з професійною реінтеграцією ветеранів війни.

Водночас аналіз наукових публікацій засвідчує, що зазначені проблеми переважно розглядаються відокремлено, без належного врахування їх взаємозв'язків у межах цілісної системи управління безпекою та здоров'ям працівників. Це зумовлює необхідність комплексного підходу до реформування зазначеної системи, який передбачає гармонізацію законодавства з європейськими нормами, дерегуляцію та цифровізацію адміністративних процедур, трансформацію формальних механізмів забезпечення безпеки праці в дієві превентивні інструменти, підвищення кваліфікації фахівців, створення інклюзивних умов для ветеранів і розвиток соціального діалогу.

Особливого значення набуває впровадження вимог міжнародного стандарту ISO 45001, поширення найкращих практик професійної реінтеграції ветеранів, а також удосконалення механізмів взаємодії держави, роботодавців і працівників для формування ефективної системи управління професійними ризиками.

Отже, результати аналізу наукових джерел підтверджують актуальність комплексного дослідження напрямів реформування системи управління безпекою та здоров'ям працівників в Україні з урахуванням сучасних соціально-економічних викликів, нормативно-правових вимог Європейського Союзу та необхідності переходу до превентивної моделі забезпечення безпеки праці.

Мета дослідження полягає в систематизації ключових завдань функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників на підприємствах України та обґрунтуванні пріоритетних напрямів її реформування на засадах ризикоорієнтованого підходу та гармонізації з нормативно-правовими вимогами Європейського Союзу.

Методологія дослідження

У дослідженні застосовано системний аналіз для виявлення, систематизації та структурування основних проблем функціонування СУ БЗП в Україні [10].

Об'єктами аналізу стали нормативно-правові акти України, зокрема Закон України "Про охорону праці", постанови Кабінету Міністрів України від 26 жовтня 2011 року № 1107, від 1 серпня 1992 року № 442 та від 23 травня 2001 року № 559, а також законопроєкти № 10147, № 5344-д і Закон України № 4223-IX.

Джерельну базу дослідження становили 29 бібліографічних джерел, зокрема наукові статті, матеріали конференцій, монографії, нормативно-правові акти й аналітичні матеріали. Для порівняльно-правового аналізу також розглянуто положення відповідних актів ЄС та документів Міжнародної організації праці.

Для оцінювання відповідності національного законодавства європейським нормативно-правовим вимогам застосовано порівняльно-правовий метод. Процедура аналізу передбачала визначення ключових міжнародних і європейських нормативних актів, зокрема Рамкової директиви Ради 89/391/ЄЕС, інших директив Європейського Союзу у сфері БЗП, а також конвенцій МОП № 155 і № 187.

На наступному етапі здійснено зіставлення положень національного законодавства з відповідними міжнародними та європейськими нормативними вимогами, визначено основні прогалини й невідповідності та сформульовано рекомендації щодо їх усунення в процесі гармонізації законодавства України.

Контент-аналіз нормативно-правових документів і практик застосовано для дослідження чинних процедур регулювання у сфері БЗП. Його проведення передбачало відбір відповідних нормативних документів, зокрема постанов Кабінету Міністрів України, нормативних актів Держпраці та законопроєктів, а також визначення основних змістових категорій для аналізу.

До таких категорій віднесено положення щодо функціонування дозвільної системи, проведення атестації робочих місць за умовами праці, організації обов'язкових медичних оглядів працівників та застосування механізмів запобігання професійним ризикам. На цій основі здійснено аналіз нормативного регулювання відповідних процедур та узагальнено виявлені недоліки.

Методи узагальнення та моделювання застосовано для формування комплексного підходу до реформування СУ БЗП, що охоплює гармонізацію законодавства, цифровізацію адміністративних процедур, трансформацію механізмів забезпечення безпеки праці, підвищення професійної компетентності фахівців і розвиток соціального діалогу.

Процедура формування стратегічних напрямів реформування передбачала послідовне узагальнення виявлених системних проблем, визначення пріоритетних сфер управлінського та нормативно-правового впливу, обґрунтування відповідних напрямів удосконалення СУ БЗП і графічне відображення взаємозв'язків між ними.

Результати дослідження

Однією з основних проблем реформування системи управління БЗП в Україні є суперечність між політикою дерегуляції діяльності малих і середніх підприємств (МСП) та євроінтеграційними зобов'язаннями України щодо впровадження нормативно-правових вимог Європейського Союзу у сфері БЗП. За відсутності належного узгодження регуляторних механізмів така суперечність може призвести до формування двоякорневої системи забезпечення безпеки праці, за якої працівники МСП матимуть нижчий рівень захисту порівняно з працівниками великих підприємств. Водночас спрощення адміністративних процедур і документообігу для МСП не повинно ототожнюватися зі звільненням роботодавців від основоположного обов'язку забезпечувати безпечні та здорові умови праці.

Чинна дозвільна система у сфері БЗП характеризується високим рівнем формалізації та потребує подальшого вдосконалення [10]. Вона передбачає отримання дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та подання декларацій відповідності матеріально-технічної бази встановленим нормативним вимогам [11]. Водночас надмірна складність окремих адміністративних процедур може створювати додаткові бюрократичні бар'єри для суб'єктів господарювання та передумови для виникнення корупційних ризиків.

Окремою проблемою є практика відмов у видачі дозволів органами Держпраці та їхніми територіальними підрозділами з посиланням на недостовірність інформації, наведеної у висновках незалежної експертизи. З огляду на законодавче визначення підстав для відмови у видачі дозволів, обґрунтованість таких рішень потребує належного правового оцінювання. На думку авторів, удосконалення дозвільної системи має передбачати чітке нормативне визначення підстав для відмови, забезпечення прозорості адміністративних процедур і встановлення ефективних механізмів відповідальності за ухвалення необґрунтованих рішень.

Механізми забезпечення охорони здоров'я працівників, зокрема атестація робочих місць за умовами праці та проведення обов'язкових медичних оглядів, також потребують удосконалення. Атестація робочих місць проводиться відповідно до встановлених нормативних вимог, зокрема для робочих місць зі шкідливими та небезпечними умовами праці, не рідше ніж один раз на п'ять років у випадках, визначених законодавством [12]. Її основним призначенням є виявлення шкідливих виробничих чинників, оцінювання умов праці та обґрунтування надання працівникам пільг і компенсацій, передбачених законодавством.

Водночас на практиці атестація робочих місць нерідко сприймається роботодавцями переважно як обов'язкова адміністративна процедура, виконання якої спрямоване на дотримання формальних нормативних вимог [13]. За таких умов основна увага може зосереджуватися на підготовці необхідної документації, тоді як фактичне оцінювання

професійних ризиків та розроблення заходів щодо їх зниження залишаються недостатньо результативними.

Унаслідок цього виникає своєрідна “пастка відповідності”, коли документальне підтвердження виконання встановлених вимог не завжди супроводжується реальним поліпшенням умов праці. Зокрема, недостатня ефективність вентиляційних систем, перевищення допустимих рівнів виробничого шуму, ергономічні недоліки організації робочих процесів та інші небезпечні й шкідливі чинники можуть залишатися без належної уваги. Це створює передумови для погіршення стану здоров’я працівників, виникнення професійних захворювань, нещасних випадків і аварій.

Зазначене обґрунтовує необхідність інтеграції атестації робочих місць у загальну систему оцінювання та управління професійними ризиками. Такий підхід відповідає концепції переходу від формального дотримання нормативних вимог до превентивної моделі забезпечення безпеки та здоров’я працівників, передбаченої законодавчими ініціативами щодо реформування цієї сфери.

Ще однією суттєвою проблемою є недостатній рівень професійної компетентності окремих керівників і фахівців із БЗП, а також недоліки системи їхньої підготовки та підвищення кваліфікації [1]. Чинні механізми навчання й перевірки знань, що передбачають проведення інструктажів і періодичне оцінювання рівня підготовки працівників, не завжди забезпечують формування практичних навичок управління професійними ризиками [14].

Недостатня орієнтація навчальних програм на сучасні ризикоорієнтовані підходи може зумовлювати розрив між формальним виконанням вимог щодо наявності фахівців з охорони праці та їхньою фактичною участю в управлінні безпекою виробничих процесів. За таких умов діяльність відповідних спеціалістів нерідко обмежується підготовкою документації та забезпеченням проходження перевірок, тоді як функції ідентифікації небезпек, оцінювання ризиків і розроблення превентивних заходів залишаються недостатньо реалізованими.

Це підкреслює необхідність оновлення освітніх стандартів і програм професійної підготовки фахівців із БЗП. Основну увагу доцільно приділити формуванню практичних компетентностей щодо ідентифікації небезпек, оцінювання професійних ризиків, розроблення запобіжних і захисних заходів, а також проведення внутрішніх аудитів систем управління безпекою та здоров’ям працівників.

Окремим напрямом реформування є забезпечення безпечних, доступних та інклюзивних умов праці для ветеранів війни, які повертаються до цивільного життя. Процес їх професійної реінтеграції може супроводжуватися низкою соціальних, психологічних та організаційних труднощів, зокрема наслідками фізичних і психологічних травм, необхідністю професійної адаптації, а також проявами упередженого ставлення з боку окремих роботодавців [15].

Для подолання зазначених проблем в Україні запроваджено низку державних механізмів підтримки, зокрема грантові програми для започаткування підприємницької діяльності, ваучери на професійну перепідготовку, компенсації роботодавцям витрат на облаштування робочих місць для осіб з інвалідністю, а також спеціалізовані програми та цифрові платформи для сприяння працевлаштуванню.

Додаткові передумови для вдосконалення механізмів професійної інтеграції осіб з інвалідністю створюють законодавчі зміни, розроблені на основі законопроєкту № 5344-д. Вони спрямовані на розширення можливостей працевлаштування та формування гнучкіших механізмів підтримки роботодавців і працівників.

За результатами проведеного аналізу систематизовано п’ять пріоритетних напрямів реформування системи управління безпекою та здоров’ям працівників в Україні, спрямованих на вдосконалення нормативно-правового регулювання, підвищення ефективності

превентивних механізмів, розвиток професійних компетентностей і забезпечення інклюзивного виробничого середовища (рис. 1).



Рисунок 1. Основні стратегічні напрями реформування системи управління безпекою та здоров'ям працівників в Україні

Джерело: розроблено авторами.

Напрям 1. Удосконалення законодавства України у сфері безпеки та здоров'я працівників шляхом переходу від фрагментарного регулювання до цілісної системи управління.

Одним із ключових питань реформування СУ БЗП є нормативне закріплення ризикоорієнтованої моделі управління професійними ризиками. Відповідні підходи розглядалися, зокрема, в межах законодавчої ініціативи № 10147 щодо безпеки та здоров'я працівників на робочому місці. Оцінювання її правового статусу та подальших нормативних змін потребує звірки з офіційною базою законодавства станом на дату публікації.

По-перше, законопроєкт передбачає впровадження ризикоорієнтованого підходу, що забезпечує перехід від переважно формального виконання нормативних вимог до проактивної моделі управління професійними ризиками. Відповідно до такого підходу роботодавець має систематично ідентифікувати небезпеки, оцінювати професійні ризики на робочих місцях та розробляти й реалізовувати заходи з їх усунення або зниження до прийнятного рівня [18].

По-друге, законопроєкт спрямований на імплементацію положень Рамкової директиви Ради 89/391/ЄЕС, яка визначає загальні принципи запобігання професійним ризикам, забезпечення безпеки та охорони здоров'я працівників у Європейському Союзі. Гармонізація національного законодавства з положеннями зазначеної директиви є важливою складовою частиною виконання євроінтеграційних зобов'язань України.

По-третє, законопроєкт передбачає нормативне визначення та впорядкування основних понять у сфері БЗП, зокрема "інцидент", "професійний ризик", "оцінювання ризиків" та "аудит системи безпеки та здоров'я працівників". Уніфікація відповідного понятійно-категоріального апарату створює передумови для формування цілісної системи управління

БЗП, забезпечення узгодженості нормативних вимог і підвищення результативності їх практичного застосування.

Окремої уваги потребує інтеграція питань психічного здоров'я працівників у систему нормативно-правового регулювання БЗП. Ухвалення Закону України № 4223-IX "Про систему охорони психічного здоров'я" є важливим кроком у розвитку механізмів психосоціальної підтримки населення, зокрема працівників. Водночас ефективне запобігання негативному впливу психосоціальних чинників потребує їх системного врахування в процесах управління професійними ризиками.

Зокрема, професійний стрес, емоційне вигорання, надмірне робоче навантаження та інші психосоціальні чинники доцільно розглядати як складові загальної системи ідентифікації небезпек, оцінювання ризиків і розроблення превентивних заходів. Такий підхід сприятиме комплексному забезпеченню безпеки та здоров'я працівників з урахуванням не лише фізичних, хімічних і біологічних небезпек, а й психосоціальних ризиків, пов'язаних з організацією та умовами праці.

Напрям 2. Дерегуляція та цифровізація дозвільної системи у сфері безпеки та здоров'я працівників в Україні як засіб усунення бюрократичних бар'єрів і мінімізації корупційних ризиків.

Важливим напрямом реформування системи управління БЗП є подальша дерегуляція дозвільних процедур, спрямована на зменшення адміністративного навантаження на суб'єктів господарювання без зниження встановленого рівня захисту працівників.

Доцільно продовжити започаткований урядом курс на дерегуляцію, у межах якого скорочено переліки робіт і обладнання, що потребують отримання відповідних дозволів, а також переведено частину процедур у декларативний формат [11].

Стратегічною метою реформування має стати формування диференційованої системи державного регулювання, за якої дозвільні процедури застосовуватимуться насамперед до видів діяльності з особливо високим рівнем небезпеки, зокрема до робіт, пов'язаних із вибуховими матеріалами та використанням ядерної енергії. Для інших видів робіт, за умови дотримання встановлених вимог безпеки, доцільно передбачити можливість застосування декларативного принципу.

Важливою складовою цього процесу є цифровізація адміністративних процедур із використанням Єдиного державного вебпорталу електронних послуг "Дія". Запровадження електронного подання декларацій, автоматизованої перевірки повноти документів та цифрового обліку відповідних відомостей сприятиме підвищенню прозорості адміністративних процесів, скороченню строків їх виконання та зменшенню безпосередніх контактів суб'єктів господарювання з посадовими особами контролюючих органів.

Водночас цифровізація має супроводжуватися вдосконаленням функцій Державної служби України з питань праці. Зокрема, доцільно посилити її консультаційну та превентивну діяльність, спрямовану на надання роботодавцям методичної допомоги щодо ідентифікації небезпек, оцінювання професійних ризиків та впровадження результативних СУ БЗП.

За такого підходу діяльність Держпраці має поступово переорієнтовуватися від переважно дозвільних і контрольних процедур до поєднання ризикоорієнтованого державного нагляду, профілактики порушень і консультативного супроводу роботодавців. При цьому підстави для проведення позапланових заходів державного нагляду повинні бути чітко визначені законодавством. До відповідних обставин можуть належати звернення працівників, нещасні випадки, аварії та інші передбачені законом підстави, що свідчать про необхідність перевірки дотримання вимог безпеки [17].

Отже, поєднання дерегуляції, цифровізації адміністративних процедур і розвитку ризикоорієнтованого державного нагляду створюватиме передумови для зменшення

бюрократичного навантаження на роботодавців, підвищення прозорості регуляторних механізмів і вдосконалення системи запобігання професійним ризикам.

Напрям 3. Пріоритет охорони здоров'я працівників: перехід від формальних процедур до превентивної медицини.

Одним із пріоритетних напрямів реформування системи управління БЗП є вдосконалення механізмів охорони здоров'я шляхом переходу від формального виконання нормативних вимог до впровадження комплексних превентивних заходів.

Атестацію робочих місць за умовами праці доцільно інтегрувати в загальний процес управління професійними ризиками, передбачений реформуванням законодавства у сфері БЗП. При цьому результати лабораторних досліджень чинників виробничого середовища мають використовуватися не лише для документального підтвердження умов праці, а й для обґрунтування конкретних організаційних і технічних запобіжних та захисних заходів, спрямованих на усунення небезпек, зниження професійних ризиків і фактичне поліпшення умов праці.

Подальшого вдосконалення потребує також система медичних оглядів працівників, зокрема попередніх, періодичних і позачергових. У практичній діяльності їх проведення не завжди забезпечує належне виявлення ранніх ознак професійних захворювань і своєчасне застосування профілактичних заходів.

Періодичність і зміст медичних оглядів мають визначатися відповідно до чинних нормативних вимог та характеру професійних ризиків. Адміністративне спрощення таких процедур саме по собі не гарантує підвищення якості медичного контролю.

У зв'язку з цим доцільно зосередити основну увагу на переході від переважно формального визначення професійної придатності працівника за принципом "придатний/непридатний" до раннього виявлення ознак професійних захворювань, своєчасного оцінювання впливу шкідливих виробничих чинників і впровадження заходів превентивної медицини.

Реалізація такого підходу потребує підвищення професійної кваліфікації лікарів-профпатологів, упровадження сучасних методів діагностики, удосконалення процедур медичного спостереження за працівниками та забезпечення дотримання чинних медико-санітарних нормативів щодо впливу хімічних і біологічних чинників у повітрі робочої зони [24].

Водночас фінансування обов'язкових медичних оглядів працівників має здійснюватися роботодавцем відповідно до вимог законодавства. Це є важливою умовою забезпечення доступності медичного контролю та реалізації превентивних заходів у сфері професійного здоров'я.

Отже, інтеграція атестації робочих місць, лабораторного контролю виробничого середовища та медичних оглядів у цілісну систему управління професійними ризиками створюватиме передумови для своєчасного виявлення небезпечних і шкідливих чинників, запобігання професійним захворюванням та підвищення результативності заходів із забезпечення безпеки й здоров'я працівників.

Напрям 4. Підвищення компетентності керівників і працівників у сфері БЗП та розвиток культури безпеки як передумова зниження професійних ризиків.

Суттєвого підвищення результативності управління БЗП можна досягти шляхом упровадження сучасних систем управління, побудованих відповідно до вимог міжнародного стандарту ISO 45001:2018 "Occupational health and safety management systems – Requirements with guidance for use", прийнятого в Україні як ДСТУ ISO 45001:2019 [23].

Зазначений стандарт передбачає комплексний підхід до формування та розвитку культури безпеки, відповідно до якого відповідальність за результативність системи управління БЗП покладається насамперед на вище керівництво підприємства. Це сприяє

інтеграції питань безпеки та здоров'я працівників у загальну систему управління організацією та її виробничі процеси.

Важливими складниками такого підходу є забезпечення консультацій із працівниками та їх участі в процесах управління БЗП, систематична ідентифікація небезпек, оцінювання професійних ризиків, планування й реалізація запобіжних і захисних заходів, а також постійне вдосконалення ефективності системи управління.

Функціонування системи управління БЗП відповідно до вимог ISO 45001 ґрунтується на циклі PDCA (Plan – Do – Check – Act), який передбачає послідовне планування заходів, їх реалізацію, перевірку отриманих результатів і вжиття коригувальних дій. Застосування цього циклу забезпечує систематичний підхід до управління професійними ризиками та створює передумови для постійного вдосконалення процесів забезпечення безпеки та здоров'я працівників [23].

Упровадження ISO 45001 може сприяти зниженню рівня виробничого травматизму, запобіганню погіршенню здоров'я працівників, скороченню витрат, пов'язаних із нещасними випадками та тимчасовою непрацездатністю, а також зміцненню ділової репутації підприємства. Водночас кількісне оцінювання економічної ефективності впровадження зазначеного стандарту потребує подальших емпіричних досліджень, зокрема на основі даних українських підприємств.

Важливу роль у поширенні практики застосування ISO 45001 мають відігравати органи державної влади, бізнес-асоціації та професійні спільноти. Їхня взаємодія повинна бути спрямована на популяризацію сучасних підходів до управління професійними ризиками, поширення успішного досвіду підприємств і формування культури безпеки на всіх рівнях управління.

Водночас необхідно оновити державні стандарти освіти та освітні програми підготовки фахівців із БЗП, посиливши їхню практичну спрямованість. Особливу увагу доцільно приділити формуванню компетентностей щодо ідентифікації небезпек, оцінювання професійних ризиків, розроблення запобіжних і захисних заходів, спрямованих на зниження ризиків до прийнятного рівня, а також проведення внутрішніх аудитів систем управління БЗП.

Перехід до ризикоорієнтованої моделі управління та впровадження вимог ISO 45001 сприятимуть модернізації професійної підготовки фахівців із БЗП, підвищенню престижності їхньої професійної діяльності та залученню кваліфікованих спеціалістів, здатних ефективно застосовувати сучасні інструменти управління безпекою та здоров'ям працівників.

Напрям 5. Забезпечення гідних і безпечних умов праці для захисників України шляхом комплексної професійної реінтеграції ветеранів та осіб з інвалідністю.

Важливим напрямом реформування системи управління БЗП є створення належних умов для професійної реінтеграції ветеранів війни та осіб з інвалідністю, що передбачає комплексне поєднання організаційних, соціальних, медичних і психологічних заходів (рис. 2).

Рисунок відображає чотири взаємопов'язані групи заходів, спрямованих на створення належних умов праці, професійну адаптацію та соціальну інтеграцію ветеранів війни й осіб з інвалідністю.

Перспективні моделі професійної реінтеграції формуються, зокрема, у приватному секторі. Досвід українських компаній WOG, МХП і ДТЕК свідчить про можливість упровадження комплексних програм підтримки мобілізованих працівників і ветеранів, окремі елементи яких можуть бути адаптовані та поширені на інших підприємствах.

До можливих складників корпоративних програм належать дотримання встановлених законодавством трудових гарантій для мобілізованих працівників, а також матеріальна, психологічна та юридична підтримка працівників і членів їхніх сімей. Конкретні практики окремих підприємств потребують підтвердження відповідними корпоративними джерелами.



Рисунок 2. Комплекс організаційних, соціальних, медичних і психологічних заходів професійної реінтеграції ветеранів війни та осіб з інвалідністю

Джерело: розроблено авторами.

Після повернення ветеранів до цивільного життя особливого значення набуває організація послідовного процесу професійної реінтеграції. Він має охоплювати оцінювання індивідуальних потреб, медичне обстеження, реабілітаційні заходи, психологічну підтримку, юридичне консультування та професійну адаптацію з урахуванням стану здоров'я, наявних компетентностей і можливостей працевлаштування.

Водночас професійна реінтеграція не повинна обмежуватися формальним поновленням працівника на посаді. Вона має передбачати створення належних умов для його повернення до професійної діяльності, адаптації робочого місця та забезпечення безпечного й інклюзивного виробничого середовища.

Важливими складниками корпоративних програм підтримки ветеранів є розвиток внутрішніх ветеранських спільнот, запровадження програм наставництва, створення можливостей для взаємопідтримки, а також сприяння участі в адаптивних видах спорту як одному із засобів фізичного та психологічного відновлення.

Особливу увагу доцільно приділяти формуванню організаційної культури, заснованої на повазі до військового досвіду, професійних компетентностей та індивідуальних потреб ветеранів. При цьому важливо уникати як дискримінаційного ставлення, так і надмірної опіки, що може обмежувати їхню професійну самостійність [29].

Проведений аналіз підходів до професійної реінтеграції ветеранів та осіб з інвалідністю дає підстави виокремити певні відмінності між механізмами державної підтримки та корпоративними практиками.

Державні програми переважно передбачають застосування окремих інструментів фінансової та організаційної підтримки, зокрема надання грантів, ваучерів на професійне навчання та інших видів допомоги. Такі механізми сприяють розширенню можливостей працевлаштування, проте не завжди забезпечують комплексний супровід ветеранів у процесі їхньої адаптації до цивільної професійної діяльності.

Натомість комплексні корпоративні програми можуть передбачати довгострокову підтримку працівників, адаптацію організаційних процесів, розвиток інклюзивної корпоративної культури та створення умов для професійного зростання ветеранів.

З огляду на це, одним із перспективних напрямів удосконалення державної політики є поєднання індивідуальних механізмів підтримки ветеранів зі стимулюванням роботодавців до впровадження комплексних корпоративних програм професійної реінтеграції.

Зокрема, доцільно розглянути можливість застосування податкових та інших економічних стимулів для підприємств, які реалізують довгострокові програми працевлаштування, професійної адаптації, реабілітаційної підтримки та забезпечення належних умов праці для ветеранів і осіб з інвалідністю.

Такі механізми мають бути спрямовані не лише на виконання встановлених законодавством нормативів працевлаштування, а й на забезпечення стійкої професійної інтеграції, збереження зайнятості та створення безпечного й інклюзивного робочого середовища.

За результатами проведеного аналізу визначено ключові законодавчі та регуляторні зміни, необхідні для реформування системи управління БЗП в Україні. Їх систематизовано в таблиці 1.

Таблиця 1. Ключові законодавчі та регуляторні зміни для реформування системи БЗП в Україні

Законодавчий акт / ініціатива	**Основна мета та зміст**	**Відповідність вимогам ЄС / МОП**	**Статус, зазначений авторами**	**Рекомендовані дії**
Закон України “Про безпеку та здоров’я працівників на роботі” (законопроєкт № 10147)	Упровадження ризикоорієнтованого підходу та формування сучасної системи запобігання професійним ризикам.	Рамкова директива Ради 89/391/ЄЕС; конвенції МОП № 155 та № 187.	Потребує звірки з офіційним реєстром станом на дату публікації.	Уточнити актуальний правовий статус і забезпечити впровадження ризикоорієнтованої моделі БЗП відповідно до чинного законодавства.
Проєкт нового Трудового кодексу України	Комплексна модернізація трудових відносин і забезпечення збалансованості інтересів працівників та роботодавців.	Відповідні директиви ЄС і конвенції МОП.	Проєкт подано до Верховної Ради України.	Забезпечити узгодженість положень проєкту з ризикоорієнтованим підходом до управління БЗП та врахувати рекомендації МОП.
Закон України № 4223-IX “Про систему охорони психічного здоров’я”	Формування правових та організаційних передумов для розвитку системи охорони психічного здоров’я, зокрема психосоціальної підтримки працівників.	Стратегічна рамка ЄС з охорони здоров’я та безпеки на роботі на 2021–2027 роки.	Ухвалено.	Інтегрувати положення щодо психосоціальних ризиків у законодавство у сфері БЗП та передбачити їх системне оцінювання в процесі управління професійними ризиками.
Постанови Кабінету Міністрів України щодо цифровізації дозвільної системи	Переведення процедур видачі дозволів і реєстрації декларацій в електронний формат, зокрема через портал “Дія”.	Принципи цифровізації адміністративних послуг і розвитку єдиного цифрового ринку ЄС.	Частково реалізовано.	Розширити цифровізацію дозвільних процедур, забезпечити прозорість адміністративних процесів і мінімізувати корупційні ризики.

Законодавчий акт / ініціатива	Основна мета та зміст	Відповідність вимогам ЄС / МОП	Статус, зазначений авторами	Рекомендовані дії
Закон України № 2434-IX щодо спрощення регулювання трудових відносин для суб'єктів малого та середнього підприємництва	Запровадження спрощеного режиму регулювання трудових відносин у випадках, визначених законодавством.	Потребує окремого оцінювання відповідності вимогам ЄС і МОП у сфері БЗП.	Чинний.	Уточнити на нормативному рівні, що спрощення регулювання трудових відносин не скасовує обов'язків роботодавця щодо забезпечення безпечних умов праці та управління професійними ризиками.

Джерело: систематизовано та узагальнено авторами на основі відкритих джерел.

Обговорення

Результати проведеного дослідження свідчать про необхідність комплексного реформування СУ БЗП в Україні з урахуванням європейських підходів до управління професійними ризиками, особливостей національного законодавства та умов функціонування підприємств у період воєнного стану.

Однією з проблем є неоднозначне трактування дерегуляції трудових відносин, особливо у сфері МСП. Спрощення адміністративних процедур іноді помилково ототожнюють із зменшенням або скасуванням обов'язкових вимог щодо забезпечення безпеки та здоров'я працівників [8]. Однак дерегуляція не повинна призводити до послаблення належного рівня захисту працівників, зокрема на підприємствах з обмеженими організаційними та фінансовими можливостями для впровадження сучасних систем управління БЗП.

У цьому контексті доцільно враховувати європейський підхід до пропорційності регуляторних процедур для малих і середніх підприємств. Застосування доступних інструментів оцінювання професійних ризиків і консультативної підтримки може поєднувати зменшення адміністративного навантаження зі збереженням належного рівня захисту працівників. Для конкретних прикладів онлайн-інструментів ЄС потрібне окреме першоджерело.

Окремої уваги потребує вдосконалення дозвільної системи у сфері БЗП. Наявність можливостей для неоднозначного трактування результатів незалежної експертизи під час видачі дозволів може негативно впливати на прозорість адміністративних процедур і рівень довіри до діяльності Державної служби України з питань праці [24].

Концептуальні засади реформування системи охорони праці, запропоновані урядом, передбачають поступовий перехід від переважно дозвільного регулювання до моделі управління професійними ризиками та вдосконалення механізмів відповідальності роботодавців. За такого підходу роботодавець забезпечує ідентифікацію небезпек, оцінювання професійних ризиків і реалізацію відповідних запобіжних та захисних заходів, тоді як держава здійснює ризикоорієнтований нагляд за дотриманням установлених вимог.

Подібні проблеми простежуються в організації атестації робочих місць за умовами праці. У практичній діяльності ця процедура не завжди забезпечує належне використання отриманих результатів для вдосконалення умов праці та запобігання професійним ризикам, а в окремих випадках зосереджується переважно на підготовці документації [26].

Недостатня інтеграція результатів атестації робочих місць, лабораторного контролю виробничого середовища та медичних оглядів працівників у систему управління професійними ризиками може обмежувати можливості своєчасного виявлення професійних захворювань і реалізації ефективних профілактичних заходів.

За таких умов діяльність фахівців з охорони праці нерідко зосереджується на документальному супроводі виконання нормативних вимог, тоді як питання систематичного оцінювання ризиків, планування превентивних заходів і контролю їхньої ефективності потребують посиленої уваги [27].

Отримані результати загалом узгоджуються з висновками досліджень [3–5, 8], у яких обґрунтовується необхідність переходу до ризикоорієнтованої моделі управління БЗП та гармонізації національного законодавства з європейськими нормативно-правовими вимогами.

Водночас запропонований у цьому дослідженні підхід передбачає комплексне поєднання п’яти взаємопов’язаних напрямів реформування: удосконалення законодавства, дерегуляції та цифровізації дозвільних процедур, розвитку превентивної медицини, підвищення професійної компетентності керівників і працівників, а також створення належних умов для професійної реінтеграції ветеранів та осіб з інвалідністю.

Окремою особливістю запропонованого підходу є включення проблематики професійної реінтеграції ветеранів до системи управління БЗП. Це дає змогу розглядати питання їхнього повернення до цивільної професійної діяльності не лише в соціальному контексті, а й з позицій забезпечення безпечних, інклюзивних та адаптованих умов праці.

Крім того, важливим напрямом удосконалення системи БЗП є інтеграція психосоціальних ризиків у загальну систему управління професійними ризиками. Це передбачає врахування впливу виробничого стресу, психологічного перевантаження та інших психосоціальних чинників на здоров’я і працездатність працівників.

На відміну від праць, присвячених переважно загальним питанням інноваційного розвитку та адаптивного управління підприємствами [6, 9], у цьому дослідженні додатково акцентовано увагу на інституційному вдосконаленні діяльності Держпраці, розвитку консультаційних і превентивних функцій та ризикоорієнтованому державному нагляді у сфері БЗП.

З огляду на масштаб необхідних перетворень, реформування системи управління БЗП доцільно розглядати як один із пріоритетних напрямів державної соціально-економічної політики. Особливого значення набувають належна реалізація законодавчих змін у сфері безпеки та здоров’я працівників, подальша модернізація трудового законодавства та забезпечення його узгодженості з відповідними вимогами Європейського Союзу й міжнародними трудовими стандартами [28].

Водночас необхідно передбачити відповідне організаційне та фінансове забезпечення інституційного вдосконалення Держпраці, зокрема, посилення її консультаційної, інформаційної та профілактичної діяльності.

Перспективним напрямом державної підтримки може стати розроблення економічних механізмів стимулювання підприємств до впровадження сучасних систем управління БЗП відповідно до вимог ISO 45001, а також розроблення комплексних програм професійної реінтеграції ветеранів. До таких механізмів можуть належати податкові стимули, цільові програми підтримки та інші інструменти, економічна доцільність яких потребує окремого обґрунтування.

Принципового значення набуває перехід від формального виконання нормативних вимог до систематичного управління професійними ризиками та формування культури безпеки як невід’ємної складової організаційного розвитку підприємств [23].

Реалізація такого підходу передбачає поширення практики застосування ISO 45001, вивчення та адаптацію успішних корпоративних програм професійної реінтеграції ветеранів [29], а також активне залучення роботодавців, працівників та їхніх представників до соціального діалогу щодо вдосконалення нормативно-правового регулювання у сфері БЗП.

Таким чином, результати дослідження дають підстави розглядати реформування системи управління БЗП як комплексний процес, результативність якого залежатиме від узгодженості законодавчих, інституційних, організаційних і соціальних заходів, спрямованих на забезпечення безпечних і здорових умов праці.

Висновки

На основі аналізу проблем функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників в Україні систематизовано й обґрунтовано комплексний підхід до її реформування. Цей підхід передбачає гармонізацію національного законодавства з європейськими нормативно-правовими вимогами, дерегуляцію та цифровізацію дозвільних процедур, удосконалення механізмів запобігання професійним ризикам, розвиток превентивної медицини та підвищення професійної компетентності фахівців у сфері безпеки та здоров'я працівників. Окрему увагу приділено створенню безпечних, інклюзивних і підтримувальних умов праці для ветеранів та осіб з інвалідністю.

Обґрунтовано, що реформування системи управління безпекою та здоров'ям працівників має здійснюватися на засадах ризикоорієнтованого підходу та гармонізації національного законодавства з вимогами Європейського Союзу, зокрема Рамкової директиви Ради 89/391/ЄЕС, інших відповідних директив ЄС і конвенцій Міжнародної організації праці. Реалізація такого підходу передбачає перехід від переважно формального виконання нормативних вимог до систематичного управління професійними ризиками, за якого роботодавець забезпечує ідентифікацію небезпек, оцінювання ризиків і впровадження запобіжних та захисних заходів, а держава здійснює ризикоорієнтований нагляд за дотриманням установлених вимог.

Визначено п'ять пріоритетних напрямів реформування системи управління безпекою та здоров'ям працівників в Україні: удосконалення законодавства з урахуванням європейських вимог та інтеграція психосоціальних ризиків у систему управління професійними ризиками; дерегуляція і цифровізація дозвільних процедур, зокрема через портал "Дія", та посилення консультаційних і превентивних функцій Держпраці; інтеграція атестації робочих місць і медичних оглядів у систему запобігання професійним ризикам та розвитку превентивної медицини; підвищення професійної компетентності керівників і працівників та формування культури безпеки на основі вимог ISO 45001; створення належних умов для професійної реінтеграції ветеранів та осіб з інвалідністю. Комплексна реалізація зазначених напрямів створить передумови для підвищення результативності управління БЗП та забезпечення безпечних і здорових умов праці.

Обмеження дослідження

Дослідження проведено переважно на основі відкритих інформаційних джерел без використання матеріалів з обмеженим доступом. Це певною мірою обмежує повноту отриманих результатів та можливості всебічного оцінювання окремих аспектів реформування системи управління безпекою та здоров'ям працівників в Україні.

Фінансування

Це дослідження не отримало конкретної фінансової підтримки.

Конкуруючі інтереси

Автори заявляють, що у них немає конфлікту інтересів.

Використання штучного інтелекту

Автори заявляють, що використовували ШІ Claude Fable 5.1 для перевірки правопису та пошуку ресурсів.

Список використаних джерел

1. Канцедал А. В., Шароватова О. П. Охорона праці в Україні: стан та необхідність змін.

Проблеми та перспективи розвитку охорони праці : матеріали VIII Всеукр. наук.-практ. конф. 2018. С. 22–23. URL: http://repositsc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/7242.

2. Замлинський В. А., Жук Н. Л., Осик С. В., Мартіянова М. П. Сучасна бізнес-діагностика: цифрова зрілість та відновлення екосистем. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2023. Т. 8, № 3. С. 18–25. DOI: https://doi.org/10.36887/2415-8453-2023-3-2.
3. Ліщук М. Є., Московчук А. Т. Система управління охороною праці в Україні: аналіз стану та перспективи її реформування. *Економічний форум*. 2020. Т. 10, № 2. С. 66–74. URL: https://www.researchgate.net/publication/341502729.
4. Романів Л. В., Бабух І. Б. Охорона праці в Україні: проблеми, досвід, перспективи. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України*. 2014. Вип. 4 (108). С. 222–229. URL: https://ird.gov.ua/sep/sep20144%28108%29/sep20144%28108%29_222_RomanivLV,BabukhIB.pdf.
5. Набокова І. Д., Куртов Д. В. Шляхи реформування системи управління охороною праці в аграрному секторі економіки для забезпечення впровадження стандартів Європейського Союзу. 2020. URL: http://elar.tsatu.edu.ua/bitstream/97a106dc-91b3-43f7-8b80-0f2cb961e814/1/download.
6. Васильчишин О. Сучасний стан охорони праці в Україні у контексті забезпечення її інноваційного розвитку. *Актуальні проблеми правознавства*. 2020. № 1 (25). С. 164–170. DOI: https://doi.org/10.35774/app2020.01.164.
7. Замлинський В. А., Найда А. В., Замлинська О. В. Сучасні аналітичні інструменти відповідального ведення бізнесу та впровадження стандартів ЄС для сталого розвитку в агропродовольчому секторі. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2024. № 3. С. 160–168. DOI: https://doi.org/10.36887/2415-8453-2024-3-28.
8. Ляшенко В. В. Актуальні питання реформування системи управління охороною праці в Україні. *Педагогічні інновації* : матеріали Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф., м. Миколаїв, 28–29 квітня 2021 р. Миколаїв : МНАУ, 2021. С. 145–147. URL: https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/9548.
9. Лесько О. Й., Півненко Д. С. Підвищення ефективності системи управління підприємством на засадах інновінгу. *Матеріали LIII науково-технічної конференції підрозділів Вінницького національного технічного університету*, м. Вінниця, 20–22 березня 2024 р. Вінниця : ВНТУ, 2024. URL: https://ir.lib.vntu.edu.ua/handle/123456789/42042.
10. Тимощук В. П. *Адміністративні акти: процедура прийняття та припинення дії*. Київ : Конус-Ю, 2010. 296 с.
11. Про затвердження Порядку видачі дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки : постанова Кабінету Міністрів України від 26.10.2011 № 1107. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1107-2011-%D0%BF.
12. Про затвердження Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці : постанова Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 № 442. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/442-92-%D0%BF.
13. Валявський С. М., Валявська А. Атестація робочих місць за умовами праці на підприємстві та напрями удосконалення її проведення. *Ефективна економіка*. 2018. № 9. URL: https://reposit.nupp.edu.ua/bitstream/PoltNTU/7283/1/Атестація_Еф_Екон.pdf.
14. Кравченко О. В. Проблеми організації навчання з питань охорони праці на підприємствах України. *Охорона праці*. 2021. № 6. С. 24–27. URL: https://ohoronapraci.kiev.ua/journals/2021/6/24.pdf.
15. Клименко О., Чепурко Г. *Проблеми соціальної адаптації ветеранів в Україні*. Київ : Інститут соціології НАН України, 2023. URL: https://isnasu.org.ua/popsci/010_Klymenko_Chepurko_-_Problemy_veteraniv.php.

16. Петченко І. В., Майстренко В. В. Особливості впровадження ризик-орієнтованого підходу в систему управління охорони праці в Україні. *Проблеми охорони праці в Україні*. 2023. Вип. 39 (1–2). С. 16–20. DOI: https://doi.org/10.36804/nndipbop.39-1-2.2023.16-20.
17. Лис Ю. С. Оцінка ризиків в системі управління охороною праці. *Системи обробки інформації*. 2016. Вип. 9. С. 193–196. URL: https://nbuv.gov.ua/UJRN/soi_2016_9_40.
18. Kruzhilko O., Maystrenko V., Tkalych I., Neklonskyi I., Ryzhchenko O. Study of the harmful factors influence on the occupational risk level: The example of the Ukrainian mining industry. *Journal of Achievements in Materials and Manufacturing Engineering*. 2022. Vol. 110, No. 1. DOI: https://doi.org/10.5604/01.3001.0015.7029.
19. Кружилко О. Є., Сторож Я. Б., Майстренко В. В., Ткалич І. М., Полукаров О. І. Застосування інформаційних технологій для оцінки професійних ризиків. *Енергозбереження та промислова безпека: виклики та перспективи* : зб. тез доп. ІІ Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 4–5 червня 2019 р. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2019. С. 20–25.
20. Фролова Н. В. Особливості травматизації зовнішньо переміщених осіб на другому році повномасштабного вторгнення в Україну. *Журнал сучасної психології*. 2025. № 1. С. 128–134. DOI: https://doi.org/10.26661/2310-4368/2025-1-15.
21. Про затвердження переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особистих медичних книжок : постанова Кабінету Міністрів України від 23.05.2001 № 559. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/559-2001-%D0%BF#Text.
22. *Керування безпекою здоров'я працівників: теорія і практика* / за заг. ред. Д. Л. Матвійчука, В. І. Цопи, А. М. Нагорної, І. Г. Кононової. Київ : ТОВ «Редакція журналу "Охорона праці"», 2020. 287 с.
23. Сорочинська О. Л. Міжнародний стандарт ISO 45001 та його роль у покращенні безпеки праці на підприємстві. *Молодь: наука та інновації* : матеріали XI Міжнар. наук.-техн. конф. студентів, аспірантів та молодих вчених. Дніпро, 2023. Т. 1. С. 377–378. URL: https://ir.nmu.org.ua/handle/123456789/165666.
24. Нагорна А. М., Гречківська Н. В. *Медична допомога працівникам: проблеми та їх вирішення*. Київ : Авіцена, 2018. 260 с.
25. Сантуш А. Узгодження українського законодавства з європейською нормативно-правовою базою з безпеки і гігієни праці: ключові питання. URL: http://oppb.com.ua/articles/uzgodzhennya-ukrayinskogo-zakonodavstva-z-yevropeyskoyu-normatyvno-pravovoyubazoyu-z-0.
26. Martsenkovskyi D., Karatzias T., Hyland P., Shevlin M., Ben-Ezra M., McElroy E., Redican E., Vang M. L., Cloitre M., Ho G. W. K., Lorberg B., Martsenkovsky I. Parent-reported posttraumatic stress reactions in children and adolescents: Findings from the mental health of parents and children in Ukraine study. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*. 2024. Vol. 16, No. 8. P. 1269–1275. DOI: https://doi.org/10.1037/tra0001583.
27. Murthy R. S., Lakshminarayana R. Mental health consequences of war: A brief review of research findings. *World Psychiatry*. 2006. Vol. 5, No. 1. P. 25–30. URL: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/16757987/.
28. Rozanov V., Frančišković T., Marinić I., Macarenco M.-M., Letica-Crepulja M., Mužinić L., Jayatunge R., Sisask M., Vevera J., Wiederhold B., Wiederhold M., Miller I., Pagkalos G. Mental health consequences of war conflicts. *Advances in Psychiatry* / eds. A. Javed, K. N. Fountoulakis. Springer, 2019. P. 281–304. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-319-70554-5_17.
29. Адаптація до цивільного життя: ключові напрями для посилення реінтеграції ветеранів та ветеранок в Україні / Програма розвитку ООН в Україні. 2024. URL:

https://www.undp.org/uk/ukraine/publications/adaptatsiya-do-tsyvilnoho-zhyttya-klyuchovi-napryamy-dlya-posylennya-reintehratsiyi-veteraniv-ta-veteranok-v-ukrayini-rezultaty.

References

1. Kantsedal, A. V., & Sharovatova, O. P. (2018). Okhorona pratsi v Ukraini: Stan ta neobkhidnist zmin [Occupational safety in Ukraine: Current state and the need for change]. In *Problemy ta perspektyvy rozvytku okhorony pratsi: Materialy VIII Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi konferentsii* [Problems and prospects for occupational safety development: Proceedings of the 8th All-Ukrainian Scientific and Practical Conference] (pp. 22–23). http://repositsc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/7242
2. Zamlynskyi, V. A., Zhuk, N. L., Osyk, S. V., & Martiianova, M. P. (2023). Suchasna biznes-diahnostyka: Tsyfrova zrilist ta vidnovlennia ekosystem [Modern business diagnostics: Digital maturity and ecosystem recovery]. *Ukrainian Journal of Applied Economics and Technology, 8*(3), 18–25. https://doi.org/10.36887/2415-8453-2023-3-2
3. Lishchuk, M. Ye., & Moskovchuk, A. T. (2020). Systema upravlinnia okhoronoiu pratsi v Ukraini: Analiz stanu ta perspektyvy yii reformuvannia [Occupational safety management system in Ukraine: Current state and prospects for reform]. *Economic Forum, 10*(2), 66–74. https://www.researchgate.net/publication/341502729
4. Romaniv, L. V., & Babukh, I. B. (2014). Okhorona pratsi v Ukraini: Problemy, dosvid, perspektyvy [Occupational safety in Ukraine: Problems, experience, and prospects]. *Socio-Economic Problems of the Modern Period of Ukraine, 4*(108), 222–229. https://ird.gov.ua/sep/sep20144%28108%29/sep20144%28108%29_222_RomanivLV,BabukhIB.pdf
5. Nabokova, I. D., & Kurtov, D. V. (2020). *Shliakhy reformuvannia systemy upravlinnia okhoronoiu pratsi v ahrarnomu sektori ekonomiky dlia zabezpechennia vprovadzhennia standartiv Yevropeiskoho Soiuzu* [Approaches to reforming occupational safety management in the agricultural sector to implement European Union standards]. http://elar.tsatu.edu.ua/bitstream/97a106dc-91b3-43f7-8b80-0f2cb961e814/1/download
6. Vasylchyshyn, O. (2020). Suchasnyi stan okhorony pratsi v Ukraini u konteksti zabezpechennia yii innovatsiinoho rozvytku [The current state of occupational safety in Ukraine in the context of its innovative development]. Actual Problems of Law, 1(25), 164–170. https://doi.org/10.35774/app2020.01.164https://doi.org/10.35774/app2020.01.164
7. Zamlynskyi, V. A., Naida, A. V., & Zamlynska, O. V. (2024). Suchasni analitychni instrumenty vidpovidalnoho vedennia biznesu ta vprovadzhennia standartiv YeS dlia staloho rozvytku v ahroprodovolchomu sektori [Modern analytical tools for responsible business practices and implementation of EU standards for sustainable development in the agri-food sector]. *Ukrainian Journal of Applied Economics and Technology*, (3), 160–168. https://doi.org/10.36887/2415-8453-2024-3-28
8. Liashenko, V. V. (2021). Aktualni pytannia reformuvannia systemy upravlinnia okhoronoiu pratsi v Ukraini [Current issues in reforming the occupational safety management system in Ukraine]. In *Pedahohichni innovatsii: Materialy Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi internet-konferentsii* [Pedagogical innovations: Proceedings of the All-Ukrainian Scientific and Practical Online Conference] (pp. 145–147). Mykolaiv National Agrarian University. https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/9548
9. Lesko, O. Y., & Pivnenko, D. S. (2024). Pidvyshchennia efektyvnosti systemy upravlinnia pidpryiemstvom na zasadakh innovinhu [Improving the efficiency of enterprise management based on innoving]. In *Materialy LIII naukovo-tekhnichnoi konferentsii pidrozdiliv Vinnytskoho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu* [Proceedings of the 53rd Scientific

and Technical Conference of Vinnytsia National Technical University]. Vinnytsia National Technical University. https://ir.lib.vntu.edu.ua/handle/123456789/42042

10. Tymoshchuk, V. P. (2010). *Administratyvni akty: Protsedura pryiniattia ta prypynennia dii* [Administrative acts: Procedures for adoption and termination]. Konus-Yu.
11. Cabinet of Ministers of Ukraine. (2011, October 26). *Pro zatverdzhennia Poriadku vydachi dozvoliv na vykonannia robit pidvyshchenoi nebezpeky ta na ekspluatatsiiu (zastosuvannia) mashyn, mekhanizmiv, ustatkovannia pidvyshchenoi nebezpeky* [On approval of the procedure for issuing permits for hazardous work and the operation of hazardous machinery and equipment] (Resolution No. 1107). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1107-2011-%D0%BF
12. Cabinet of Ministers of Ukraine. (1992, August 1). *Pro zatverdzhennia Poriadku provedennia atestatsii robochykh mists za umovamy pratsi* [On approval of the procedure for workplace certification according to working conditions] (Resolution No. 442). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/442-92-%D0%BF
13. Valiavskyi, S. M., & Valiavska, A. (2018). Atestatsiia robochykh mists za umovamy pratsi na pidpryiemstvi ta napriamy udoskonalennia yii provedennia [Workplace certification according to working conditions and approaches to improving its implementation]. *Efektyvna ekonomika*, (9). https://reposit.nupp.edu.ua/bitstream/PoltNTU/7283/1/Атестація_Еф_Екон.pdf
14. Kravchenko, O. V. (2021). Problemy orhanizatsii navchannia z pytan okhorony pratsi na pidpryiemstvakh Ukrainy [Problems of organizing occupational safety training at Ukrainian enterprises]. *Okhorona pratsi*, (6), 24–27. https://ohoronapraci.kiev.ua/journals/2021/6/24.pdf
15. Klymenko, O., & Chepurko, H. (2023). *Problemy sotsialnoi adaptatsii veteraniv v Ukraini* [Problems of social adaptation of veterans in Ukraine]. Institute of Sociology of the National Academy of Sciences of Ukraine. https://isnasu.org.ua/popsci/010_Klymenko_Chepurko_-_Problemy_veteraniv.php
16. Petchenko, I. V., & Maistrenko, V. V. (2023). Osoblyvosti vprovadzhennia ryzyk-oriientovanoho pidkhodu v systemu upravlinnia okhorony pratsi v Ukraini [Features of implementing a risk-oriented approach in occupational safety management in Ukraine]. *Problems of Labour Protection in Ukraine, 39*(1–2), 16–20. https://doi.org/10.36804/nndipbop.39-1-2.2023.16-20
17. Lys, Yu. S. (2016). Otsinka ryzykiv v systemi upravlinnia okhoronoiu pratsi [Risk assessment in occupational safety management systems]. *Information Processing Systems*, (9), 193–196. https://nbuv.gov.ua/UJRN/soi_2016_9_40
18. Kruzhilko, O., Maystrenko, V., Tkalych, I., Neklonskyi, I., & Ryzhchenko, O. (2022). Study of the harmful factors influence on the occupational risk level: The example of the Ukrainian mining industry. *Journal of Achievements in Materials and Manufacturing Engineering, 110*(1). https://doi.org/10.5604/01.3001.0015.7029
19. Kruzhylko, O. Ye., Storozh, Ya. B., Maistrenko, V. V., Tkalych, I. M., & Polukarov, O. I. (2019). Zastosuvannia informatsiinykh tekhnolohii dlia otsinky profesiinykh ryzykiv [Application of information technologies for occupational risk assessment]. In *Enerhozberezhennia ta promyslova bezpeka: Vyklyky ta perspektyvy: Materialy II Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii* [Energy conservation and industrial safety: Challenges and prospects: Proceedings of the 2nd International Scientific and Practical Conference] (pp. 20–25). Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute.
20. Frolova, N. V. (2025). Osoblyvosti travmatyzatsii zovnishno peremishchenykh osib na druhomu rotsi povnomasshtabnoho vtorhnennia v Ukrainu [Features of traumatization among

externally displaced persons in the second year of the full-scale invasion of Ukraine]. *Journal of Modern Psychology*, (1), 128–134. https://doi.org/10.26661/2310-4368/2025-1-15

21. Cabinet of Ministers of Ukraine. (2001, May 23). *Pro zatverdzhennia pereliku profesii, vyrobnytstv ta orhanizatsii, pratsivnyky yakykh pidliahaiut oboviazkovym profilaktychnym medychnym ohliadam, poriadku provedennia tsykh ohliadiv ta vydachi osobystykh medychnykh knyzhok* [On approval of the list of professions, industries, and organizations whose employees are subject to mandatory preventive medical examinations, and the procedures for conducting examinations and issuing personal medical records] (Resolution No. 559). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/559-2001-%D0%BF#Text
22. Matviichuk, D. L., Tsopa, V. I., Nahorna, A. M., & Kononova, I. H. (Eds.). (2020). *Keruvannia bezpekoiu zdorovia pratsivnykiv: Teoriia i praktyka* [Occupational safety and health management: Theory and practice]. Redaktsiia zhurnalu “Okhorona pratsi”.
23. Sorochynska, O. L. (2023). Mizhnarodnyi standart ISO 45001 ta yoho rol u pokrashchenni bezpeky pratsi na pidpryiemstvi [International standard ISO 45001 and its role in improving occupational safety at enterprises]. In *Molod: Nauka ta innovatsii: Materialy XI Mizhnarodnoi naukovo-tekhnichnoi konferentsii studentiv, aspirantiv ta molodykh vchenykh* [Youth: Science and innovation: Proceedings of the 11th International Scientific and Technical Conference of Students, Postgraduates, and Young Researchers] (Vol. 1, pp. 377–378). https://ir.nmu.org.ua/handle/123456789/165666
24. Nahorna, A. M., & Hrechkivska, N. V. (2018). *Medychna dopomoha pratsivnykam: Problemy ta yikh vyrishennia* [Medical care for employees: Problems and solutions]. Avitsena.
25. Santush, A. (n.d.). *Uzghodzhennia ukrainskoho zakonodavstva z yevropeiskoiu normatyvno-pravovoiu bazoiu z bezpeky i hihiieny pratsi: Kliuchovi pytannia* [Harmonization of Ukrainian legislation with the European occupational safety and health regulatory framework: Key issues]. http://oppb.com.ua/articles/uzgodzhennya-ukrayinskogo-zakonodavstva-z-yevropeyskoyu-normatyvno-pravovoyubazoyu-z-0
26. Martsenkovskyi, D., Karatzias, T., Hyland, P., Shevlin, M., Ben-Ezra, M., McElroy, E., Redican, E., Vang, M. L., Cloitre, M., Ho, G. W. K., Lorberg, B., & Martsenkovsky, I. (2024). Parent-reported posttraumatic stress reactions in children and adolescents: Findings from the mental health of parents and children in Ukraine study. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy, 16*(8), 1269–1275. https://doi.org/10.1037/tra0001583
27. Murthy, R. S., & Lakshminarayana, R. (2006). Mental health consequences of war: A brief review of research findings. *World Psychiatry, 5*(1), 25–30. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/16757987/
28. Rozanov, V., Frančišković, T., Marinić, I., Macarenco, M.-M., Letica-Crepulja, M., Mužinić, L., Jayatunge, R., Sisask, M., Vevera, J., Wiederhold, B., Wiederhold, M., Miller, I., & Pagkalos, G. (2019). Mental health consequences of war conflicts. In A. Javed & K. N. Fountoulakis (Eds.), *Advances in psychiatry* (pp. 281–304). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-70554-5_17
29. United Nations Development Programme. (2024). *Adaptatsiia do tsyvilnoho zhyttia: Kliuchovi napriamy dlia posylennia reintehratsii veteraniv ta veteranok v Ukraini* [Adaptation to civilian life: Key areas for strengthening the reintegration of male and female veterans in Ukraine]. https://www.undp.org/uk/ukraine/publications/adaptatsiya-do-tsyvilnoho-zhyttya-klyuchovi-napryamy-dlya-posylennya-reintehratsiyi-veteraniv-ta-veteranok-v-ukrayini-rezultaty

This is an open access journal and all published articles are licensed under a Creative Commons «Attribution» 4.0.