

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНИ
«КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ
імені ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО»**

Факультет соціології і права

Кафедра теорії та практики управління

«На правах рукопису»

УДК 351.77:331.45(477)

До захисту допущено:

В. о. завідувача кафедри

_____ Ростислав ПАШОВ

« ____ » _____ 20__ р.

Магістерська дисертація

на здобуття ступеня магістра

**за освітньо-професійною програмою «Публічне адміністрування та
електронне урядування»**

зі спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування»

**на тему: «Удосконалення контролю за системою охорони праці в сфері
публічного управління та адміністрування України»**

Виконав:

студент VI курсу, групи СУ-з32мп

Постой Андрій Васильович

Науковий керівник:

старший викладач кафедри теорії та практики управління,

к. пед. н., Гермаш Юлія Олексіївна

Рецензент:

доцент кафедри філософії, к. філос. н., доцент,

Руденко Тамара Петрівна

Засвідчую, що у цій магістерській
дисертації немає запозичень з праць
інших авторів без відповідних
посилань. Студент _____

Київ – 2024 року

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ КОНТРОЛЮ ЗА СИСТЕМОЮ ОХОРОНИ ПРАЦІ В СФЕРІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ	9
1.1 Поняття «система охорона праці»	9
1.2 Сутність контролю за системою охорони праці	17
1.3 Міжнародне нормативно-правове забезпечення охорони праці	23
1.4 Цифрові рішення для забезпечення контролю за охороною праці	29
Висновок до розділу 1	32
РОЗДІЛ 2. МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД КОНТРОЛЮ ЗА СИСТЕМОЮ ОХОРОНИ ПРАЦІ В СФЕРІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ	33
2.1 Особливості дослідження контролю за системою охорони праці в сфері публічного управління та адміністрування	33
2.2 Досвід контролю за системою охорони праці США	35
2.3 Система контролю за охороною праці в Норвегії.....	45
Висновки до розділу 2	53
РОЗДІЛ 3. УКРАЇНСЬКИЙ ДОСВІД КОНТРОЛЮ ЗА СИСТЕМОЮ ОХОРОНИ ПРАЦІ В СФЕРІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ.....	56
3.1 Інтегрований підхід до контролю за охороною праці в публічному управлінні та адмініструванні	56
3.2 Нормативно-правове забезпечення контролю за системою охорони праці в сфері публічного управління та адміністрування в Україні.....	58
3.3 Інституційне забезпечення контролю за системою охорони праці в сфері публічного управління та адміністрування в Україні	64
3.4 Шляхи та напрями удосконалення здійснення контролю за системою охорони праці в сфері публічного управління та адміністрування в Україні ..	68
Висновки до розділу 3	73
ВИСНОВКИ	75
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	81

ВСТУП

Актуальність теми. Удосконалення контролю за системою охорони праці в сфері публічного управління та адміністрування України є важливим фактором для забезпечення досягнення цілей сталого розвитку, які передбачають створення безпечного, інклюзивного та справедливого робочого середовища. Ефективна система охорони праці сприяє не лише зменшенню ризиків для здоров'я та життя працівників, а й підвищенню продуктивності, соціальної відповідальності та рівня довіри до державних інституцій.

Забезпечення контролю за охороною праці має особливе значення для реалізації гарантованих прав громадян, визначених міжнародними актами, такими як Конвенції Міжнародної організації праці (далі – МОП) та Декларації Організації Об'єднаних Націй (далі – ООН), Конституцією України, а також законами та підзаконними нормативно-правовими актами. Право на безпечні та здорові умови праці є невід'ємним елементом соціальної справедливості та правової держави, що підкреслює важливість забезпечення ефективного нагляду та моніторингу за дотриманням цих прав.

На наш погляд, контроль за охороною праці має виходити за межі формальної перевірки виконання нормативних вимог. Він повинен бути гнучким, адаптивним до змін у соціально-економічному середовищі та технологічному розвитку, що особливо важливо в умовах цифровізації публічного сектору. Для досягнення цієї гнучкості необхідно провести детальне дослідження системи контролю, зокрема структури органів, які здійснюють контроль, їхніх повноважень, нормативно-правової бази, а також суб'єктів і об'єктів контролю.

Удосконалення системи контролю дозволить не лише забезпечити ефективний нагляд за дотриманням норм охорони праці, а й сприятиме формуванню культури безпеки, що є основою для сталого розвитку суспільства.

Удосконалення контролю за системою охорони праці в сфері публічного управління та адміністрування України є нагальною потребою в контексті сучасних соціально-економічних викликів. Згідно з даними МОП, Україна

займає одне з останніх місць за показником смертності на виробництві на 100 000 працюючих, що свідчить про критичний стан системи охорони праці [1]. Крім того, частка населення, охопленого системами соціального захисту у сфері охорони праці, становить лише 73%, тоді як, наприклад, у Норвегії цей показник перевищує 99% [2]. Така суттєва різниця в рівні захисту працівників підкреслює необхідність детального вивчення міжнародного досвіду, зокрема норвезької моделі контролю за охороною праці.

Зниження оцінки України за показником «Гарантування трудових прав» також вказує на недостатню ефективність забезпечення фундаментальних трудових прав, включаючи свободу асоціацій, право на ведення колективних переговорів, недопущення дискримінації та свободу від примусової й дитячої праці [3]. Така ситуація не лише порушує права працівників, а й негативно впливає на імідж України на міжнародній арені.

Високий рівень смертності на виробництві та недостатній соціальний захист безпосередньо впливають на продуктивність праці, яка є важливим показником економічного розвитку. Україна посідає 105 місце у світі за продуктивністю праці, що свідчить про низьку ефективність використання людського капіталу [4]. Низька продуктивність не лише знижує конкурентоспроможність країни на світових ринках, але й уповільнює економічне зростання та погіршує якість життя населення.

Отже, охорона праці є важливим фактором, який впливає на економічну стабільність, соціальний розвиток і рівень довіри громадян до державних інституцій. Удосконалення системи контролю дозволить не лише знизити рівень виробничого травматизму та смертності, а й підвищити продуктивність праці та забезпечити ефективну реалізацію гарантованих трудових прав.

Удосконалення контролю за системою охорони праці в сфері публічного управління та адміністрування України є вкрай актуальним з огляду на сучасні соціально-економічні та геополітичні виклики.

Пандемія COVID-19 спричинила масштабні зміни у трудових відносинах, стимулюючи поширення дистанційної роботи та гнучких графіків. Це

викликало необхідність перегляду механізмів контролю за умовами праці, забезпечення безпеки працівників на нових робочих місцях і адаптації діяльності інституцій, відповідальних за охорону праці. Традиційні моделі контролю виявилися малоефективними в умовах нових реалій, що потребує розробки нових підходів та інструментів моніторингу й оцінки ризиків.

Крім того, з початком повномасштабного вторгнення росії в Україну тема охорони праці набула ще більшої актуальності. Правовий режим воєнного стану значно вплинув на трудові відносини та систему охорони праці, спричинивши появу нових викликів, таких як забезпечення безпеки працівників у зонах підвищеної небезпеки, мобілізація трудових ресурсів і адаптація умов праці до екстремальних обставин. Це вимагає негайної реакції органів публічного управління для забезпечення захисту трудових прав і збереження людського капіталу в умовах воєнного часу.

Суттєвим фактором актуалізації теми є також швидкий розвиток цифрових технологій. Впровадження автоматизованих систем моніторингу, онлайн-платформ для навчання та оцінки ризиків, а також використання великих даних для прогнозування потенційних небезпек змінюють підходи до контролю за охороною праці. Ці інновації відкривають нові можливості для підвищення ефективності контролю, але водночас несуть загрози.

Таким чином, удосконалення системи контролю за системою охорони праці в Україні є не лише нагальним завданням для підвищення рівня безпеки працівників, але й важливим елементом для забезпечення економічної стабільності, зростання продуктивності та реалізації державної політики в сфері соціального захисту, що відповідає міжнародним стандартам і національним інтересам.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Магістерська дисертація виконана на кафедрі теорії та практики управління факультету соціології і права Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» згідно з ініціативною темою «Цифрова трансформація державного управління та

місцевого самоврядування: виклики та можливості для досягнення ЦСР» (ДР №0123U101483 від 06.03.2023 р.).

У межах роботи автором досліджено сучасний стан контролю за системою охорони праці в сфері публічного управління, проаналізовано нормативно-правову базу та цифрові рішення для моніторингу, а також розроблено рекомендації щодо вдосконалення механізмів контролю, зокрема впровадження проактивного підходу, інтеграції цифрових технологій і підвищення кваліфікації фахівців.

Стан наукової розробленості проблеми. Дослідженням поняття системи охорони праці займалися такі відомі зарубіжні вчені як Коуто да Сілва С. Л., Амарал Ф. Г., Гахрамані А. [9-10]. Серед вчених, які досліджували проактивний підхід в системі охорони праці можна виділити Хаслам К., О'Хара Дж., Казі А., Твумасі Р. та Хаслам Р. [11].

Джерельну базу дослідження складає міжнародне та українське законодавство в сфері охорони праці [16-23, 57-69], кращі міжнародні та українські практики контролю за системою охорони праці в сфері публічного управління та адміністрування [34-44, 53-56, 70, 72-74], матеріали та звіти міжнародних організацій [1-3].

Мета дослідження: обґрунтувати шляхи удосконалення контролю за системою охорони праці в сфері публічного управління та адміністрування України.

Реалізація поставленої мети зумовила вирішення наступних **завдань**:

- 1) Проаналізувати поняття «система охорона праці»;
- 2) Дослідити сутність контролю за системою охорони праці;
- 3) Проаналізувати міжнародне нормативно-правове забезпечення охорони праці;
- 4) Дослідити цифрові рішення для забезпечення контролю за охороною праці;
- 5) Визначити особливості дослідження контролю за системою охорони праці в сфері публічного управління та адміністрування;

- 6) Проаналізувати досвід контролю за системою охорони праці США;
- 7) Дослідити систему контролю за охороною праці в Норвегії;
- 8) Обґрунтувати інтегрований підхід до контролю за охороною праці в публічному управлінні та адмініструванні;
- 9) Проаналізувати нормативно-правове забезпечення контролю за системою охорони праці в Україні;
- 10) Оцінити інституційне забезпечення контролю за системою охорони праці в Україні;
- 11) Визначити шляхи та напрями удосконалення контролю за системою охорони праці в Україні.

Об’єкт дослідження: система публічного управління охороною праці в Україні та інших країнах.

Предмет дослідження: механізми контролю за системою охорони праці в сфері публічного управління та адміністрування, а також шляхи їх удосконалення на основі вітчизняного та міжнародного досвіду.

Методологія та методи дослідження. У процесі дослідження теми були використані загальнонаукові та спеціальні методи дослідження, що дозволили вивчити теоретичні основи та практично розглянути контроль за системою охорони праці в сфері публічного управління та адміністрування в Україні. Зокрема, використовувалися методи: метод дедукції, який застосовувався для вивчення міжнародного нормативно-правового забезпечення охорони праці; метод аналізу та синтезу використовувався особливостей дослідження системи контролю за охороною праці; метод аналізу первинних і вторинних джерел застосовувався для вивчення досвіду США та Норвегії у сфері контролю за системою охорони праці; метод аналізу аналітичних звітів, індексів, статистичної використовувався для обґрунтування актуальності теми дослідження через аналіз міжнародних рейтингів, статистичних показників і звітів МОП щодо охорони праці, що підтверджує необхідність удосконалення цієї системи в Україні; порівняльний метод застосовувався для співставлення підходів до контролю за охороною праці в різних країнах, що дозволило

ідентифікувати найкращі практики та перспективи їхнього впровадження; метод моделювання використовувався для прогнозування можливих шляхів удосконалення системи контролю за охороною праці з урахуванням міжнародного досвіду та сучасних викликів; метод узагальнення застосовувався для формування висновків та рекомендацій щодо інтеграції міжнародного досвіду в українську систему публічного управління охороною праці.

Наукова новизна. У результаті проведеного дослідження було обґрунтовано, що система контролю за охороною праці в сфері публічного управління є динамічною та повинна адаптуватися до змін у соціально-економічному середовищі, нормативно-правовому полі та технологічних інноваціях. Встановлено, що ефективне управління охороною праці вимагає інтеграції цифрових технологій та міжнародного досвіду для підвищення рівня безпеки і відповідності сучасним викликам. Це забезпечує поглиблення наукових уявлень про еволюцію контролю за охороною праці та його роль у забезпеченні соціальної стабільності та сталого розвитку суспільства. Запропоновано інтегрований підхід до контролю за системою охорони праці, який поєднує традиційні механізми контролю з інноваційними рішеннями в системі контролю.

Практичне значення полягає в можливості застосування розроблених рекомендацій для удосконалення контролю за системою охорони праці в Україні. Запропоновані механізми, підвищення ефективності інституційного забезпечення та адаптація міжнародного досвіду США і Норвегії, можуть бути використані для розробки нових стратегій управління охороною праці. Це сприятиме зниженню виробничих ризиків, підвищенню рівня безпеки на робочих місцях, зменшенню травматизму та смертності, а також підвищенню ефективності публічного управління у сфері охорони праці.

Структура та обсяг магістерської роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів одинадцяти підрозділів, висновків та списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи становить 89 сторінок, у тому числі список використаних джерел на 8 сторінках, що містить 75 найменувань.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ КОНТРОЛЮ ЗА СИСТЕМОЮ ОХОРОНИ ПРАЦІ В СФЕРІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

1.1 Поняття «система охорона праці»

Охорона праці з точки зору публічного управління та адміністрування є важливим компонентом державної політики, який спрямований на забезпечення соціальної справедливості, сталого розвитку та підвищення ефективності державного управління. Як міждисциплінарна сфера, вона виступає інструментом для реалізації ключових функцій держави: регулювання, моніторингу, нагляду і забезпечення дотримання стандартів безпеки на робочих місцях. У цьому контексті охорона праці є не лише засобом захисту прав працівників, а й важливим механізмом попередження соціальних конфліктів, зниження економічних втрат. Водночас ця галузь має стратегічний вимір, адже якісна система охорони праці сприяє формуванню позитивного іміджу держави, її конкурентоспроможності та залученню інвестицій, що відповідає сучасним викликам і цілям публічного управління та адміністрування.

Отже, на сучасному етапі охорона праці виконує важливу роль у забезпеченні сталого економічного розвитку та соціальної стабільності. Вона стає основою для створення гідних умов праці, сприяє зменшенню виробничого травматизму та професійних захворювань. Пріоритетними завданнями цієї сфери є формування культури безпеки, вдосконалення нормативно-правової бази, впровадження інноваційних технологій та створення національних програм, спрямованих на профілактику небезпек [5].

Використання терміну «охорона праці» вимагає врахування культурних, правових та організаційних особливостей країн, де він використовується для дослідження. Наприклад, у західних країнах поняття часто інтегрується з іншими аспектами корпоративної соціальної відповідальності, такими як екологічна стійкість чи добробут працівників [5]. Це свідчить про розширення

традиційного розуміння охорони праці у бік більш комплексного підходу до управління ризиками та благополуччя працівників.

Оскільки охорона праці є системою заходів, спрямованих на забезпечення безпеки, збереження здоров'я та життя працівників під час виконання ними своїх трудових обов'язків, вона включає в себе усвідомлення потенційних ризиків, їх системну оцінку, залучення необхідної експертизи для усунення небезпек або зниження ризиків до прийняттого рівня, тому головна мета охорони праці полягає у створенні умов, за яких ризики зведені до мінімуму і залишаються на цьому рівні протягом усього часу [6].

На нашу думку, ключовим у цьому процесі є усвідомлення потенційних ризиків, адже тільки їхнє вчасне визначення та оцінка можуть забезпечити ефективну профілактику. І саме запобігання потенційних ризиків, а найперше, побудова системи виявлення потенційних ризиків та системи дій щодо їх усунення, є ознакою ефективної державної політикою в сфері охорони праці. Сучасні технології, такі як автоматизовані системи моніторингу, датчики для виявлення небезпек та цифрові платформи управління безпекою, значно розширюють можливості забезпечення цих процесів. Вони дозволяють оперативно збирати та аналізувати дані, прогнозувати ризики та впроваджувати превентивні заходи.

Окрім врахування потенційних ризиків та впровадження превентивних заходів, ефективна політика в сфері охорони праці характеризується комплексним підходом до створення безпечного середовища праці. Це включає врахування соціальних, економічних, екологічних та етичних аспектів. Соціальна доцільність такої політики полягає у забезпеченні здоров'я та добробуту працівників, що сприяє зміцненню довіри до роботодавців та держави. Економічна доцільність базується на тому, що вчасне виявлення ризиків і запобігання нещасним випадкам значно знижує витрати, пов'язані з компенсаціями, лікуванням, реабілітацією та втратою продуктивності тощо. Екологічна доцільність полягає у попередженні техногенних аварій, що можуть спричинити шкоду навколишньому середовищу, а також у впровадженні

практик сталого розвитку в рамках охорони праці. Це зменшує ризики негативного впливу на природу та сприяє досягненню цілей сталого розвитку. Етичний аспект включає забезпечення права працівників на безпечні умови праці, відповідно до міжнародних стандартів і принципів. Це підвищує репутацію держави та роботодавців, сприяючи формуванню етичного бізнесу та дотриманню норм соціальної відповідальності.

Виявлення можливих ситуацій, які порушують принципи охорони праці, є стратегічно доцільним, адже це дозволяє мінімізувати наслідки надзвичайних ситуацій та зосереджувати ресурси на розвиток системи охорони праці. У підсумку, така політика не лише знижує ризики, а й формує культуру безпеки, яка стає основою для сталого розвитку суспільства та економіки.

Історія розвитку охорони праці пройшла кілька етапів, кожен з яких відображає зміни у підходах до безпеки на робочому місці. Гейл і Говден виділили три основні епохи. Перша епоха зосереджувалася на технічних заходах для мінімізації технологічних ризиків. У другій епосі увага змістилася на організаційні аспекти, зокрема стандартизацію процесів. Сучасний підхід, який належить до третьої епохи, акцентує увагу на людському факторі, підкреслюючи значення культури та поведінки працівників у запобіганні ризикам [7].

На нашу думку, важливо відзначити зміну акцентів та перехід від виключно технічних заходів до активної участі працівників у процесі забезпечення безпеки та охорони праці. Такий підхід враховує не лише фізичні умови праці, але й поведінкові аспекти, що дозволяє формувати свідоме ставлення до ризиків. Участь працівників у створенні безпечного робочого середовища через обмін досвідом, обговорення потенційних небезпек та розробку превентивних заходів сприяє підвищенню ефективності загальної системи охорони праці.

Активна залученість працівників також створює культуру відповідальності та довіри, що є критично важливим для сталого розвитку організацій. Коли працівники не лише слідують інструкціям, але й відчують

себе частиною процесу прийняття рішень, це сприяє зниженню кількості нещасних випадків, підвищенню продуктивності та загального добробуту. Таким чином, саме людиноцентричний підхід до охорони праці стає ключовим у забезпеченні її ефективності в умовах сучасних викликів та змін. На нашу думку, умови праці та технічні вимоги зазнають значних трансформацій під впливом інноваційних технологій, глобалізації та змін у робочих процесах. Однак саме орієнтація на людину, виховання культури відповідальності та свідомого ставлення до безпеки є тим фундаментом, який допомагає зберігати сталість. Ця сталість полягає не стільки в суворому дотриманні конкретних норм, які можуть змінюватися відповідно до нових умов і викликів, скільки у формуванні глибокого розуміння та підтримки політики організації в сфері охорони праці. Таке усвідомлене ставлення забезпечує гнучкість організації, дозволяючи їй адаптуватися до нових стандартів і вимог без втрати основних цінностей, орієнтованих на захист працівників.

На нашу думку, зміщення акцентів від виключно технічних заходів до активної участі працівників напряду пов'язано з розвитком менеджменту в цілому. З поступовим удосконаленням управлінських підходів, акцент з технічних засобів та інструкцій змістився на більш гнучкі та інтерактивні методи управління, які включають у себе участь працівників у прийнятті рішень. Сучасні підходи до менеджменту, такі як орієнтація на результат, гнучкість та динамічні стратегії управління, змінюють роль охорони праці з чисто нормативного виконання вимог на активний, інтегрований процес, де кожен працівник має реальний вплив на безпеку в організації.

Профілактична культура охорони праці займає центральне місце в політиках багатьох міжнародних організацій, зокрема МОП та Європейського Союзу. МОП підкреслює важливість створення культури, в якій право на безпечне та здорове робоче середовище визнається ключовим пріоритетом, а роботодавці й працівники активно співпрацюють задля досягнення цієї мети. Превентивна політика передбачає уникнення травм і нещасних випадків шляхом усунення або зниження ризиків у робочому середовищі. Працівникам

надається право відмовитися від виконання роботи, якщо вона становить загрозу для їхнього життя чи здоров'я, до моменту, коли роботодавець усуне небезпеку [6].

У Європейському Союзі профілактика є основою стратегічної рамки охорони праці на 2021–2027 роки. Її ключовий елемент — підхід Vision Zero, спрямований на усунення смертельних випадків на робочих місцях, а також на зміцнення культури безпеки як серед працівників, так і всередині організацій [6].

Культура організації, до якої належить і культура охорони праці, формується як сукупність цінностей, переконань і звичок, що визначають поведінку її членів та впливають на їхні рішення. Шейн виділив три рівні культури: основні припущення (глибинні несвідомі переконання), проголошені цінності (заявлені принципи) та артефакти (видимі прояви, такі як робочі практики). У контексті охорони праці ця культура впливає на мотивацію, сприйняття й поведінку працівників, а також на способи управління ризиками. В організаціях із розвиненою культурою безпеки продуктивність і охорона праці сприймаються як взаємопов'язані аспекти, адже безпека сприяє ефективності, а відповідальна поведінка працівників стає нормою [8].

Позитивна культура охорони праці характеризується інформативністю, коли працівники охоче повідомляють про проблеми та інциденти. Вона ґрунтується на довірі, створюючи середовище, в якому обговорення всіх можливих питань є безпечним для всіх учасників. Така культура також є гнучкою, що дозволяє організації адаптуватися до змін, і орієнтованою на навчання, коли кожен працівник готовий рефлексувати над своєю поведінкою та прагне вдосконалювати її. Усе це робить охорону праці важливою складовою сталого розвитку організацій, забезпечуючи не лише безпеку, але й підвищуючи загальну ефективність.

Охорона праці є важливим елементом управління організацією, оскільки вона забезпечує безпеку та здоров'я працівників, знижуючи ризики виробничих травм і захворювань. Сучасні організації, щоб покращити свої процеси і

продукцію, впроваджують системи управління, що підвищують якість послуг та товарів, сприяють сталому розвитку, покращенню умов праці працівників, підвищенню їх продуктивності та конкурентоспроможності [9].

Для розуміння концепції системи управління необхідно спершу визначити, що таке система. Система — це набір взаємопов'язаних елементів, які мають спільну мету. Відповідно, системи управління складаються з вимог, що взаємопов'язані між собою для досягнення певних цілей, і це стосується якості безпеки праці, зокрема, в рамках системи управління охороною праці [9].

Однією з найбільш відомих систем управління охороною праці є система OHSAS 18001, яка встановлює вимоги до управління охороною праці в організаціях. Вона побудована на циклі PDCA (Plan-Do-Check-Act), що означає планування, виконання, перевірку та дії, спрямовані на постійне вдосконалення умов охорони праці. На етапі планування розробляється політика охорони праці, проводиться оцінка ризиків на робочих місцях і визначаються цілі для покращення здоров'я та безпеки працівників. Виконання цих планів включає в себе заходи з контролю та профілактики ризиків, навчання працівників безпечним методам роботи. Оцінка результатів здійснюється через моніторинг встановлених заходів і результативність системи охорони праці. Нарешті, етап дій передбачає аналіз результатів діяльності системи та вжиття заходів для її подальшого вдосконалення [10].

У 2016 році стандарт OHSAS 18001 був замінений на міжнародний стандарт ISO 45001, який має на меті покращення безпеки і здоров'я на робочому місці, забезпечення здоров'я працівників і зменшення випадків професійних захворювань і травм. Цей стандарт включає в себе вимоги, які дозволяють організаціям інтегрувати охорону праці з іншими аспектами менеджменту, такими як якість продукції (ISO 9001) та екологічне управління (ISO 14001). Однією з важливих особливостей ISO 45001 є те, що він вимагає від керівництва компанії брати на себе відповідальність за здоров'я і безпеку працівників як частину загального стратегічного плану компанії, а не перекладати ці обов'язки лише на безпосередніх керівників з охорони праці [9].

Розвиток системи охорони праці сприяє вдосконаленню робочих умов і створенню середовища, яке мінімізує можливість виникнення травм чи захворювань. Водночас недооцінка ризиків або ігнорування потенційних небезпек може призвести до розвитку умов, що сприятимуть виникненню нещасних випадків. Система управління охороною праці, побудована на інструментах для виявлення і зниження ризиків, може сприяти постійному покращенню, раціоналізації та надійності проєктів, процесів і продуктів [11].

На нашу думку, здійснивши аналіз нормативно-правового забезпечення та наукових джерел за темою системи охорони праці, основні напрями політики у цій сфері можна умовно поділити на чотири ключові вектори: створення безпечних умов праці, соціальний захист працівників, встановлення рівних умов праці, а також інформування та навчання працівників.

Створення безпечних умов праці є базовим і включає розроблення та впровадження стандартів безпеки, які мінімізують ризики для здоров'я працівників на робочих місцях. У рамках національної політики створення безпечних умов праці передбачає комплексний підхід, який включає оцінку ризиків, технічне переоснащення підприємств, упровадження інноваційних технологій, що зменшують вплив шкідливих факторів, і запровадження регулярного моніторингу за станом охорони праці.

Соціальний захист працівників стосується забезпечення соціального захисту працівників у разі нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань чи втрати працездатності. Це включає страхування від виробничих ризиків, надання медичних послуг, компенсацію за втрату працездатності або реабілітацію. Державна політика має передбачати розбудову соціальних інститутів, які забезпечують своєчасне надання допомоги постраждалим, а також створення сприятливих умов для повернення до професійної діяльності після травм або реабілітації.

Встановлення рівних умов праці є основою соціальної справедливості. Цей напрямок включає ліквідацію всіх форм дискримінації за статтю, расою, віком, інвалідністю чи іншими ознаками. У межах національної політики це

передбачає створення умов, за яких усі працівники матимуть рівний доступ до праці, навчання, кар'єрного росту, а також справедливу оплату праці.

Інформування та навчання працівників спрямовано на формування у працівників знань і навичок щодо безпечної праці та обізнаності про свої права. Освітні програми та тренінги є ключовим елементом профілактики виробничого травматизму. Політика в цій сфері має передбачати широке використання цифрових платформ для доступу до освітніх ресурсів, а також розробку спеціалізованих програм для керівників, які відповідають за безпеку праці на підприємствах.

Отже, розвиток системи охорони праці тісно пов'язаний із політико-соціальною та економічною еволюцією країни, оскільки цей процес відображає прагнення держави забезпечити реалізацію фундаментальних прав громадян [12]. Система охорони праці — це інтегрований процес, спрямований на забезпечення безпеки, здоров'я та добробуту працівників під час виконання трудових обов'язків, що охоплює всі етапи: від виявлення потенційних ризиків і їх оцінки до прийняття управлінських рішень, їх реалізації та контролю. Вона включає в себе постійний моніторинг умов праці, аналіз і прогнозування небезпек, розробку та впровадження заходів для їх усунення або зниження до прийняттого рівня, а також залучення всіх учасників процесу — від працівників до керівництва. Важливим елементом є також постійний контроль за виконанням заходів і коригування політики охорони праці відповідно до змін умов і нових викликів.

Зміни у сфері охорони праці історично супроводжували значущі етапи становлення та модернізації державного управління, формування ринкових механізмів, а також усвідомлення ролі соціального захисту як базової складової суспільного добробуту.

Забезпечення прав у сфері охорони праці також залежить від рівня інтеграції держави в міжнародні економічні та політичні структури. Таким чином, розвиток охорони праці сьогодні не лише відображає політико-соціальні

та економічні зміни в державі, а й є механізмом забезпечення прав та інтеграції нації у світовий правовий і соціальний простір.

1.2 Сутність контролю за системою охорони праці

Управління системою охорони праці є складовою стратегічного підходу до забезпечення безпечних і здорових умов на робочих місцях. Дослідження та розвиток таких систем мають базуватися на логічному процесі, що передбачає постійне вдосконалення. Впровадження ефективних політик, їх оцінка, проведення аудиту та реалізація заходів із покращення є ключовими складовими цього процесу. Такі дії сприяють мінімізації ризиків, досягненню ключових показників ефективності організації та створенню позитивного впливу на громаду.

Контроль та моніторинг є невід'ємною частиною управління, що забезпечує постійне відстеження діяльності, виявлення потенційних проблем і пропонування відповідних рішень.

Застосування контролю у практиці управління охороною праці не лише сприяє забезпеченню безпечних умов, а й допомагає формувати культуру безпеки, підвищувати ефективність організації та створювати основу для її сталого розвитку [13].

Система управління охороною праці (далі — СУОП) є складовою загальної системи управління організацією, яка охоплює організацію роботи з безпеки та здоров'я, політику у цій сфері, процеси планування, управлінські обов'язки, а також практики, процедури й ресурси, необхідні для розробки, впровадження, перегляду та підтримки політики охорони праці. Ефективна система управління охороною праці повинна охоплювати всі аспекти організації праці, забезпечуючи попередження травм і професійних захворювань [13].

Одним із ключових елементів СУОП є формулювання політики та зобов'язань. Політика охорони праці має стати частиною загальної політики безпеки організації та бути визначеною у програмі, розробленій на основі вимог чинного законодавства. Політика задає чіткий напрям для досягнення безпеки,

сприяючи постійному вдосконаленню, відповідності нормативним вимогам та виконанню зобов'язань перед працівниками, клієнтами й суспільством [13]. Вона забезпечує ефективне використання людських і матеріальних ресурсів, зменшення фінансових ризиків і задоволення очікувань усіх зацікавлених сторін.

Реалізація та функціонування СУОП передбачає створення відповідних умов для досягнення поставлених цілей. Впровадження системи повинно базуватися на залученні працівників, їх мотивації та компетентності. Ефективне спілкування та навчання персоналу відіграють ключову роль у забезпеченні відповідального підходу до безпеки та здоров'я. Особливу увагу слід приділяти систематичному використанню методів оцінки ризиків, які допомагають визначити пріоритети та розробити заходи для мінімізації небезпек.

Оцінка результативності передбачає регулярний моніторинг і аналіз ефективності системи управління охороною праці. Вона охоплює активний самоконтроль, що дозволяє виявити потенційні недоліки, та реактивний аналіз, який спрямований на виявлення причин порушень через розслідування інцидентів. Моніторинг допомагає ідентифікувати основні причини невідповідностей та забезпечує постійне вдосконалення системи [14].

Остаточним етапом управління є аудит і перегляд результативності СУОП. Постійний аналіз даних моніторингу та незалежних аудитів дозволяє організації досягати високих стандартів у сфері охорони праці. Важливим аспектом є інтеграція найкращих практик і ключових показників ефективності в діяльність організації. Такий підхід сприяє підвищенню конкурентоспроможності, формуванню позитивного іміджу та забезпеченню сталого розвитку [13].

Ефективне управління системою охорони праці є не лише вимогою законодавства, але й інструментом стратегічного розвитку організації, спрямованим на збереження здоров'я працівників і підвищення продуктивності.

Контроль за системою охорони праці є критично важливим інструментом СУОП у сфері публічного управління та адміністрування. Він відіграє ключову роль у забезпеченні сталого розвитку робочого середовища, захисті працівників

і зниженні ризиків, що можуть виникати на робочих місцях. У контексті публічного управління контроль за охороною праці є не лише організаційним завданням, а й питанням дотримання прав працівників, забезпечення соціальної справедливості та реалізації політик сталого розвитку.

Ефективний контроль системи охорони праці спрямований на інтеграцію принципів безпеки у загальну стратегію розвитку організацій, підприємств та суспільства в цілому. В управлінському аспекті суто формально контроль виконує функцію забезпечення відповідності діяльності підприємств нормам законодавства та міжнародним стандартам, зокрема вимогам Міжнародної організації праці. Це досягається через постійний моніторинг, оцінку та вдосконалення процедур і заходів, які сприяють запобіганню інцидентам і професійним захворюванням.

Активний моніторинг, що є одним із двох основних підходів до контролю, акцентує увагу на профілактичних заходах [14]. У межах публічного управління він включає регулярні інспекції, перегляд оцінок ризиків, екологічний моніторинг і забезпечення виконання встановлених стандартів. Це дозволяє не лише знизити ймовірність виникнення небезпечних ситуацій, але й покращити стратегічне планування у сфері охорони праці, залучаючи до процесу як працівників, так і керівників. Крім того, активний моніторинг сприяє прозорості діяльності організацій, що є важливим чинником у контексті публічної підзвітності.

Реактивний моніторинг у сфері публічного управління дозволяє розслідувати інциденти, що вже відбулися, виявляти недоліки в системах управління та розробляти рекомендації щодо їх усунення [14]. Його ключовою метою є не лише запобігання повторенню таких ситуацій, а й створення умов для навчання організацій і суспільства на основі досвіду. Це включає аналіз причин інцидентів, розробку коригувальних дій та перегляд політик і регуляторних вимог. У цьому контексті державні органи виступають координаторами процесу, забезпечуючи співпрацю між різними

стейкхолдерами, включно з підприємствами, громадськістю та наглядовими інституціями.

Загалом, контроль за системою охорони праці в рамках публічного управління та адміністрування не обмежується внутрішньою діяльністю організацій. Він є інструментом для досягнення більш глобальних цілей, таких як забезпечення суспільного добробуту, підвищення конкурентоспроможності національної економіки та інтеграції у світові економічні та соціальні процеси. За умови ефективного виконання, цей механізм стає основою для формування культури безпеки на всіх рівнях управління, сприяючи досягненню довготривалих соціально-економічних результатів.

Контроль за системою охорони праці є одним із ключових елементів забезпечення безпеки працівників, дотримання нормативно-правових вимог та підвищення ефективності систем управління. У цьому контексті моніторинг та аудити відіграють важливу роль, створюючи цикл зворотного зв'язку, що дозволяє організації не лише оцінювати поточний стан, а й постійно вдосконалювати свою систему охорони праці. Моніторинг забезпечує отримання оперативної інформації про стан системи та виявлення можливих відхилень, тоді як аудити дозволяють критично оцінити її ефективність, відповідність стандартам та здатність мінімізувати ризики.

Моніторинг охорони праці включає систематичне відстеження ключових показників виконання планів, стандартів та політик. Він спрямований на аналіз досягнення цілей щодо зниження рівня травматизму, професійних захворювань та дотримання законодавства. Основними методами моніторингу є перевірки робочих процесів, аналіз ризиків і відповідності робочого середовища встановленим стандартам, а також моніторинг звітів про інциденти, нещасні випадки та порушення безпеки [13]. У рамках публічного управління моніторинг має на меті забезпечення прозорості процесів та контроль за виконанням організаційних зобов'язань.

Аудит як інструмент контролю та критичної оцінки виходить за межі повсякденного моніторингу та фокусується на структурованій перевірці

ефективності всієї системи управління охороною праці. Аудит передбачає збір незалежної інформації про відповідність системи встановленим стандартам, її ефективність та надійність [14]. Організація повинна розробити програму аудиту, визначити ресурси, необхідні компетенції аудиторів та методи оцінки. Важливо, щоб аудитори мали відповідну кваліфікацію, знання законодавства, навички аналізу фізичних, людських і організаційних факторів, а також незалежність від діяльності, яка підлягає аудиту. Результати аудиту мають бути задокументовані, а пропозиції щодо вдосконалення реалізовані у встановлені терміни.

Важливим елементом забезпечення ефективного контролю є навчання працівників. Публічні органи управління мають впроваджувати програми навчання, які охоплюють базові знання з охорони праці та спеціалізовані навички управління ризиками. Навчання має враховувати потреби організації, посадові обов'язки та індивідуальні запити працівників. Особлива увага приділяється підготовці нових співробітників, оновленню знань у разі змін у роботі, впровадженню нових технологій та навчання в рамках реагування на аварійні ситуації [12].

Контроль за охороною праці може здійснюватися кількома сторонами, кожна з яких відіграє важливу роль у забезпеченні безпеки та здоров'я працівників на робочих місцях. Насамперед, держава є основним гарантом прав працівників у сфері охорони праці. Вона розробляє та приймає нормативно-правові акти, які визначають стандарти безпеки праці, контролює їх виконання та забезпечує функціонування системи нагляду за охороною праці через відповідні органи. Держава також виконує моніторинг та регулювання національних програм з охорони праці, визначаючи політики та стратегії, що відповідають міжнародним стандартам.

Уповноважені органи, серед яких можуть бути спеціалізовані інспекції, безпосередньо здійснюють нагляд за дотриманням норм охорони праці на підприємствах. Вони проводять перевірки, надають консультації з безпеки праці та допомагають в упровадженні заходів для усунення виявлених ризиків на

робочих місцях. Ці органи грають ключову роль у забезпеченні належного виконання норм і стандартів.

Роботодавці, у свою чергу, несуть відповідальність за створення безпечних умов праці на своїх підприємствах. Вони повинні забезпечувати необхідне обладнання, здійснювати навчання та інформування працівників про потенційні ризики на робочих місцях, створити відкриті умови для того, аби працівники могли повідомляти про невідповідності, реалізувати програми безпеки. Вони виступають важливим елементом у реалізації політики охорони праці на практиці.

Не менш важливу роль відіграють самі працівники, які повинні активно співпрацювати з роботодавцями в питаннях охорони праці. Вони зобов'язані дотримуватися інструкцій і норм безпеки, а також повідомляти про виявлені порушення або небезпечні умови праці. Залучення працівників до процесу контролю дозволяє підвищити ефективність охорони праці та забезпечити безпеку в робочому середовищі.

Профспілки також мають вагоме значення, адже вони захищають права працівників щодо охорони праці. Вони активно залучаються до моніторингу умов праці на підприємствах, ведуть переговори з роботодавцями щодо покращення стандартів безпеки та можуть ініціювати перевірки у разі порушень. Профспілки також надають правову підтримку працівникам, що дозволяє їм відстоювати свої права у випадку трудових спорів.

Організації громадянського суспільства виконують важливу роль, зокрема в забезпеченні прозорості процесів та підвищенні рівня обізнаності про права працівників. Вони можуть сприяти впровадженню кращих практик контролю на робочих місцях.

Таким чином, контроль за охороною праці через моніторинг та аудит забезпечує не лише дотримання законодавства, а й сприяє формуванню культури безпеки, прозорості у публічному управлінні, ефективному використанню ресурсів та створенню безпечних умов для працівників і громадян. Аудит та моніторинг стають основою для вдосконалення політик

охорони праці, впровадження інновацій та підвищення соціальної відповідальності організацій.

1.3 Міжнародне нормативно-правове забезпечення охорони праці

Міжнародна організація праці є спеціалізованим агентством ООН, яке зосереджується на просуванні соціальної справедливості та визнаних міжнародних правах людини та працівників МОП об'єднує уряди, роботодавців і працівників держав-членів, що дозволяє встановлювати міжнародні стандарти праці, розробляти політики та програми, спрямовані на забезпечення гідної праці для всіх [15].

Місія МОП полягає в тому, щоб підтримувати соціальну справедливість, оскільки організація вважає, що вона є основою для стійкого миру в усьому світі. Одним з основних напрямків діяльності МОП є розробка та просування стандартів і основоположних принципів прав працівників, що включає гарантії безпеки праці та охорони здоров'я на робочих місцях. МОП активно працює над створенням можливостей для жінок і чоловіків для отримання гідної роботи та доходу, а також розширенням охоплення та ефективності соціального захисту для всіх [15].

Важливість МОП для контролю за охороною праці полягає в тому, що організація розробляє міжнародні рекомендації, які встановлюють мінімальні стандарти для забезпечення безпеки працівників на всіх етапах їх професійної діяльності. Це включає створення умов для забезпечення належної охорони праці, безпеки на робочих місцях, що дозволяє мінімізувати ризики для здоров'я працівників.

Крім того, МОП сприяє зміцненню трипартизму та соціального діалогу, що важливо для створення балансу інтересів між урядами, роботодавцями та працівниками. Це забезпечує прозорість у питаннях охорони праці, дозволяючи країнам ефективно реалізовувати програми та політики для захисту здоров'я і безпеки працівників [15].

Через свою діяльність МОП впливає на національні та міжнародні стандарти, допомагаючи країнам створювати ефективні системи контролю за охороною праці, що відповідають міжнародним нормам та стандартам.

Нормативно-правове забезпечення охорони праці є критичним елементом для забезпечення безпеки працівників на робочих місцях. Важливою частиною міжнародного правового забезпечення охорони праці є Міжнародний пакт про громадянські та політичні права, що закріплює низку основоположних прав, які мають прямий вплив на забезпечення безпечних і здорових умов праці. Зокрема, стаття 8 Пакту прямо забороняє рабство, работоргівлю та примусову працю в усіх її формах, окрім чітко визначених винятків. Ця стаття створює правову базу для захисту працівників від експлуатації, що є критично важливим у контексті забезпечення їхніх трудових прав [16].

Заборона примусової праці є ключовою для формування здорових трудових відносин, адже вона забезпечує працівникам право обирати роботу за власною волею та отримувати справедливу винагороду. Це також сприяє створенню умов, які гарантують людську гідність і безпеку праці. У країнах, які ратифікували Пакт, національні законодавства зобов'язані інтегрувати ці положення, посилюючи захист працівників.

Крім того, Пакт гарантує право кожного громадянина брати участь у державному управлінні, голосувати та бути обраним, а також допускатися до державної служби на умовах рівності. Це право включає забезпечення рівного доступу до роботи в органах державного управління, що є важливим у сфері охорони праці, зокрема для розроблення та впровадження політик, які сприяють захисту прав працівників [16].

Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права є ключовим міжнародним документом, який забезпечує фундаментальні права працівників, включаючи їхню безпеку і гідність на робочому місці. Згідно зі статтею 6, Пакт визнає право кожної людини на працю, що включає можливість вільно обирати або погоджуватися на роботу, яка забезпечує засоби для життя. Для забезпечення цього права держави-учасниці зобов'язані вживати заходів,

таких як розробка програм професійної підготовки та створення умов для продуктивної зайнятості. Це прямо пов'язано з охороною праці, оскільки професійно-технічна підготовка дозволяє працівникам отримувати знання щодо безпеки на робочому місці та уникати ризиків. Стаття 7 визначає право кожної людини на справедливі та сприятливі умови праці, що охоплюють такі аспекти як справедлива оплата праці, безпека та гігієна праці, рівні можливості, відпочинок і дозвілля [17]. Визнання цих прав підкреслює важливість створення умов праці, які не лише відповідають економічним потребам працівників, але й забезпечують їхній захист від шкідливих факторів, зберігаючи гідність і рівність у трудових відносинах.

Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок є міжнародним документом, який спрямований на забезпечення рівності прав жінок у сфері праці та охорони праці. Її положення передбачають ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, створення рівних можливостей для працевлаштування та гарантування безпечних і справедливих умов праці. У рамках статті 11 Конвенції держави-учасниці зобов'язуються забезпечувати жінкам рівні права з чоловіками в усіх аспектах зайнятості. Це включає право на працю як фундаментальне право кожної людини, рівні можливості при наймі на роботу, вільний вибір професії або роду діяльності, а також доступ до професійного навчання та перепідготовки. Особливу увагу приділено рівній оплаті праці за рівноцінну роботу, що передбачає не лише рівну зарплату, але й рівний доступ до пільг і об'єктивної оцінки якості виконаних завдань. Конвенція також гарантує соціальний захист у разі виходу на пенсію, безробіття, хвороби, інвалідності чи втрати працездатності [18].

Особлива роль відводиться захисту жінок у період вагітності. Держави повинні забезпечувати заборону звільнення на підставі вагітності чи сімейного стану, надавати оплачувані відпустки по вагітності та пологах із збереженням місця роботи й соціальних гарантій, а також створювати умови, які сприяють поєднанню трудової діяльності з виконанням сімейних обов'язків. Конвенція зобов'язує держави періодично переглядати національне законодавство у сфері

праці, щоб адаптувати його до сучасних науково-технічних досягнень, тим самим підвищуючи рівень захисту працівників [18].

Конвенція акцентує увагу на необхідності створення робочого середовища, вільного від дискримінації та нерівності, що є фундаментальною умовою для реалізації трудових прав усіх працівників незалежно від гендеру. У контексті охорони праці Конвенція сприяє запровадженню політик, які враховують потреби жінок, забезпечують їхню безпеку на робочому місці та дозволяють реалізовувати професійні права без додаткових ризиків для здоров'я чи економічної стабільності.

Ще одним важливим документом є Конвенція МОП № 100 «Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю» (1951), яка вимагає від держав забезпечення принципу рівної оплати праці для чоловіків і жінок за однакову роботу. Конвенція передбачає, що усі працівники, незалежно від статі, повинні отримувати рівну винагороду за працю однакової цінності. Це має важливе значення для забезпечення соціальної справедливості та запобігання дискримінації в оплаті праці [19].

Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю (2006), яка забезпечує рівні права для всіх осіб з інвалідністю в усіх сферах життя, включаючи роботу. Зокрема, стаття 27 Конвенції гарантує захист прав осіб з інвалідністю на рівні з іншими працівниками у всіх формах зайнятості. Тому всі працівники, незалежно від стану здоров'я, мають право на рівні умови праці, без дискримінації [19].

Також значимою є Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації (1965), яка зобов'язує держави вживати заходів для ліквідації расової дискримінації в усіх її формах, включаючи дискримінацію за расою, походженням або етнічним походженням. Це важливо для забезпечення рівних умов для всіх працівників [20].

Одним із основних документів щодо охорони праці є Конвенція МОП № 161 про служби гігієни праці (1985), яка вимагає створення системи охорони праці для всіх працівників у всіх галузях економіки. Ця Конвенція покладає на

служби охорони праці обов'язки щодо попередження та захисту здоров'я та безпеки працівників. Вона також передбачає необхідність надання консультацій роботодавцям, працівникам та їхнім представникам щодо підтримки безпечного та здорового робочого середовища. Згідно з цією Конвенцією, держави мають зобов'язання розробити та впровадити політику та стратегії для захисту працівників [21].

Важливою частиною нормативно-правового забезпечення охорони праці є законодавчі акти, які визначають мінімальні стандарти соціального захисту працівників, у тому числі через надання компенсацій за травми, отримані на робочому місці. Однією з таких норм є Конвенція МОП про відшкодування працівникам під час нещасних випадків на виробництві, яка встановлює обов'язки держав щодо створення національного законодавства, що передбачає виплату соціальних компенсацій за травми на виробництві або професійні захворювання. Ця Конвенція передбачає надання медичних послуг, грошових виплат за непрацездатність, інвалідність, втрату працездатності або смерть внаслідок нещасного випадку на роботі [22].

Згідно з Конвенцією МОП про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище (1981), держави зобов'язуються формувати та періодично переглядати національну політику у сфері охорони праці, яка охоплює всі галузі економічної діяльності. Ця Конвенція встановлює вимоги до профілактики небезпек на робочих місцях, оцінки ризиків, навчання працівників та реагування на надзвичайні ситуації [23].

Конвенція МОП № 155 також визначає, що національні уряди повинні створювати та здійснювати нагляд за дотриманням норм охорони праці, а роботодавці зобов'язані забезпечувати безпечні умови праці для своїх працівників. Вона підкреслює важливість не тільки попередження ризиків, а й постійного моніторингу та оцінки ефективності вжитих заходів для підтримки здоров'я та безпеки працівників [23].

Нормативно-правове забезпечення охорони праці є фундаментом для створення безпечних та гідних умов праці. Воно базується на міжнародних

стандартах, розроблених такими організаціями, як Міжнародна організація праці та Організація Об'єднаних Націй, які спрямовані на захист прав працівників, забезпечення їхньої безпеки та здоров'я, а також запобігання дискримінації у трудових відносинах.

Ці документи закладають основи для забезпечення рівності у сфері праці, справедливої оплати, охорони здоров'я та соціального захисту працівників. Вони зобов'язують держави адаптувати національне законодавство до міжнародних норм, зокрема в частині страхування від нещасних випадків на виробництві, створення безпечних умов праці, захисту жінок і осіб з інвалідністю, а також боротьби з дискримінацією за будь-якими ознаками.

Особлива увага приділяється трипартизму та соціальному діалогу, які дозволяють урядам, роботодавцям і працівникам спільно розробляти політики, спрямовані на підтримку безпеки праці. Такий підхід сприяє ефективному впровадженню національних політик, посиленню контролю за дотриманням стандартів і забезпеченню прозорості в управлінні.

З точки зору публічного управління та адміністрування трипартизм забезпечує участь трьох основних суб'єктів: уряду, роботодавців і працівників. Така модель дозволяє враховувати інтереси всіх сторін, створюючи баланс між економічними, соціальними та безпековими аспектами праці. Взаємодія уряду, роботодавців і працівників у межах трипартизму дозволяє ефективніше здійснювати контроль за виконанням вимог охорони праці. Участь профспілок та інших організацій громадянського суспільства забезпечує прозорість процесів і підвищує довіру до державних інституцій.

Загалом нормативно-правове забезпечення охорони праці відіграє критичну роль у мінімізації ризиків для здоров'я працівників, забезпеченні соціальної справедливості й побудові стабільної трудової системи.

Міжнародне нормативно-правове регулювання контролю за охороною праці забезпечує основи для створення ефективних систем безпеки на робочих місцях, що включають профілактичні заходи, моніторинг дотримання стандартів, навчання працівників та реалізацію механізмів компенсації

постраждалим. Ці норми сприяють забезпеченню безпечних і здорових умов праці, а також покращенню соціального захисту працівників на міжнародному рівні.

1.4 Цифрові рішення для забезпечення контролю за охороною праці

Цифрові рішення для контролю за охороною праці стають важливим інструментом для підвищення безпеки на робочих місцях. На думку Енріко Каньо, Давида Акордіні та ін. можна відзначити кілька категорій цифрових систем, які сприяють підвищенню рівня охорони праці: системи на основі носимих пристроїв, доповненої та віртуальної реальності, штучного інтелекту та навігаційні системи [24].

Системи на основі носимих пристроїв, наприклад, сенсори, що носяться працівниками, можуть використовуватися для виявлення небезпечних ситуацій, таких як наближення до обладнання або інші потенційно небезпечні умови. Вони можуть надсилати сигнали тривоги в разі наближення до небезпечних зон, а також зупиняти машини для запобігання аваріям. Такі рішення дозволяють оперативно реагувати на можливі загрози для здоров'я та безпеки працівників. Носимими технологіями можуть бути спеціальні біометричні смарт-одяги, екзоскелети та інші пристрої, які постійно відстежують фізичний стан працівника, його навантаження та вплив навколишнього середовища. Такі технології дають можливість отримувати точні дані про стан здоров'я, рівень втоми, ергономіку робочого процесу і навіть визначати потенційні небезпеки, дозволяючи працівникам своєчасно вжити заходів для запобігання травмам [24].

Системи на основі доповненої та віртуальної реальності дозволяють створювати симуляції небезпечних ситуацій, що допомагають працівникам навчатися діям у надзвичайних ситуаціях без реального ризику для їхнього здоров'я. Такі технології також використовуються для тренувань, де працівники можуть ознайомитись із процедурами безпеки та управлінням ризиками, що допомагає знижувати кількість інцидентів на робочих місцях. Завдяки цим технологіям можливо створювати реалістичні тренажери для навчання

працівників безпеці, проводячи їх через небезпечні ситуації у безпечному та контрольованому середовищі. Ігрифікація навчання також сприяє кращому засвоєнню технік безпеки, оскільки надає інтерактивний та мотивуючий підхід [24, 25].

Штучний інтелект і навігаційні системи можуть допомогти в прогнозуванні та запобіганні нещасних випадків, аналізуючи дані про робочі умови, поведінку працівників та можливі небезпечні фактори. Вони можуть автоматично виявляти потенційні загрози та рекомендувати відповідні дії або втручання, таким чином значно підвищуючи ефективність управління охороною праці.

Крім того, цифрові рішення використовуються для моніторингу поведінки працівників, зокрема правильного використання засобів індивідуального захисту (ЗІЗ), що також є важливим аспектом охорони праці. Вони можуть допомогти виявляти порушення стандартів безпеки і забезпечити швидке реагування з боку керівництва [24].

Але попри всі переваги, впровадження цифрових рішень для охорони праці зіштовхується з певними бар'єрами. Зокрема, важливими бар'єрами є побоювання щодо конфіденційності та безпеки даних, а також організаційні труднощі, такі як недостатня кваліфікація персоналу або відсутність відповідної технічної підтримки. Однак наявність достатньої інформації про переваги технологій, проведення навчань і надання технічної підтримки можуть допомогти подолати ці перешкоди [25].

Загалом, цифрові рішення стають важливим інструментом для покращення безпеки на робочих місцях, допомагаючи не лише зменшити кількість нещасних випадків, а й покращити загальну ефективність контролю за охороною праці.

Ще одним важливим інструментом є дрони, які використовуються для проведення інспекцій у небезпечних або важкодоступних місцях. Це дозволяє проводити необхідні перевірки без безпосереднього залучення працівників, що знижує ймовірність виникнення інцидентів [25].

Використання колаборативних роботів (коботів) також відіграє важливу роль у забезпеченні безпеки. Коботи працюють поруч з працівниками, допомагаючи виконувати повторювані та важкі завдання. Вони оснащені системами безпеки, які обмежують силу та виявляють зіткнення, що дозволяє знизити ризик травмування. Серед технологій, що сприяють покращенню охорони праці, також виділяють Інтернет речей (IoT). Це система, яка об'єднує сенсори та пристрої для моніторингу стану машин, забезпечення раннього виявлення несправностей і оцінки безпеки робочих процесів в реальному часі [24, 25].

Програмне забезпечення для звітності з безпеки на робочому місці дозволяє автоматизувати процеси контролю та повідомлення про інциденти, розслідування та коригувальні дії. Це забезпечує своєчасне реагування на порушення та підтримує відповідність вимогам нормативних актів [25].

Отже, цифрові рішення для контролю за охороною праці стають ключовим інструментом у покращенні безпеки на робочих місцях. Технології, такі як носимі пристрої, доповнена та віртуальна реальність, штучний інтелект, навігаційні системи, дрони, колаборативні роботи та Інтернет речей, суттєво підвищують ефективність управління охороною праці, дозволяючи своєчасно виявляти та реагувати на потенційні небезпеки. Вони забезпечують не тільки зменшення фізичних ризиків для працівників, а й оптимізацію робочих процесів, покращуючи ергономіку та знижуючи ймовірність нещасних випадків. Однак, для максимального ефекту від цифрових технологій необхідно враховувати можливі бар'єри, такі як проблеми з конфіденційністю даних, недостатню кваліфікацію персоналу та організаційні труднощі. Подолання цих перешкод через відповідні навчання, технічну підтримку та інформування про переваги цифрових рішень дозволить значно поліпшити стан охорони праці та забезпечити більш безпечні умови для працівників.

Висновок до розділу 1

Контроль за системою охорони праці в сфері публічного управління та адміністрування є ключовим елементом для забезпечення безпечних і здорових умов праці, що має прямий вплив на ефективність роботи державних органів та установ. Охорона праці в цій сфері не обмежується лише дотриманням технічних стандартів безпеки, а включає комплексний підхід, який охоплює соціальні, економічні та етичні аспекти. Зокрема, важливою є роль держави як регулятора і гаранта прав працівників, а також забезпечення належної взаємодії між органами публічної влади, роботодавцями, працівниками та організаціями громадянського суспільства.

Впровадження сучасних технологій, зокрема автоматизованих систем моніторингу і аналізу даних, дозволяє своєчасно прогнозувати ризики та ефективно реагувати на потенційні загрози безпеці працівників. Це сприяє не лише підвищенню ефективності контролю, а й зниженню ймовірності виникнення нещасних випадків. Водночас важливо інтегрувати систему охорони праці з іншими управлінськими системами, такими як управління якістю та екологічні стандарти, що дозволяє досягати синергетичного ефекту.

Належний контроль за охороною праці сприяє підвищенню довіри з боку працівників і громадськості, покращує імідж організації, а також сприяє виконанню міжнародних стандартів і принципів, зокрема тих, що закріплені в рамках Міжнародної організації праці.

Таким чином, контроль за системою охорони праці в публічному управлінні та адмініструванні є важливим інструментом для забезпечення законності, соціальної відповідальності та безпеки працівників, що в свою чергу сприяє підвищенню загальної ефективності функціонування публічних органів влади.

РОЗДІЛ 2. МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД КОНТРОЛЮ ЗА СИСТЕМОЮ ОХОРОНИ ПРАЦІ В СФЕРІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

2.1 Особливості дослідження контролю за системою охорони праці в сфері публічного управління та адміністрування

На нашу думку, дослідження контролю за системою охорони праці в сфері публічного управління та адміністрування передбачає комплексний підхід, що включає аналіз двох ключових аспектів: нормативно-правового забезпечення та діяльності органів публічного управління та адміністрування.

Аналіз нормативно-правового забезпечення є дозволяє визначити правові основи реалізації політики в сфері охорони праці, зокрема і щодо здійснення контролю за системою охорони праці. Вивчення законодавчої бази розкриває сутність поняття «охорона праці», її зміст та особливості правового регулювання залежно від соціокультурного, національного та інших контекстів. Як зазначено у попередньому розділі, для різних країн поняття охорони праці має свої особливості, обумовлені історичним розвитком, рівнем інтеграції міжнародних стандартів, прогресом у сфері інформаційно-комунікативних технологій, а також ступенем ратифікації актів міжнародного права, зокрема конвенцій та рекомендацій Міжнародної організації праці. Дослідження цього аспекту дозволяє оцінити відповідність національного законодавства міжнародним стандартам, а також визначити прогалини та можливості для вдосконалення нормативно-правового регулювання.

Другим важливим напрямом є дослідження діяльності органів публічного управління та адміністрування. У межах цього дослідження варто звернути увагу на два ключові аспекти. Дослідження діяльності органів, відповідальних за реалізацію політики в сфері охорони праці. Це включає аналіз компетенцій органів виконавчої влади, які формують і впроваджують політику у цій сфері, а також їхньої взаємодії з іншими зацікавленими сторонами, включаючи профспілки, роботодавців та організації громадянського суспільства.

Система контролю за охороною праці всередині органів державної влади та місцевого самоврядування є другим ключовим аспектом. Особливу увагу слід приділити питанням дотримання вимог законодавства в самих органах публічного управління. Це включає оцінку механізмів управління ризиками, застосування засобів індивідуального захисту, дотримання процедур з охорони праці під час виконання службових обов'язків працівниками цих органів.

Дослідження контролю за системою охорони праці в сфері публічного управління та адміністрування дозволяє вийти за межі традиційного дотримання вимог законодавства. Воно охоплює також оцінку ефективності політики, що передбачає розгляд охорони праці не лише як набору нормативних зобов'язань, а як системи, здатної передбачати й мінімізувати потенційні загрози. Такий підхід сприяє формуванню більш адаптивної та проактивної системи управління, яка зосереджується не лише на усуненні існуючих ризиків, але й на попередженні нових викликів.

Окрім цього, контроль за системою охорони праці в органах публічної влади надає можливість дослідити рівень залученості державних службовців та службовців органів місцевого самоврядування до впровадження стандартів безпеки та здоров'я. Залученість персоналу до процесів планування, впровадження та контролю заходів з охорони праці є ключовим фактором, що визначає успіх політики в цій сфері. Аналіз таких аспектів дозволяє не лише виявити проблемні ділянки у функціонуванні системи, але й розробити практичні рекомендації щодо підвищення ефективності заходів з охорони праці.

У контексті публічного управління це також відкриває можливості для створення більш інтегрованих і взаємодіючих систем управління охороною праці, які враховують специфіку роботи органів влади, їхню функціональну спрямованість і ризики, притаманні різним секторам державного управління.

Такий комплексний підхід дозволяє дослідити як нормативно-правову базу, що визначає рамкові умови реалізації політики в сфері охорони праці, так і практичні аспекти її впровадження, включаючи контроль за її дотриманням.

2.2 Досвід контролю за системою охорони праці США

Проведене дослідження дозволяє виокремити ключові особливості здійснення контролю за системою охорони праці в США. Однією з найважливіших характеристик є реалізація широких інформаційних кампаній, які сприяють формуванню культури безпеки серед роботодавців і працівників. Уряд США активно використовує сучасні медіа, інформаційні платформи та спеціалізовані освітні програми для поширення знань про права працівників, вимоги безпеки та правила дотримання охорони праці. Відкритість і доступність цієї інформації створюють умови для формування відповідального ставлення до питань безпеки на робочому місці, підвищуючи загальний рівень обізнаності серед громадян. Це, своєю чергою, знижує ризики порушень і сприяє створенню безпечного середовища для працівників.

Другою визначальною рисою контролю за системою охорони праці в США є інтеграція вразливих верств населення. Держава приділяє значну увагу залученню таких груп, як мігранти, жінки, люди похилого віку, молодь і працівники з обмеженими можливостями, ветерани до участі у системі охорони праці. Для цього використовуються спеціалізовані програми адаптації, які враховують потреби кожної групи. Такий підхід не лише захищає працівників від дискримінації чи ризиків, а й посилює їхню інтеграцію у процеси, сприяючи соціальній згуртованості.

На нашу думку, важливо відмітити, що державна політика США щодо контролю за охороною праці ветеранів є взірцем всебічного та комплексного підходу. Особливо важливим аспектом цієї політики є дотримання принципу комплаєнсу, який базується на чітко визначеній законодавчій основі, зокрема положеннях Закону про працевлаштування та права на повторне працевлаштування (USERRA). Після проведеного аналізу можна зробити висновок, що уряд США активно сприяє виконанню цього закону, створюючи сприятливі умови для роботодавців і працівників та забезпечуючи їхню правову підтримку. Одним із ключових аспектів політики є захист від дискримінації. Закон USERRA гарантує, що ветерани не зазнають обмежень у правах через

свою попередню, поточну або заплановану військову службу. Це дозволяє забезпечити рівні можливості для працевлаштування, просування по службі, утримання робочих місць та доступу до інших трудових прав. Такий підхід сприяє зменшенню соціальної напруги та створенню рівних умов для всіх працівників [26].

Особливої уваги заслуговує принцип «ескалатора», закріплений у USERRA. Він забезпечує ветеранам повернення на посаду, яку вони займали б, якби не були відсутні через військову службу. Це стосується як збереження статусу і зарплати, так і стажу роботи та інших пільг. Крім того, роботодавці зобов'язані створювати умови для адаптації працівників після повернення з військової служби, надаючи їм можливості для навчання або перепідготовки [26]. На наш погляд, цей досвід є дуже цінним для України для імплементації його в післявоєнній відбудові.

США також приділяють значну увагу інформуванню та освітній підтримці. Уряд забезпечує роботодавців і працівників чіткими інструкціями, публікує інформаційні бюлетені та надає доступ до онлайн-ресурсів, які пояснюють права та обов'язки сторін. Такі заходи сприяють підвищенню обізнаності та дотриманню законодавства в галузі охорони праці ветеранів, що є дуже важливим для контролю. Комплаєнс у цій сфері є пріоритетом державної політики. Уряд забезпечує його виконання шляхом активного залучення спеціалізованих органів, таких як Служба працевлаштування та навчання ветеранів (VETS), що контролюють дотримання вимог USERRA. Також роботодавців зобов'язують поширювати повідомлення про права та обов'язки ветеранів, розміщуючи інформаційні матеріали у доступних місцях або надсилаючи їх електронною поштою, і це також, сприяє контролю за системою охорони праці, але збоку працівників [26].

Особливу увагу в системі контролю за охороною праці в США приділено розвитку професійного навчання. Освітні програми з охорони праці є невід'ємною складовою професійної підготовки в багатьох галузях. Спеціальні тренінги, сертифікаційні курси та програми підвищення кваліфікації

допомагають роботодавцям і працівникам не лише дотримуватися законодавчих вимог, а й постійно адаптуватися до змін у сфері трудових відносин та технологічних інновацій. Це дозволяє підвищувати рівень компетенцій усіх учасників трудового процесу, створюючи передумови для зменшення професійних ризиків і підвищення ефективності виробничої діяльності.

Таким чином, система контролю за охороною праці в США базується на принципах відкритості, соціальної інклюзії та неперервного навчання. Ці підходи не лише забезпечують дотримання стандартів безпеки, а й сприяють формуванню соціально відповідального середовища, що враховує потреби кожного працівника.

Історія контролю за системою охорони праці в США є яскравим прикладом еволюції соціальної політики, пов'язаної із захистом працівників. Вона тісно переплітається з історією робітничого руху, боротьбою за трудові права та розвитком державного регулювання. Перші спроби впровадження контролю за охороною праці у США з'явилися на початку XX століття. Цей період характеризувався слабкою правовою базою, обмеженими можливостями для захисту працівників та значним опором з боку бізнесу. Водночас соціальна криза Великої депресії змусила уряд переглянути підходи до трудового законодавства [27].

Особливий прорив у контролі за системою охорони праці стався після Другої світової війни, коли необхідність ефективного використання робочої сили стимулювала розвиток трудового законодавства. У післявоєнний період були розширені соціальні програми, посилені гарантії прав працівників, а також створені механізми соціального забезпечення. Кульмінацією цих процесів стало прийняття у 1970 році Закону про безпеку та гігієну праці (OSHA), який створив федеральну агенцію для нагляду за стандартами безпеки на робочих місцях. Цей закон визначив новий рівень відповідальності роботодавців за створення безпечних умов праці [27].

Водночас історія контролю за охороною праці в США також відображає складнощі балансування між державним регулюванням і економічними інтересами бізнесу.

Сучасний контроль за охороною праці в США орієнтований на нові виклики. Автоматизація, цифровізація та глобалізація створюють нові ризики для здоров'я та безпеки працівників, а також змінюють характер самої роботи. Дедалі більша різноманітність робочої сили вимагає адаптивних підходів, які враховують потреби жінок, мігрантів та людей похилого віку.

Система органів контролю за охороною праці передбачає комплексний підхід до забезпечення безпечних умов праці у федеральних установах виконавчої гілки влади США. Основна відповідальність за організацію охорони праці покладається на керівників агентств, які зобов'язані створювати безпечні умови. Вони мають впроваджувати ефективні програми безпеки, проводити регулярні інспекції робочих місць та забезпечувати швидке реагування на виявлені небезпечні умови. У разі неможливості негайного усунення загроз керівники повинні розробляти плани пом'якшення з конкретними термінами виконання [27].

Контроль і координація діяльності з контролю охорони праці здійснюються Міністерством праці США, яке забезпечує розробку стандартів, встановлює вимоги до ведення документації та звітності, а також проводить навчання працівників і керівників. Міністерство оцінює програми з охорони праці в агентствах, організовує інспекції та реагує на повідомлення про небезпечні умови. Окрему увагу приділяють плановим і неплановим перевіркам, результати яких аналізуються, а за їх підсумками розробляються рекомендації для удосконалення. Щороку Міністерство подає звіт Президенту про стан безпеки праці у федеральних установах [28].

Важливу роль відіграють також комітети з охорони праці, які можуть створюватися в агентствах на різних рівнях. До складу комітетів входять представники керівництва та працівників. Їхнім завданням є моніторинг ефективності програм безпеки, консультації керівників агентств щодо

покращення умов праці та забезпечення доступу до необхідної інформації. У разі виявлення порушень комітети можуть ініціювати перевірки з боку Міністерства праці [27].

Значну підтримку в реалізації програм охорони праці надає Адміністрація загального обслуговування. Вона відповідає за забезпечення безпечних матеріалів та обладнання для федеральних установ, а також за усунення небезпечних умов у будівлях, які перебувають у її віданні. Адміністрація зобов'язана співпрацювати з Міністерством праці та агентствами для вирішення питань безпеки [29].

Федеральна консультативної ради з питань безпеки та гігієни праці (FACOSH), що діє як президентський дорадчий орган при міністрі праці має широкий мандат на консультування з усіх аспектів безпеки та гігієни праці федеральних службовців. Вона створена відповідно до Закону про безпеку та гігієну праці 1970 року, виконавчих наказів та положень законодавства. Основними завданнями Ради є зменшення кількості травм і захворювань серед федеральних працівників та надання рекомендацій для впровадження ефективних програм охорони праці в кожному федеральному департаменті та агентстві.

Діяльність FACOSH має декілька важливих особливостей. По-перше, Рада забезпечує відкритий публічний форум, де представники керівництва федеральних агентств та працівників обговорюють актуальні питання безпеки праці, обмінюються досвідом та формують політику в цій сфері. По-друге, участь у Раді представників як федеральних агентств, так і працівників дозволяє врахувати інтереси обох сторін і розробляти збалансовані рішення. Окрім цього, FACOSH функціонує в рамках чітких процедур та статутів, які оновлюються залежно від потреб. Наприклад, статут Ради може бути переглянутий і поновлений, щоб враховувати нові виклики у сфері охорони праці, що забезпечує її динамічність і адаптивність [30].

OSHA (Occupational Safety and Health Administration - Управління охорони праці) є ключовою інституцією в системі публічного управління США, що

відповідає за реалізацію політики у сфері охорони праці. Як частина Міністерства праці США, OSHA виконує стратегічну місію із забезпечення безпечних і здорових умов праці для всіх американських працівників. Управління встановлює стандарти безпеки, здійснює їхній моніторинг і дотримання, а також пропонує підтримку через освіту, навчання та інформаційну діяльність [31].

Основною місією OSHA є створення безпечного середовища для працівників шляхом впровадження законодавчих норм, зокрема положень Закону про безпеку праці. Інтеграція освіти та інформаційної роботи сприяє підвищенню обізнаності про стандарти охорони праці серед роботодавців і працівників [32].

Співпраця OSHA з державними програмами забезпечує системний підхід до охорони праці, коли стандарти кожного рівня управління є, щонайменше, такими ж ефективними, як федеральні. Це сприяє створенню єдиної національної системи безпеки праці, яка відповідає сучасним викликам.

OSHA функціонує під керівництвом помічника міністра праці, який координує діяльність організації в межах широких повноважень Міністерства праці США. Особливість управління OSHA полягає у поєднанні виконавчих та контролюючих функцій. Ключовим органом у структурі OSHA є Комісія з питань охорони праці. До складу цього органу входять три члени, призначені Президентом США за погодженням із Сенатом. Їхній шестирічний термін дозволяє зберігати незалежність і професійну об'єктивність у прийнятті рішень. Комісія відповідає за вирішення спірних питань і розгляд звітів суддів з адміністративного права, які є базою для остаточних рішень [31].

OSHA впроваджує стандарти охорони праці через механізми цільових перевірок, реагування на інциденти, скарги та звернення. Комісія з охорони праці має юрисдикцію та повноваження, схожі з тими, що мають федеральні суди. Проведення у справах, які розглядає Комісія, підлягають Федеральним правилам цивільного судочинства, що забезпечує прозорість і ефективність процесів [32].

Система контролю за охороною праці в США є гнучкою та постійно вдосконалюється, зокрема через впровадження нових підходів і технологій для ефективного управління.

Одним із прикладів такої еволюції є нова система зважування OSHA (OWS), яка замінила попередню систему зважування правозастосування (EWS). Ця нова система покликана досягти двох основних цілей: ефективно розподіляти ресурси для підтримки безпеки і здоров'я на робочих місцях, а також сприяти тому, щоб діяльність агентства зосереджувалася на найбільш критичних сферах, де вона може мати максимальний вплив [33].

OWS покращує стару модель зважування інспекцій, яка раніше орієнтувалася переважно на кількість виконаних перевірок. Замість того, щоб просто рахувати інспекції, нова система враховує не тільки час, витрачений на проведення перевірок, а й типи небезпек, що виявляються, ефективність усунення ризиків та стратегічне спрямування зусиль [33]. Це дозволяє OSHA більш точно оцінювати вплив своєї роботи, надаючи більший пріоритет інспекціям, які мають високий ризик і складність, а також тим, що стосуються найбільш поширених причин смертності на робочих місцях, таких як падіння, удари предметами або електричні небезпеки.

Нова система дозволяє більш точно визначати пріоритети і використовувати ресурси для боротьби з найбільш небезпечними умовами праці. Вона включає в себе різні категорії інспекцій, що оцінюються за важливістю та складністю, і кожна інспекція отримує певний бал залежно від її впливу на безпеку і здоров'я працівників [33]. Таким чином, система постійно адаптується до нових викликів і змінюється відповідно до поточних пріоритетів та необхідних стратегій.

Навчальний інститут OSHA (OTI) пропонує широкий спектр безкоштовних курсів для службовців федеральних, штатних і місцевих установ, що сприяє формуванню професійних компетенцій у сфері безпеки праці. Щорічна програма FEDWEEK є прикладом системного підходу до навчання працівників. Програма FEDWEEK охоплює актуальні теми, а також практичні

аспекти безпеки та роботи. Організатори забезпечують гнучкість програми, оперативно адаптуючи її до непередбачуваних обставин [34].

Також важливим органом влади у сфері контролю за системою охорони праці є Управління стандартів управління працею (OLMS), яке діє в складі Міністерства праці США. Цей орган має ключове значення для забезпечення прозорості, демократичності та дотримання прав працівників на робочому місці. Його діяльність спрямована на підвищення ролі профспілок у сучасній економіці та забезпечення належного самоврядування працівників [35].

OLMS забезпечує виконання стандартів, встановлених Законом про звітність і розкриття інформації про трудові колективи, сприяючи фінансовій доброчесності та демократичності виборів у профспілках. Завдяки прозорості у фінансовій звітності працівники можуть приймати обґрунтовані рішення щодо використання своїх прав на організацію та ведення колективних переговорів. Крім того, орган забезпечує відповідність діяльності профспілок встановленим законодавчим вимогам шляхом проведення аудитів [35]. Це дозволяє виявляти та усувати порушення, підтримувати високі стандарти діяльності профспілкових організацій і сприяти їх співпраці з роботодавцями.

Органом влади в сфері контролю за системою охорони праці є також Управління забезпечення виплат працівникам (EBSA), що діє в рамках Міністерства праці США. EBSA несе відповідальність за адміністрування та виконання положень Закону про забезпечення пенсійного доходу працівників (ERISA). Цей орган забезпечує дотримання стандартів фідучіарної відповідальності, звітності та розкриття інформації щодо пенсійних та соціальних планів, які впливають на охорону здоров'я, соціальне забезпечення й економічний добробут працівників [36].

Основна роль EBSA полягає в захисті інтересів працівників та їхніх бенефіціарів, забезпеченні прозорості діяльності приватних пенсійних планів, а також у контролі за правильним управлінням коштами таких планів. Орган забезпечує відповідність пенсійних і медичних планів законодавчим нормам,

зокрема вимогам щодо захисту прав учасників, звітування, розкриття інформації та стандартів поведінки довірених осіб [36].

Крім того, EBSA виконує важливу функцію щодо забезпечення дотримання вимог низки законодавчих актів, таких як Закон про перенесення та підзвітність медичного страхування (HIPAA), Закон про психічне здоров'я та паритет залежностей (MHPAEA), а також реформи, запроваджені Законом про захист пацієнтів і доступне лікування (ACA) [36].

Основним законом, що стосується охорони праці в США, є Закон про охорону праці 1970 року, який має на меті забезпечення безпечних і здорових умов праці для працівників. Закон встановлює зобов'язання для роботодавців і працівників щодо дотримання стандартів безпеки та гігієни праці, а також організовує систему контролю за їх виконанням. Основними цілями цього закону є санкціонування виконання стандартів, а також надання досліджень, інформації, освіти та навчання в галузі безпеки та гігієни праці. Згідно з цим законом, кожен роботодавець зобов'язаний надати своїм працівникам безпечні умови праці. Крім того, роботодавці повинні дотримуватися стандартів безпеки та гігієни праці, встановлених відповідно до закону. Працівники, в свою чергу, зобов'язані дотримуватися цих стандартів і правил, що стосуються їхньої поведінки на робочому місці [37].

Для виконання положень закону, Секретар безпеки праці має право на проведення інспекцій на робочих місцях, щоб перевірити відповідність умов праці стандартам безпеки. Інспекції можуть бути проведені без попередження і на розсуд уповноважених осіб. Секретар може вимагати надання свідчень та документів під час перевірок, а також має право звертатися до суду у випадку відмови від виконання наказів. Закон також передбачає обов'язок роботодавців вести записи про діяльність, що стосується охорони праці, включаючи звіти про нещасні випадки, травми та професійні захворювання, а також вимоги щодо контролю за рівнем токсичних матеріалів або шкідливих фізичних агентів на робочих місцях. Законом передбачено механізми для отримання інспекцій за

запитом працівників, які можуть повідомити про порушення стандартів безпеки або існування небезпек, що загрожують їхньому здоров'ю та безпеці [37].

Основними законами в сфері контролю за системою охорони праці в США є також Закон про справедливі умови праці (FLSA), який регулює мінімальні вимоги до заробітної плати, оплату понаднормових годин та дитячу працю [38]. Закон про відпустки по сімейним та медичним причинам (FMLA) надає працівникам право на відпустку з медичних або сімейних причин [39]. Закон про безпеку та гігієну праці (OSH) забезпечує належні умови праці, встановлюючи стандарти безпеки та здоров'я [37]. Федеральний закон про компенсацію службовцям (FECA) передбачає компенсацію за травми чи захворювання на робочому місці [40]. Закон про пенсійне забезпечення працівників (ERISA) регулює пенсійні гарантії [41], а Закон про звітність і розкриття інформації про трудові колективи (LMRDA) забезпечує прозорість у діяльності трудових організацій [42]. Ці закони забезпечують комплексний контроль за охороною праці та захист прав працівників.

Загалом досвід США в сфері охорони праці базується на системі, яка активно розвивається завдяки постійному впровадженню нових досліджень, розробці стандартів безпеки та гігієни праці, а також підтримці освітніх та навчальних ініціатив. Однією з ключових складових цієї системи є Національний інститут охорони праці, створений у рамках Міністерства охорони здоров'я та соціальних служб США [43]. Цей інститут виконує важливу роль у розробці і встановленні рекомендованих стандартів безпеки та гігієни праці, а також здійснює дослідження, які дозволяють удосконалювати існуючі практики і розробляти нові підходи для забезпечення здорових умов праці.

Інститут охорони праці має право проводити дослідження і експериментальні програми для визначення нових та поліпшених стандартів, а також робити рекомендації щодо їхнього впровадження. Всі ці рекомендації направляються до Секретаря праці і Секретаря охорони здоров'я та соціальних служб для подальшого розгляду та затвердження [43]. Таким чином, стратегічні рішення щодо стандартів охорони праці в США приймаються на основі

ретельних досліджень і наукових даних, що є надзвичайно важливим для забезпечення їхньої ефективності та актуальності.

Досвід США в сфері охорони праці базується на систематичному зборі, аналізі та використанні доказів для формулювання політики і вдосконалення програм [44]. Міністерство праці США інвестують у діяльність щодо створення доказів, щоб забезпечити наявність точних, актуальних і об'єктивних даних, на основі яких можна приймати ефективні управлінські рішення.

Основні компоненти створення доказів у США згідно з Законом про формування політики на основі доказів 2018 року включають: базове з'ясування фактів, аналіз політики, оцінку програм та вимірювання результативності. Ці компоненти допомагають забезпечити належний контроль за умовами праці, оцінюючи ефективність і результативність політик, програм і ініціатив, що реалізуються в сфері охорони праці [44].

Отже, досвід США в сфері охорони праці підкреслює важливість стратегічних рішень, що ґрунтуються на аналізі даних і результатах досліджень, що дозволяє постійно вдосконалювати систему охорони праці і адаптувати її до нових викликів.

2.3 Система контролю за охороною праці в Норвегії

Система охорони праці в Норвегії базується на системному підході до забезпечення прав та безпеки працівників, що є важливою складовою державної політики у сфері трудових відносин. Норвезьке трудове законодавство орієнтоване на створення безпечного, здорового та інклюзивного робочого середовища, яке враховує як інтереси працівників, так і потреби роботодавців. З точки зору публічного управління, така система формує основу для стабільного соціально-економічного розвитку та ефективного функціонування трудового ринку.

Центральним елементом правової бази є Закон про робоче середовище, який виконує не лише регулятивну, а й превентивну функцію. Його положення спрямовані на профілактику фізичних та психологічних ризиків на робочому

місці, що створює підґрунтя для довгострокового зміцнення здоров'я працівників та підвищення їхньої продуктивності [45]. Для держави цей закон стає інструментом впровадження стандартів добробуту, які відповідають сучасним технологічним і соціальним викликам.

Окрему роль у забезпеченні прозорості трудових відносин відіграє Закон про державних службовців, який визначає правила працевлаштування, звільнення та дисциплінарні процедури у публічному секторі. Це гарантує захист від зловживань, посилює довіру до державних інституцій і сприяє підвищенню ефективності публічного адміністрування. Контроль за дотриманням цього закону забезпечує справедливі умови праці та рівне ставлення до державних службовців, що є ключовим аспектом забезпечення соціальної справедливості в державному управлінні [46].

Додатковим елементом соціального захисту є Закон про страхування від нещасних випадків на виробництві. Його впровадження підвищує відповідальність роботодавців за безпеку праці та стимулює створення умов, які мінімізують ризики травмування. Для держави цей закон виконує роль гаранта соціальної стабільності, оскільки забезпечує компенсаційні механізми для працівників, постраждалих на робочому місці [47].

Норвезька система охорони праці також враховує економічні аспекти через Закон про заробітну плату при звільненні та Закон про гарантії заробітної плати. Вони зобов'язують роботодавців забезпечувати фінансову підтримку працівникам у разі звільнення чи банкрутства підприємства. Такий підхід дозволяє запобігати соціальній напруженості та гарантує стабільність на ринку праці, знижуючи ризики економічної нестабільності [48,49].

Загалом, правова система Норвегії у сфері охорони праці є прикладом ефективного публічного управління, яке забезпечує баланс між захистом інтересів працівників і роботодавців, сприяючи сталому соціально-економічному розвитку та інтеграції суспільства.

На нашу думку, система органів контролю за системою охорони праці Норвегії є дуже цікавою, і чітко характеризує основні акценти політики в даній сфері, тому потребує детального дослідження.

Міністерство праці та інклюзії Норвегії (AID) є головним органом влади, що відповідає за формування соціально-економічної політики, орієнтованої на забезпечення добробуту, інклюзії та стабільного ринку праці. AID забезпечує інтеграцію політики в різних секторах, координуючи її між центральними та регіональними органами влади, а також залучаючи громадські організації до процесу прийняття рішень. Міністерство виконує функцію стратегічного центру, який спрямовує реалізацію національних цілей через контроль і нагляд за виконанням політики на місцевому рівні [50].

Міністерство активно працює над розвитком політики соціального забезпечення, орієнтованої на соціальну рівність та інтеграцію. Завдяки добре організованим схемам захисту доходів, які передбачають фінансову підтримку для незахищених категорій населення, досягається зниження ризиків соціальної ізоляції та забезпечується доступ до основних соціальних послуг [50].

Одним із пріоритетних напрямів діяльності міністерства є забезпечення безпечного робочого середовища, яке відповідає сучасним вимогам і стандартам. Політика охорони праці спрямована на зниження ризиків нещасних випадків та професійних захворювань через системний підхід до управління робочим середовищем. Основний акцент зроблено на профілактичну діяльність, що базується на співпраці між роботодавцями, працівниками та державними установами [50].

Отже, контроль за системою охорони праці в Норвегії, що здійснюється Міністерством праці та інклюзії, є складовою ширшої політики щодо забезпечення безпечного, інклюзивного та продуктивного робочого середовища. Міністерство проводить контроль через комплекс заходів, які спрямовані на попередження виробничих травм, професійних захворювань та забезпечення належних умов праці. Це здійснюється шляхом впровадження нормативно-

правових актів, нагляду за їх дотриманням та наданням підтримки роботодавцям і працівникам у створенні безпечних умов праці.

Політика міністерства орієнтована на системний підхід до охорони праці, що передбачає активну роль самих підприємств у забезпеченні безпечних умов праці. Згідно з цією стратегією, підприємства зобов'язані впроваджувати внутрішні системи управління охороною праці, які включають ідентифікацію ризиків, оцінку небезпек та впровадження заходів для їх мінімізації. Міністерство не тільки встановлює нормативно-правові рамки, але й забезпечує консультаційну підтримку та контроль за дотриманням вимог через Норвезьку службу інспекції праці [50].

Норвезька служба інспекції праці (Arbeidstilsynet) є центральним органом, відповідальним за забезпечення безпеки та здоров'я працівників на робочих місцях. Її соціальна місія полягає в створенні умов для безпечного, здорового та стійкого робочого середовища, яке відповідає вимогам законодавства про охорону праці. Організація діє як незалежний наглядовий орган, що забезпечує дотримання підприємствами законодавчих норм, спрямованих на підтримання високих стандартів у галузі праці, зокрема законів про робоче середовище та загального трудового законодавства [51].

Контроль за системою охорони праці в Норвегії здійснюється через комплекс заходів. Arbeidstilsynet проводить регулярні перевірки підприємств для виявлення порушень законодавства. У разі виявлення таких порушень застосовуються відповідні санкції або надаються рекомендації щодо усунення недоліків. Інспекція також активно займається інформаційною та консультативною роботою, поширюючи знання про правила та можливі ризики для здоров'я працівників, що сприяє правильному розумінню та дотриманню норм [51].

Важливим елементом діяльності органу є його стратегічна співпраця з іншими державними установами, приватними структурами та міжнародними організаціями. Така взаємодія спрямована на координацію зусиль у сфері охорони праці та боротьби зі злочинністю на робочих місцях, що дозволяє

ефективно реагувати на виклики сучасного трудового ринку. Крім того, Arbeidstilsynet використовує ризик-орієнтований підхід, спрямовуючи свої зусилля на галузі з найвищим рівнем ризику для здоров'я та безпеки працівників. Такий підхід дозволяє ефективно розподіляти ресурси та фокусувати увагу на критичних аспектах, що впливають на якість трудового життя [51].

Досвід Норвегії у сфері охорони праці демонструє ефективність стратегічного підходу, що базується на постійному моніторингу, міжвідомчій співпраці та ризик-орієнтованій політиці. Ця модель сприяє підвищенню стандартів безпеки та покращенню умов праці, водночас забезпечуючи баланс між економічними потребами та соціальною відповідальністю. Норвезька інспекція праці (Arbeidstilsynet) має чітко структурований підхід до забезпечення дотримання норм робочого середовища. Основним інструментом є нагляд за дотриманням правил, який включає планові перевірки, раптові інспекції та контроль за документацією. Перевірки можуть проводитися як у відповідь на повідомлення про нещасні випадки чи несприятливі умови, так і на підставі аналізу ризиків у певних галузях або серед конкретних цільових груп [51].

Результати перевірок фіксуються в акті перевірки, який містить оцінку стану підприємства щодо дотримання вимог. У випадку виявлення порушень Норвезька інспекція праці може застосовувати різні заходи, зокрема прийняття наказів, призупинення діяльності, накладення штрафів, повідомлення поліції або навіть скасування погодження на діяльність. Важливим аспектом роботи є обов'язок роботодавця здійснювати обстеження умов праці, оцінювати ризики та впроваджувати профілактичні заходи. Норвезька інспекція праці надає рекомендації щодо змісту такої роботи, проте вибір методів залишається за підприємством. Це дозволяє адаптувати підхід до конкретних умов ризику та розміру компанії, що підвищує ефективність профілактичних заходів. Особливо заслуговує на увагу практика отримання зворотного зв'язку після перевірок.

Норвезька інспекція праці надсилає електронні опитування підприємствам для оцінки своєї роботи [51].

Такий підхід дозволяє не лише оцінити якість проведення перевірок, а й адаптувати методи роботи відповідно до потреб та очікувань підприємств. Зворотний зв'язок стає важливим джерелом інформації для вдосконалення інспекційних процедур, що сприяє підвищенню довіри з боку бізнесу та забезпеченню більш ефективного впровадження норм охорони праці.

Система охорони праці в Норвегії передбачає обов'язкову наявність представника з безпеки (verneombud) на кожному підприємстві, що підпадає під дію Закону про робоче середовище [52]. Представник з безпеки виконує важливу роль посередника між роботодавцем та працівниками, забезпечуючи дотримання вимог щодо охорони здоров'я, безпеки та навколишнього середовища.

Основна функція представника з безпеки – це представництво інтересів працівників у питаннях, що стосуються безпеки, здоров'я та умов праці. Він бере участь у заходах з покращення умов праці, проводить регулярні огляди робочого середовища, бере участь у розробці заходів для зменшення ризиків на робочому місці [52].

Якщо представник з безпеки виявляє небезпеку або умови, що можуть призвести до травм чи захворювань, він має негайно попередити працівників і повідомити роботодавця. Якщо небезпеку неможливо усунути на місці, він повинен інформувати інспекцію праці чи організацію, відповідальну за контроль за дотриманням вимог безпеки. Представник також бере участь у плануванні та виконанні заходів, що можуть впливати на безпеку працівників, і бере активну участь у розробці та підтримці системи охорони праці. До його обов'язків також входить ознайомлення з усіма професійними захворюваннями, нещасними випадками та іншими потенційними загрозами, а також з результатами перевірок та вимогами, виданими органами нагляду. Він має право брати участь у перевітках, що проводяться інспекцією праці, та слідкувати за

виконанням будь-яких вказівок, наданих роботодавцем або контролюючими органами [52].

Управління праці та соціального забезпечення (далі – Nav) в Норвегії є прикладом ефективної організації в системі охорони праці, яка об'єднує державні та муніципальні структури для досягнення спільної мети — забезпечення соціальної та економічної стабільності громадян. Організація не лише надає соціальні послуги та фінансову підтримку, але й активно працює над поліпшенням умов праці та підтримкою активної трудової участі [53].

Один з важливих аспектів діяльності Nav — це тісна співпраця в різних секторах суспільства, таких як охорона праці, соціальне забезпечення, а також системи безпеки на роботі. Через надання соціальних послуг Nav допомагає забезпечити економічну безпеку осіб, що вийшли на пенсію, отримують допомогу по безробіттю чи перебувають у процесі переходу до нового робочого місця. Таким чином, система охорони праці в рамках цієї організації інтегрована в загальну стратегію соціальної та трудової політики, орієнтуючись на запобігання ризикам для здоров'я та безпеки працівників [53].

Завдяки організаційній структурі, яка охоплює як державні, так і муніципальні служби, Nav має змогу ефективно координувати заходи щодо захисту прав працівників, проводити контроль за умовами праці та забезпечувати своєчасне надання виплат.

STAMI (Норвезький інститут робочого середовища) в Норвегії є важливою частиною системи публічного управління в контексті охорони праці. Він здійснює моніторинг робочого середовища та працює над забезпеченням безпеки та здоров'я працівників. Як державний інститут, STAMI має ключову роль у формуванні та поширенні наукових знань, які лежать в основі державної політики щодо охорони праці, соціального захисту та безпеки на робочих місцях [54].

Організаційно STAMI поєднує дослідження і розробку стандартів для робочих умов, а також підтримує державні ініціативи щодо поліпшення трудових відносин. Інститут тісно співпрацює з іншими державними органами,

такими як Міністерство праці, для впровадження політик щодо захисту працівників і підвищення їхнього добробуту [54].

Завдяки розгалуженій мережі послуг та баз даних, STAMI активно контролює ситуацію на ринку праці, здійснюючи аналіз і надаючи рекомендації щодо оптимізації робочих умов. Це включає створення інструментів для моніторингу впливу робочого часу та інших аспектів на здоров'я працівників. STAMI також активно сприяє впровадженню наукових знань в практику, допомагаючи організаціям створювати безпечне робоче середовище та запобігати виникненню професійних захворювань і травм [54].

Система охорони праці в Норвегії вирізняється високим рівнем інвестицій та прийняттям рішень на основі даних, отриманих у результаті досліджень. Важливою частиною цієї системи є постійний моніторинг та аналіз викликів, які впливають на безпеку і добробут працівників.

Наприклад, однією з ключових тенденцій, що виявлена під час досліджень (Work today and in the future, опублікований органом інспекції праці Норвегії), є поширення цифрового моніторингу та нагляду за працівниками. Це обґрунтовано тим, що роботодавці дедалі частіше використовують дешевші засоби контролю, такі як камери спостереження, GPS [55].

У контексті впровадження цифрового нагляду на робочих місцях Норвегія демонструє передовий досвід, який ґрунтується на ретельному аналізі сучасних викликів та залученні інспекторів до виявлення потенційних ризиків для працівників. Зокрема, спостерігається підвищена увага до питань захисту персональних даних і приватного життя, що вже сьогодні є важливою складовою охорони праці.

У цьому контексті в Норвегії висувають необхідність розробки і впровадження нормативно-правового забезпечення, яке б чітко регулювало питання цифрового моніторингу [55]. На наш погляд, це є надзвичайно важливим для забезпечення балансу між технологічним прогресом, продуктивністю підприємств і правами працівників, що, своєю чергою, сприятиме збереженню їхнього психічного здоров'я та загального добробуту.

На основі аналізу даних Органу інспекції Норвегії видно, що за останні роки кількість перевірок зросла [56], що може свідчити про посилення контролю за дотриманням норм і стандартів у різних галузях.

Кількість реакцій свідчить про те, що в середньому по галузях 67% перевірок призвели до певних управлінських чи юридичних дій [56]. Найбільшу увагу приділено галузі будівництва та інфраструктури. Це може бути пов'язано з високим рівнем ризику для працівників у цій сфері та необхідністю забезпечення безпечних умов праці, тобто контролю за системою охорони праці, як ми можемо пробачити і в досвіді США здійснюється за принципом пріоритетності.

На наш погляд, збільшення кількості перевірок є позитивним індикатором активізації роботи інспекційних органів, що сприяє зниженню рівня порушень у сфері охорони праці. Проте важливо також звернути увагу на баланс між контролем та наданням підтримки підприємствам, зокрема через рекомендації, навчання та консультативні послуги.

Окрім того, в Норвегії спостерігається зростання кількості перевірок у сфері державного управління. З усіх проведених перевірок аж 81% призвели до прийняття рішень або дій у відповідь [56].

На нашу думку, важливо відзначити високий рівень прийняття рішень за результатами перевірок. Особливу увагу варто звернути на факт ретельного контролю даних і результатів перевірок, що дозволяє оперативно реагувати на виявлені порушення. Такий підхід підвищує прозорість процесів і забезпечує довіру до роботи інспекційних органів, що є важливим елементом для удосконалення контролю за системою охорони праці в сфері публічного управління та адміністрування.

Висновки до розділу 2

Дослідження контролю за системою охорони праці в сфері публічного управління та адміністрування є актуальним і багатогранним. Досвід США у сфері контролю за системою охорони праці в публічному управлінні та

адмініструванні є прикладом комплексного та інтегрованого підходу, що поєднує правове регулювання, міжсекторальну взаємодію та орієнтацію на результат. Одним із ключових аспектів американської моделі є чітка законодавча база, що передбачає суворий контроль за дотриманням нормативно-правових актів. Особлива увага приділяється превентивним заходам і формуванню культури безпеки через інформаційні кампанії, які охоплюють як роботодавців, так і працівників.

Важливою рисою американської системи є інтеграція вразливих груп населення, зокрема мігрантів, жінок, ветеранів і працівників старшого віку, у програми охорони праці. Це дозволяє врахувати специфічні потреби цих категорій і забезпечити їхню безпеку на робочих місцях. Також активно розвиваються освітні програми, спрямовані на підвищення обізнаності працівників та роботодавців щодо сучасних стандартів безпеки.

Дослідження ефективності політики охорони праці в США свідчить про те, що цей напрямок розглядається не просто як набір правил, а як комплексна система, здатна передбачати та мінімізувати ризики. Важливу роль у цьому відіграє взаємодія органів влади з профспілками, роботодавцями та громадськими організаціями, що забезпечує врахування інтересів усіх сторін і сприяє підвищенню рівня безпеки.

Система охорони праці в Норвегії є прикладом ефективної та збалансованої моделі, яка поєднує законодавче регулювання, контрольні механізми та співпрацю між усіма зацікавленими сторонами. Основою системи є системний підхід, що базується на чіткій структурі управління, де законодавство, контроль і участь працівників працюють як єдиний механізм. Баланс інтересів між роботодавцями та працівниками забезпечує стабільний соціально-економічний розвиток країни, сприяючи створенню безпечного робочого середовища.

Суттєвим елементом системи є залучення працівників до забезпечення безпечних умов праці. Представники з безпеки мають значний вплив на процеси прийняття рішень, що сприяє створенню більш безпечного середовища

на робочих місцях. Співпраця між державними органами, роботодавцями, працівниками та громадськими організаціями є важливим фактором успіху системи.

Принципи функціонування норвезької системи охорони праці базуються на ризик-орієнтованому підході, де увага приділяється галузям із підвищеним рівнем ризику. Інформаційна прозорість забезпечується через публічний доступ до звітів про результати перевірок, що сприяє довірі до системи. Крім того, держава активно співпрацює з бізнесом, надаючи консультації та підтримуючи впровадження заходів безпеки.

Серед сильних сторін системи варто відзначити ефективний контроль, який передбачає регулярні перевірки та накладання санкцій за порушення. Проактивний підхід, орієнтований на попередження проблем, забезпечує високу ефективність заходів охорони праці. Важливим є й те, що система постійно вдосконалюється, аналізуючи результати та адаптуючись до нових викликів. Інновації, такі як цифровий моніторинг робочого середовища, підсилюють контроль і роблять систему більш сучасною та ефективною.

РОЗДІЛ 3. УКРАЇНСЬКИЙ ДОСВІД КОНТРОЛЮ ЗА СИСТЕМОЮ ОХОРОНИ ПРАЦІ В СФЕРІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

3.1 Інтегрований підхід до контролю за охороною праці в публічному управлінні та адмініструванні

Проведене дослідження дозволяє ґрунтовно проаналізувати та сформулювати сучасну систему контролю за охороною праці в сфері публічного управління та адміністрування, що має стратегічне значення в контексті викликів сьогодення. З огляду на постійні зміни у соціально-економічному середовищі, впровадження новітніх технологій та актуалізацію питань безпеки на робочих місцях, охорона праці стає важливим елементом державної політики. Вона не тільки забезпечує захист прав працівників, а й сприяє підвищенню ефективності державного управління, знижуючи ризики втрат людських ресурсів та підвищуючи рівень довіри громадян до державних інституцій.

В умовах цифровізації публічного сектору система контролю за охороною праці має адаптуватися до нових технологічних реалій. Використання цифрових інструментів, таких як автоматизовані системи моніторингу, бази даних для відстеження інцидентів та онлайн-платформи для навчання та підвищення кваліфікації, може значно підвищити якість контролю та зробити процес більш прозорим і доступним. Цифрові технології дозволяють не лише оперативно виявляти та усувати порушення, а й проводити профілактичну роботу, аналізуючи великі обсяги даних для прогнозування потенційних ризиків.

Важливість цієї системи також полягає в її здатності забезпечувати реалізацію гарантованих прав працівників на безпечні умови праці. Забезпечення належного контролю за дотриманням норм охорони праці є ключовим інструментом захисту прав людини в трудовій сфері, що відповідає міжнародним стандартам і національним зобов'язанням країн у сфері прав людини. Наявність дієвої системи контролю не лише зміцнює правову базу, а й

сприяє розвитку соціального діалогу між державою, роботодавцями та працівниками, що є основою для сталого розвитку суспільства.

На наш погляд, концепція охорони праці в сфері публічного управління та адміністрування потребує більш широкого та інтегрованого підходу, що виходить за межі традиційного контролю за дотриманням нормативно-правових актів. Виклики сучасності, зокрема швидка цифровізація, зміна трудових відносин і зростання вимог до забезпечення безпечних умов праці, вимагають від системи контролю за охороною праці не лише відповідності стандартам, а й високої адаптивності та багатокomпонентності. Ефективність цієї системи може бути досягнута лише за умови її комплексного сприйняття та реалізації на всіх рівнях публічного управління.

По-перше, контроль за системою охорони праці має охоплювати не лише діяльність органів, відповідальних за нагляд, але й бути спрямованим на самі органи контролю. Це означає оцінку їхньої ефективності, прозорості процесів, зворотній зв'язок та відповідності діяльності сучасним вимогам. Контроль за органами контролю дозволить виявляти внутрішні недоліки, запобігати корупційним ризикам та забезпечувати відповідність їхньої роботи найкращим міжнародним практикам.

По-друге, важливо контролювати не лише виконання нормативно-правових актів, а й реалізацію політики в сфері охорони праці. Це включає моніторинг впровадження державних стратегій, оцінку ефективності програм, аналіз результатів та адаптацію до нових викликів. Такий підхід дозволяє забезпечити не просто формальне дотримання вимог, а реальний вплив на покращення умов праці та безпеки робочого середовища.

По-третє, контроль має бути спрямований на забезпечення належного навчання та підвищення кваліфікації працівників щодо питань охорони праці. Підготовка персоналу є основою для формування культури безпеки в організаціях, що сприяє зменшенню ризиків і підвищенню відповідальності за дотримання норм. Оцінка програм навчання, методів їх впровадження та рівня

засвоєння знань є важливим елементом контролю, який безпосередньо впливає на загальний рівень безпеки.

Ще одним важливим напрямом контролю в системі охорони праці є управління ризиками на основі прогнозування та превентивних заходів. Це вимагає впровадження комплексних методик оцінки ризиків, які базуються на зборі та аналізі даних, моделюванні сценаріїв розвитку подій та ідентифікації слабких місць у процесах управління.

Превентивний підхід дозволяє зосередитися на ранньому виявленні факторів небезпеки, що знижує ймовірність виникнення аварій, травм чи інших негативних наслідків.

Контроль ризиків має включати регулярний перегляд і оновлення відповідних політик та процедур на основі змін у робочому середовищі, впровадження нових технологій та змін у нормативно-правовій базі.

І нарешті, надзвичайно важливим аспектом є контроль за прийняттям рішень на основі результатів перевірок та їхньою подальшою реалізацією. Це означає не лише виявлення порушень, а й оцінку ефективності заходів, вжитих для їх усунення. Важливим є також моніторинг імплементації рішень, що дозволяє оцінити їхній вплив на систему в цілому, забезпечуючи постійне вдосконалення процесів і підвищення їх результативності.

Таким чином, системний підхід до контролю за охороною праці в публічному управлінні є ключем до формування ефективної, прозорої та адаптивної системи, яка здатна відповідати на сучасні виклики та забезпечувати захист прав працівників на всіх рівнях.

3.2 Нормативно-правове забезпечення контролю за системою охорони праці в сфері публічного управління та адміністрування в Україні

Конституція України, формує фундаментальні принципи забезпечення прав громадян на безпечні та здорові умови праці. Аналізуючи її положення можна виділити кілька ключових аспектів, які окреслюють роль державних

органів у гарантуванні цих прав та встановлюють правові рамки для їх ефективної реалізації.

Норми Конституції визначають рівність прав жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя, зокрема у праці та професійній підготовці. Це передбачає запровадження спеціальних заходів для захисту жінок у робочому середовищі [57]. Такі конституційні положення покладають на органи публічного управління обов'язок здійснювати контроль за впровадженням та дотриманням цих норм на практиці, забезпечуючи створення рівних можливостей для всіх працівників.

Право кожного на працю, визначене у статті 43, включає можливість обирати або погоджуватися на роботу вільно, а також право на безпечні умови праці та справедливу винагороду [57]. Заборона використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних роботах покладає на органи публічного управління завдання здійснювати регулярний моніторинг і перевірки дотримання цих вимог, а також реагувати на порушення шляхом накладення відповідних санкцій.

Крім того, Конституція гарантує право громадян на соціальний захист у разі втрати працездатності, безробіття, старості чи інших обставин, право на відпочинок, що має на меті запобігти надмірному навантаженню на працівників та зберегти їхнє фізичне і психічне здоров'я [57], що також вимагає відповідного контролю за дотриманням робочого часу, відпусток та інших аспектів трудового режиму. Важливим інструментом захисту прав працівників є право на страйк, яке дозволяє захищати економічні та соціальні інтереси в разі порушення трудових прав.

Важливо зазначити, що в Норвегії законодавство прямо встановлює вимогу обов'язкового використання відпустки [45]. Згідно з національними стандартами, працівники мають право на оплачувану відпустку, і її використання є обов'язковим для забезпечення їхнього відновлення та попередження професійних захворювань і вигорання. Цей підхід підтримується на рівні політики, яка передбачає, що роботодавець не має права відмовляти

працівнику у відпустці або намагатися замінити її фінансовими компенсаціями. Відпустка є важливою частиною стратегії збереження здоров'я працівників і сприяє підвищенню їх продуктивності в довгостроковій перспективі. Тому, на наш погляд, цей досвід є цікавим для вивчення та його аналізу в межах дослідження удосконалення контролю за системою охорони праці в сфері публічного у правління та адміністрування в Україні.

Ключова роль у реалізації конституційних норм покладається на Кабінет Міністрів України, який забезпечує проведення політики у сферах праці, зайнятості населення та соціального захисту [57]. Ця норма підкреслює необхідність міжвідомчої координації, формування єдиної політики та контролю за її впровадженням на всіх рівнях управління, що сприяє ефективному реагуванню на виклики у сфері охорони праці.

Також, Закон України «Про державну службу» є важливим нормативно-правовим актом, який регулює діяльність державних службовців і встановлює принципи, права, обов'язки та гарантії у сфері державного управління. Основними положеннями цього закону є гарантування прав і соціальних забезпечень для державних службовців. Зокрема, закон визначає, що державні службовці мають право на оплату праці, яка залежить від займаної посади, результатів службової діяльності, стажу державної служби, рангу та умов контракту [58].

Закон також передбачає утворення Комісії з питань вищого корпусу державної служби, склад якої затверджується Кабінетом Міністрів України [58]. Комісія відіграє важливу роль у формуванні політики державної служби та забезпеченні ефективності державного управління.

Закон України «Про охорону праці» є основоположним актом у сфері безпеки праці, що визначає правові, організаційні та соціальні аспекти охорони здоров'я і життя працівників. Закон регулює важливі аспекти взаємодії між роботодавцем і працівником, визначаючи обов'язки кожної сторони щодо забезпечення безпечних умов праці та дотримання норм і стандартів. Роботодавець відповідно до Закону зобов'язаний організувати систему

управління охороною праці, що передбачає створення відповідних служб, призначення посадових осіб, відповідальних за охорону праці, а також контроль за їх діяльністю [59].

Крім того, закон надає значну роль громадському контролю за охороною праці, визначаючи професійні спілки як основних суб'єктів цього контролю. Професійні спілки мають право перевіряти дотримання законодавства з охорони праці на підприємствах та забезпечення безпеки праці. Важливою частиною є також зобов'язання роботодавців інформувати працівників, громадські організації, а також Фонд соціального страхування України про стан охорони праці на підприємствах, про причини аварій і нещасних випадків, а також про заходи, вжиті для усунення цих загроз [59].

Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» є важливим нормативно-правовим актом для забезпечення державного контролю за господарською діяльністю, включаючи сферу охорони праці, він встановлює правові та організаційні основи, принципи і порядок здійснення державного нагляду, визначає повноваження органів державного нагляду [60].

Кодекс законів про працю України містить ряд важливих норм, які стосуються контролю за охороною праці на робочих місцях. Стаття 160 визначає, що постійний контроль за додержанням вимог нормативних актів про охорону праці покладається на роботодавця [61]. Це підкреслює важливість організації внутрішнього контролю на підприємствах для забезпечення безпечних умов праці. Водночас трудові колективи через обраних уповноважених осіб і професійні спілки також здійснюють контроль за дотриманням норм охорони праці [61].

Тобто, контроль за системою охорони праці в Україні відповідно до законодавства здійснюється на двох рівнях: внутрішньому та зовнішньому. Внутрішній контроль організовує роботодавець, який зобов'язаний створити відповідні служби та призначити посадових осіб для забезпечення безпечних умов праці, навчання працівників та моніторингу ризиків. Також працівники

через уповноважених осіб або профспілки можуть контролювати дотримання вимог охорони праці на підприємстві, а також ініціювати необхідні дії у разі порушень.

Зовнішній контроль здійснюється органами державної влади, а також громадськими організаціями та профспілками, які можуть проводити незалежні перевірки та звертатися до державних органів. Взаємодія між внутрішнім і зовнішнім контролем є важливою для забезпечення ефективного моніторингу охорони праці, де кожен рівень доповнює інший у забезпеченні безпечних і здорових умов для працівників.

Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» забезпечує правові та фінансові гарантії для працівників у разі нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань чи тимчасової втрати працездатності [62].

Закон України «Про об'єкти підвищеної небезпеки» встановлює основи для забезпечення безпеки на об'єктах, що можуть спричинити значну небезпеку для людей та навколишнього середовища. Він регулює діяльність, пов'язану з об'єктами підвищеної небезпеки, і передбачає запобігання аваріям, їх локалізацію та ліквідацію наслідків. Одним із ключових аспектів цього закону є державний нагляд і контроль, який здійснюють уповноважені органи влади. Це включає перевірки діяльності таких об'єктів з метою забезпечення охорони праці, екологічної безпеки, техногенної і пожежної безпеки [63].

Закон України «Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» визначає пріоритетні сфери, які підлягають адаптації, серед яких є охорона праці. Це спрямовано на приведення українського законодавства у відповідність з вимогами ЄС, що є важливим для вдосконалення системи безпеки праці, підвищення стандартів охорони здоров'я та поліпшення умов праці [64].

Закон України «Про дозвільну систему у сфері господарської діяльності» регулює механізм дозвільної системи, що включає отримання дозволів на певні види діяльності, в тому числі для підприємств, пов'язаних з підвищеною

небезпекою. Це дозволяє забезпечити контроль за дотриманням вимог щодо безпеки на цих об'єктах [65].

Тоді як закон України «Про управління об'єктами державної власності» визначає правові основи управління державними об'єктами, зокрема тими, що підпадають під контроль в контексті охорони праці та безпеки [66].

Закон України «Про центральні органи виконавчої влади» визначає повноваження центральних органів виконавчої влади, що здійснюють нагляд та контроль за дотриманням законодавства щодо охорони праці [67], що є важливим для забезпечення ефективної системи контролю за виконанням стандартів безпеки на всіх рівнях публічного управління.

Окремо, заслуговує аналізу Концепція реформування системи управління охороною праці в Україні, яка є важливим кроком до інтеграції європейських стандартів безпеки та гігієни праці в національну практику. Вона визначає основні принципи та напрями, спрямовані на підвищення рівня безпеки на робочих місцях через впровадження ризикоорієнтованого підходу, що дозволяє ефективно оцінювати і управляти ризиками на підприємствах. Згідно з Концепцією реформа системи охорони праці передбачає не лише адаптацію законодавства, а й глибоку трансформацію управлінських процесів, що потребує належної координації між органами виконавчої влади, місцевими органами управління, роботодавцями та працівниками. Вона передбачає реалізацію стратегічних завдань через чітке розподілення відповідальності між органами державної влади, що дасть змогу створити більш ефективну систему безпеки праці [68].

Не менш важливою, визначеною в Концепції є система моніторингу та оцінки результатів реформи. Це дозволить своєчасно виявляти проблеми на різних етапах впровадження змін і коригувати стратегію. Прозорість процесу, зокрема публікація результатів моніторингу, підвищить підзвітність органів влади і довіру до реформи з боку громадськості та підприємців. Крім того, важливим аспектом є забезпечення рівності в умовах праці для всіх категорій

працівників, зокрема для жінок та вразливих груп, що відповідає національним зобов'язанням у сфері прав людини [68].

Запровадження воєнного стану в Україні суттєво змінило систему контролю за охороною праці, оскільки змінились пріоритети та підходи до забезпечення безпеки працівників і функціонування підприємств. Відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», запроваджено трудову повинність для працездатних осіб, які не залучені до оборонної сфери та критичної інфраструктури [69]. Воєнний стан також передбачає зміну режиму роботи підприємств для задоволення потреб оборони, що може включати перегляд графіків роботи, підвищення інтенсивності праці та переналаштування виробничих процесів. У цих умовах зростають ризики для безпеки працівників, що потребує посиленого контролю за дотриманням норм охорони праці та проведення оцінки ризиків на регулярній основі.

Посилений контроль необхідний також на об'єктах критичної інфраструктури, таких як енергетика, транспорт, зв'язок. Особлива увага приділяється безпеці працівників цих секторів, а також організації навчань для швидкого реагування на надзвичайні ситуації.

Таким чином, у нових умовах система охорони праці стала жорсткішою, акцентуючи увагу на швидкому реагуванні, адаптивності, навчанні та соціальному захисті працівників.

Отже, законодавство охорони праці в Україні активно адаптується до стандартів Європейського Союзу, що підвищує рівень захисту прав працівників. Нормативно-правова база охоплює широкий спектр аспектів охорони праці – від загальних конституційних гарантій до норм, що регулюють конкретні сфери діяльності.

3.3 Інституційне забезпечення контролю за системою охорони праці в сфері публічного управління та адміністрування в Україні

Державна служба України з питань праці (далі – Держпраці) є центральним органом виконавчої влади, створеним у межах реформування

системи державного управління з метою оптимізації функцій нагляду та контролю у сферах охорони праці, промислової безпеки та трудових відносин. Діяльність служби спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України [70].

Серед ключових завдань Держпраці — реалізація державної політики у сфері охорони та гігієни праці [70]. Окремий напрямок роботи служби спрямований на державний контроль за дотриманням законодавства про працю та зайнятість населення, а також нагляд за соціальним страхуванням, що включає призначення, нарахування та виплату соціальних допомог і компенсацій.

Відповідно до Положення «Про Державну службу України з питань праці», Держпраці є ключовим суб'єктом у системі контролю за охороною праці в Україні. Її діяльність охоплює декілька стратегічних напрямів [71].

Держпраці здійснює перевірки дотримання законодавства про охорону праці в органах державної влади та місцевого самоврядування. Контроль охоплює умови праці службовців, відповідність робочих місць стандартам безпеки, а також заходи з профілактики професійних захворювань та стресу [71].

Держпраці також бере участь у розробці нормативно-правових актів, які адаптують вимоги охорони праці до умов публічного сектору [71]. Це сприяє гармонізації національного законодавства з міжнародними стандартами безпеки праці, особливо в контексті забезпечення захисту державних службовців від професійних ризиків.

Окрім того нагляд охоплює контроль за безпечністю робочих процесів у державних установах, зокрема під час виконання завдань, пов'язаних із підвищеним стресом, великим обсягом інформаційного навантаження чи фізичними ризиками [71]. Це дозволяє мінімізувати професійні захворювання та травматизм серед працівників публічного сектору.

Держпраці може видавати дозволи на виконання робіт з підвищеною небезпекою [71], наприклад, під час будівництва чи технічного обслуговування

об'єктів інфраструктури. Це гарантує дотримання стандартів безпеки на всіх етапах реалізації таких робіт.

Важливо відмітити, що Держпраці надає консультаційну підтримку органам влади щодо створення безпечних умов праці. Це включає методичну допомогу з питань впровадження систем управління охороною праці, проведення навчань для державних службовців та формування культури безпеки [71].

Отже, контроль за системою охорони праці здійснюється через державний нагляд, який передбачає безперешкодне проведення перевірок виробничих і адміністративних приміщень для виявлення порушень. За результатами цих перевірок роботодавцям надаються обов'язкові до виконання рекомендації щодо усунення виявлених недоліків. Держпраці також має право отримувати від роботодавців та посадових осіб пояснення і звіти про стан охорони праці, що сприяє моніторингу ситуації та вчасному реагуванню на порушення [70].

Для забезпечення ефективності своєї діяльності Держпраці функціонує через мережу територіальних органів, які працюють за міжрегіональним принципом. Вони здійснюють нагляд та контроль на місцевому рівні, забезпечуючи взаємодію з підприємствами в регіонах. Територіальні органи не лише контролюють дотримання законодавства, а й надають методичну та практичну допомогу підприємствам, сприяючи підвищенню їхньої обізнаності у питаннях охорони праці [71].

Держпраці демонструє позитивні зрушення у своїй діяльності щодо контролю та зменшення заборгованості із виплати заробітної плати, що заслуговує на аналіз для можливості удосконалення контролю за системою охорони праці.

По-перше, активне відстеження заборгованості є свідченням системного підходу Держпраці до моніторингу ситуації на ринку праці. Регулярне проведення спеціального моніторингу охоплює підприємства різних форм власності та сфер діяльності, що дозволяє вчасно виявляти критичні випадки та

вживати превентивних заходів [72]. Така систематична діяльність гарантує, що проблема заборгованості не ігнорується, а перебуває під постійним контролем.

Відносна проактивність органу виявляється у його прагненні випереджати потенційні кризові ситуації. Держпраці не обмежується лише реагуванням на скарги працівників, а ініціює позапланові перевірки підприємств, що мають заборгованість [72]. Цей підхід відображає сучасні принципи публічного управління, орієнтованого на прогнозування та запобігання ризикам, і також відповідає міжнародному досвіду, який досліджено у попередньому розділі.

Комплексний підхід до вирішення проблеми заборгованості демонструє здатність Держпраці не лише виявляти порушення, а й аналізувати їхні причини. На основі цього аналізу розробляються ефективні заходи для ліквідації боргів, що включають рекомендації роботодавцям та контроль за їх виконанням [72].

Також міжвідомча співпраця у рамках тимчасових комісій з питань погашення заборгованості є прикладом ефективної координації органів влади на різних рівнях. Залучення до цих комісій представників міжрегіональних управлінь Держпраці, місцевих органів виконавчої влади та інших зацікавлених сторін сприяє посиленню відповідальності роботодавців та оперативному вирішенню проблеми заборгованості.

Прозорість діяльності служби, забезпечена через публікацію даних в інтерактивній аналітичній панелі («дашборді») [72], дозволяє громадськості, роботодавцям і працівникам оперативно отримувати актуальну інформацію про заборгованість у розрізі регіонів і галузей. На нашу думку, це сприяє підвищенню довіри до органу, створюючи умови для зворотного зв'язку та підвищення підзвітності.

Також, одним із позитивних аспектів діяльності Держпраці є активне проведення інформаційних кампаній, які сприяють підвищенню обізнаності серед працівників, роботодавців та широкої громадськості щодо важливих питань охорони праці та легалізації трудових відносин. Ці інформаційні кампанії не лише інформують громадян, але й стимулюють культурні зміни в

суспільстві, сприяючи розвитку безпечних умов праці та забезпеченню законності в сфері охорони праці.

3.4 Шляхи та напрями удосконалення здійснення контролю за системою охорони праці в сфері публічного управління та адміністрування в Україні

На основі аналізу системи охороною праці можна сформулювати низку рекомендацій для удосконалення контролю за охороною праці в сфері публічного управління та адміністрування в Україні.

Зокрема, діюча система управління охороною праці в Україні на всіх рівнях сформована здебільшого за принципом коригувальних дій. Такий підхід передбачає реакцію на вже виниклі небезпечні випадки та ситуації, тоді як проактивний принцип передбачає впровадження профілактичних заходів для запобігання небезпечним подіям до їх виникнення [68].

Для удосконалення контролю за охороною праці в Україні необхідно змістити акценти в сторону проактивних, превентивних заходів. Це дозволить не лише оперативно реагувати на порушення, а й створити умови для їх попередження ще на етапі планування діяльності підприємств, розробки робочих процесів та організації виробництва.

Насамперед, важливо змістити акценти в управлінні охороною праці на профілактику та виявлення ризиків за допомогою системи контролю до того, як вони приведуть до конкретних небезпечних ситуацій. Такий підхід потребує: впровадження ризикоорієнтованої стратегії на всіх рівнях управління, розробку чітких методик для оцінки ризиків, активне впровадження інструментів моніторингу та раннього виявлення небезпечних умов, підвищення обізнаності серед роботодавців та працівників щодо важливості профілактичних заходів через регулярні навчання, тренінги, семінари та інформаційні кампанії.

Система попередження потребує зміщення предмету контролю, а також зміни інструментів, підходів до виявлення і оцінки ризиків. Це включає інтеграцію нових технологій моніторингу, аналізу даних і застосування більш

гнучких методів реагування на виявлені порушення. Водночас важливо врахувати, що для ефективного застосування цих інструментів необхідно провести додаткові дослідження в цій сфері, щоб адаптувати міжнародні практики до національних умов.

З цього випливає другий момент — необхідність інвестування в дослідження і розвиток зв'язків з науковими установами. Оскільки наукові дослідження в сфері охорони праці сприяють розробці нових методик та інструментів для попередження нещасних випадків, важливо налагодити співпрацю між науковими інституціями, урядовими органами та підприємствами для забезпечення прийняття рішень на основі наукових даних. Це дозволить формувати більш точні й ефективні стратегії та політики в сфері охорони праці, що відповідають вимогам сучасного ринку праці та забезпечують високий рівень безпеки працівників.

Однією з основних проблем у системі управління охороною праці в Україні залишається відсутність єдиної системи ведення статистики щодо охорони праці [68]. Без комплексних даних неможливо точно визначити ефективність заходів, спрямованих на запобігання травмам, захворюванням та аваріям, що, в свою чергу, перешкоджає розробці та впровадженню проактивних стратегій у сфері охорони праці. Для удосконалення контролю за системою охорони праці в сфері публічного управління та адміністрування в Україні, необхідно запровадити єдину систему ведення статистики, яка включатиме всі ключові показники. Створення такої системи дозволить зібрати та централізувати інформацію для проведення аналізу, що стане основою для формування більш точних і ефективних заходів із забезпечення безпеки на робочих місцях.

Одним із важливих кроків є інтеграція цієї інформації в єдину базу даних, доступну для всіх зацікавлених сторін: органів державного управління, роботодавців, працівників та науковців. Це дозволить не лише своєчасно виявляти проблеми, а й визначати ключові пріоритети для інвестицій у профілактичні заходи.

Крім того, така система дасть змогу вивчати вплив різних факторів на здоров'я працівників, забезпечити формування державної політики на основі реальних даних, а також сприятиме розвитку ризикоорієнтованого підходу до охорони праці. Це дозволить фокусуватися на найбільш критичних галузях і проблемах.

Для удосконалення контролю за системою охорони праці в сфері публічного управління та адміністрування в Україні необхідно на законодавчому рівні чітко визначити механізми співпраці та координації дій між усіма зацікавленими органами, що займаються питаннями безпеки та гігієни праці. Важливо встановити чіткі норми і процедури взаємодії між державними органами, роботодавцями, профспілками та іншими соціальними партнерами для забезпечення належного рівня охорони праці.

Крім того, на нашу думку, необхідно значно посилити інформаційну кампанію та просвітницькі заходи серед працівників і роботодавців, оскільки це є важливим елементом, як показує міжнародний досвід. Ефективні комунікаційні стратегії допомагають підвищити обізнаність про ризики та сприяють запобіганню нещасним випадкам на робочих місцях.

Також, важливо зазначити, що для удосконалення контролю за системою охорони праці в сфері публічного управління та адміністрування в Україні необхідно покращити принципи участі всіх зацікавлених сторін у формуванні та реалізації державної політики у сфері безпеки та гігієни праці. Це включає активне залучення представників сторін соціального діалогу, професійних асоціацій, експертів з безпеки та гігієни праці, а також громадськості.

Важливо посилити роль громадськості у контролі за системою охорони праці. Громадський контроль може стати важливим інструментом у запобіганні порушенням та забезпеченні дотримання стандартів безпеки на виробництві, адже він сприяє більшій прозорості та відповідальності з боку роботодавців і органів влади.

Однією з основних проблем, з якими стикається система охорони праці в Україні, є відсутність ефективного контролю за виконанням рішень, прийнятих

в результаті моніторингу та перевірок. Після виявлення порушень або визначення заходів для покращення безпеки, дуже важливо забезпечити механізм нагляду за їх реальним впровадженням. Відсутність контролю за виконанням таких рішень може призвести до зниження ефективності заходів, що проводяться, та зменшення рівня безпеки на робочих місцях.

Варто створити систему моніторингу, яка дозволить відстежувати прогрес у виконанні рішень і забезпечить механізми для коригування планів дій у разі необхідності. Для цього важливо запровадити чітку звітність про виконання рішень, залучення представників громадськості та соціальних партнерів до оцінки результатів виконання рішень, а також регулярне проведення перевірок на відповідність встановленим вимогам.

Цифрові технології мають значний потенціал для покращення контролю за охороною праці. Впровадження цифрових інструментів, таких як автоматизовані системи збору та аналізу даних, дозволить значно полегшити моніторинг і забезпечить більш швидке реагування на потенційно небезпечні ситуації. Це також дозволить створити прозору систему звітності, доступну для всіх зацікавлених сторін.

Також потрібно розробити нормативно-правову базу для впровадження цифрових систем контролю, яка включатиме механізми захисту даних, чіткі процедури для звітності та взаємодії між державними органами, роботодавцями та працівниками. Крім того, необхідно законодавчо врегулювати етичні аспекти використання цифрових технологій у сфері охорони праці, забезпечивши належний рівень захисту персональних даних працівників.

Для ефективного контролю за системою охорони праці важливо забезпечити гнучкість у застосуванні різних інструментів і методів контролю. Контроль повинен адаптуватися до конкретних умов, враховуючи особливості органу публічного управління. Система контролю має включати не лише регулярні перевірки, але й самостійні внутрішні аудити, ризикоорієнтовані підходи, консультації та тренінги для працівників і роботодавців.

Однією з важливих складових ефективної системи контролю за охороною праці є високий рівень кваліфікації уповноважених посадових осіб, які здійснюють перевірки та контроль. Для того, щоб ці особи могли належним чином виконувати свої обов'язки, необхідно визначити чіткі вимоги до їх кваліфікації, встановити процедури для постійного підвищення кваліфікації та розвитку їх професійних навичок. Варто розробити систему вимог до кваліфікації уповноважених осіб, а також необхідність участі в регулярних навчаннях і тренінгах. Крім того, важливо гарантувати незалежність цих осіб від зовнішнього впливу, зокрема від тиску з боку роботодавців або інших зацікавлених осіб, що потребує відповідного правового забезпечення [75]. Забезпечення незалежності цих осіб дозволить створити справедливую та ефективну систему контролю за охороною праці.

Подальші дослідження, на нашу думку, мають бути спрямовані на регулювання цифрових інструментів контролю та поглиблення використання проактивних методів у сфері охорони праці. Цифровізація відкриває значні перспективи для автоматизації процесів моніторингу, збору даних і аналізу ризиків, що дозволяє оперативніше виявляти небезпеки та попереджати їх виникнення. Однак впровадження таких інструментів потребує чіткого нормативно-правового регулювання, яке враховуватиме етичні аспекти, захист персональних даних, стандарти безпеки інформаційних систем та прозорість процесу обробки даних.

Не менш важливим є подальше поглиблення використання проактивних методів. Контроль за використанням цих методик повинен включати не лише оцінку результатів їх впровадження, а й аналіз ефективності таких стратегій у довгостроковій перспективі. Це потребує створення спеціальних індикаторів для оцінки проактивних ініціатив та механізмів для коригування програм у разі необхідності.

Контроль за застосуванням проактивних методів має стати невід'ємною частиною державної політики в сфері охорони праці. Для цього важливо забезпечити регулярний моніторинг впроваджених заходів, обмін досвідом між

підприємствами та інтеграцію міжнародних стандартів до національної практики. Такий підхід дозволить не лише підвищити рівень безпеки на робочих місцях, а й сприяти формуванню культури безпеки в суспільстві загалом.

Подальші дослідження також мають враховувати правовий режим воєнного стану. З огляду на це, особливу увагу слід приділити забезпеченню пріоритетності контролю за сферою охорони праці в умовах підвищених ризиків та нестабільності. У таких умовах важливо розробити стандарти оперативного контролю, що дозволять швидко реагувати на нові виклики, а також створити нормативну базу для регулювання процесів охорони праці в умовах воєнного стану.

Висновки до розділу 3

В умовах постійних змін охорона праці стає все більш важливим елементом державної політики, забезпечуючи захист прав працівників та підвищуючи ефективність державного управління.

Цифровізація публічного сектору вимагає адаптації системи контролю до нових технологічних реалій. Використання цифрових інструментів дозволяє підвищити якість контролю, зробити його більш прозорим та оперативним. Важливим є також забезпечення реалізації гарантованих прав працівників на безпечні умови праці, що відповідає міжнародним стандартам.

Концепція охорони праці потребує більш широкого та інтегрованого підходу, який виходить за межі традиційного контролю. Контроль має охоплювати не лише діяльність органів, відповідальних за нагляд, але й самі органи контролю, забезпечуючи їхню ефективність і прозорість. Важливо контролювати не лише виконання нормативно-правових актів, а й реалізацію політики в сфері охорони праці. Крім того, слід забезпечити належне навчання працівників та контроль за прийняттям рішень на основі результатів перевірок.

Конституція України формує фундаментальні принципи забезпечення прав громадян на безпечні умови праці. Законодавство детально регулює різні

аспекти охорони праці. Державна служба України з питань праці є ключовим суб'єктом у системі контролю за охороною праці. Вона здійснює перевірки, розробляє нормативно-правові акти, надає консультації та контролює безпечність робочих процесів.

Для удосконалення системи контролю необхідний перехід на проактивний підхід, впровадження ризикоорієнтованої стратегії, створення єдиної системи збору та аналізу даних, посилення міжвідомчої координації, підвищення ролі громадськості та кваліфікації фахівців, а також використання цифрових технологій.

Загалом, система охорони праці в Україні розвивається, проте існують певні проблеми, які потребують вирішення. Реалізація запропонованих заходів дозволить створити більш ефективну систему охорони праці, яка забезпечить безпечні умови роботи для всіх працівників та сприятиме розвитку економіки країни.

ВИСНОВКИ

У магістерській дисертації розв'язана складна проблема в сфері публічного управління та адміністрування, що передбачає дослідження та здійснення інновацій, та характеризується невизначеністю умов та вимог та полягає в обґрунтуванні шляхів удосконалення контролю за системою охорони праці в сфері публічного управління та адміністрування України. Отримані результати підтвердження поставленої мети й вирішення основних завдань, а також, дають підстави для формування таких висновків.

Проаналізовано поняття «система охорона праці». В умовах сучасних викликів охорона праці повинна мати стратегічний характер, інтегруючи профілактичні заходи, моніторинг ризиків та активну участь працівників у забезпеченні безпеки. Людиноцентричний підхід, орієнтований на формування культури безпеки, забезпечує довіру, відповідальність та гнучкість у реагуванні на зміни.

Досліджено сутність контролю за системою охорони праці. Контроль за системою охорони праці є невід'ємною частиною управління організацією. Він забезпечує дотримання законодавства, сприяє формуванню культури безпеки та підвищенню ефективності виробництва. Моніторинг та аудит дозволяють виявляти проблемні аспекти системи, оцінювати її ефективність і вносити необхідні зміни. Залучення різних стейкхолдерів, таких як державні органи, роботодавці, працівники та профспілки, до процесу контролю сприяє підвищенню прозорості та ефективності управління охороною праці.

Проаналізовано міжнародне нормативно-правове забезпечення охорони праці. Міжнародне право відіграє ключову роль у забезпеченні охорони праці. Документи МОП та ООН встановлюють мінімальні стандарти безпеки, рівності та соціального захисту працівників. Ці стандарти сприяють створенню безпечних і здорових умов праці, а також забезпечують рівні можливості для всіх працівників, незалежно від їхньої статі, віку, раси чи інших характеристик. Міжнародне співробітництво в галузі охорони праці сприяє підвищенню рівня захисту працівників у всьому світі.

Досліджено цифрові рішення для забезпечення контролю за охороною праці. Цифрові технології відкривають нові можливості для підвищення ефективності контролю за охороною праці. Носимі пристрої, доповнена та віртуальна реальність, штучний інтелект та інші інструменти дозволяють виявляти ризики, моніторити стан працівників та робочого середовища, а також забезпечувати швидке реагування на небезпечні ситуації. Хоча впровадження цифрових рішень пов'язане з певними викликами, їх потенціал для покращення безпеки на робочих місцях є великим.

Визначено особливості дослідження контролю за системою охорони праці в сфері публічного управління та адміністрування. Дослідження контролю за системою охорони праці в сфері публічного управління та адміністрування вимагає комплексного підходу, який включає як аналіз нормативно-правової бази, так і оцінку практичної діяльності органів влади. Оцінка законодавства на відповідність міжнародним стандартам дозволяє виявити прогалини та можливості для вдосконалення правового регулювання. Крім того, важливим є дослідження компетенцій органів, відповідальних за охорону праці, і їх взаємодії з іншими зацікавленими сторонами. Оцінка внутрішнього контролю в органах влади та дотримання вимог законодавства сприяє розумінню ефективності самих органів у забезпеченні безпеки праці. Залученість державних службовців до планування, впровадження та контролю заходів з охорони праці є важливим елементом системи, що визначає її успішність. Такий підхід дає змогу не тільки оцінити поточний стан охорони праці, а й розробити рекомендації для її удосконалення.

Проаналізовано досвід контролю за системою охорони праці США. Досвід США у сфері охорони праці є яскравим прикладом високорозвиненої системи контролю, інтегрованої в загальну систему управління. Американське законодавство в галузі охорони праці чітко регламентує права та обов'язки роботодавців і працівників, передбачаючи ефективні механізми контролю за їх виконанням. Особливістю є активне використання інформаційних кампаній та сучасних комунікаційних засобів для підвищення обізнаності всіх учасників

процесу про важливість безпеки на роботі. Особлива увага в США приділяється соціальній інклюзії, зокрема захисту прав вразливих категорій працівників, таких як ветерани, жінки та люди з обмеженими можливостями.

Важливим аспектом є розвиток професійного навчання, що дозволяє підвищувати кваліфікацію працівників у сфері безпеки праці. Системний підхід, що включає інтеграцію різних інституцій та органів влади, сприяє ефективному контролю за охороною праці. Останнім часом у США також активно використовуються наукові дослідження для вдосконалення політик в цій сфері, що дозволяє зробити систему більш науково обґрунтованою та ефективною.

Досліджено систему контролю за охороною праці в Норвегії. Норвезька система охорони праці є одним з найкращих прикладів ефективного державного регулювання у сфері трудових відносин, яка демонструє високий рівень захисту прав працівників, забезпечує безпечні умови праці та сприяє стабільному розвитку економіки. Ключовими особливостями норвезької системи є наявність сильної законодавчої бази, що чітко регулює усі аспекти охорони праці, а також системний підхід, у рамках якого охорона праці інтегрована в загальну систему соціального забезпечення та економічного розвитку країни. Однією з основних характеристик є проактивний підхід, де акцент робиться на профілактиці ризиків та попередженні інцидентів, а не лише на реагуванні на них після того, як вони вже відбулися. У процесі розробки та реалізації політики охорони праці активно залучаються всі зацікавлені сторони, зокрема держава, роботодавці, працівники та громадські організації. Важливу роль у забезпеченні високих стандартів безпеки на робочих місцях відіграє ефективний контроль, який здійснює Норвезька служба інспекції праці. Фокус на людині та орієнтація на забезпечення здоров'я та добробуту працівників є ще однією важливою рисою цієї системи.

Обґрунтовано інтегрований підхід до контролю за охороною праці в публічному управлінні та адмініструванні. Сучасні реалії вимагають від систем охорони праці не лише дотримання формальних вимог, а й забезпечення

високого рівня адаптивності, прозорості та ефективності. Контроль за охороною праці має охоплювати всі аспекти діяльності організації, починаючи з аналізу ризиків і закінчуючи оцінкою ефективності заходів. Впровадження цифрових технологій значно підвищує ефективність контролю, забезпечуючи прозорість процесів і сприяючи прийняттю більш обґрунтованих рішень. При цьому система охорони праці повинна бути орієнтована на людину, тобто на забезпечення безпеки та здоров'я працівників, а також на створення сприятливого робочого середовища. Перехід від реактивного до проактивного підходу є важливим кроком, який передбачає запобігання нещасним випадкам та захворюванням шляхом раннього виявлення та усунення ризиків. Контроль за охороною праці має охоплювати не лише виконання нормативно-правових актів, але й ефективність роботи органів контролю та реалізацію державної політики в сфері охорони праці. Не менш важливим є розвиток культури безпеки серед працівників, що сприяє підвищенню відповідальності за дотримання норм безпеки та формуванню свідомого ставлення до власного здоров'я і безпеки на робочому місці.

Проаналізовано нормативно-правове забезпечення контролю за системою охорони праці в Україні. Проведений аналіз свідчить про наявність розвинутої системи правових норм, що регулюють відносини у цій галузі. Основою для розвитку системи охорони праці є Конституція України, яка закріплює права працівників на безпечні умови праці та соціальний захист. В Україні існує комплексне законодавство, що охоплює різні аспекти охорони праці — від загальних принципів до специфічних вимог для окремих галузей. Крім того, українське законодавство активно адаптується до стандартів Європейського Союзу, що позитивно впливає на підвищення рівня захисту прав працівників. Водночас, незважаючи на значні досягнення, українська система охорони праці потребує подальшого вдосконалення, особливо в частині контролю за виконанням законодавства та адаптації до технологічних змін. Для ефективного функціонування системи охорони праці необхідно посилити контроль за виконанням законодавства та забезпечити своєчасне реагування на порушення.

Оцінено інституційне забезпечення контролю за системою охорони праці в Україні. Державна служба України з питань праці має ключову роль у забезпеченні контролю за дотриманням законодавства про охорону праці в країні. Її діяльність охоплює широкий спектр функцій, від розробки нормативно-правової бази до проведення перевірок і надання консультацій. Держпраці координує державний контроль у сфері охорони праці, забезпечуючи комплексний підхід до вирішення питань, що виникають у цій сфері. Прозорість та відкритість діяльності служби, зокрема публікація даних про стан охорони праці в Україні, сприяють підвищенню довіри громадськості до органів контролю. Крім того, Держпраці активно співпрацює з іншими державними органами та громадськими організаціями, що дозволяє забезпечити більш ефективне виконання її функцій і досягнення високих стандартів охорони праці.

Визначити шляхи та напрями удосконалення контролю за системою охорони праці в Україні. Одним з головних напрямків є перехід від реактивного до проактивного підходу, який зосереджується не лише на виправленні наслідків, а й на попередженні небезпечних ситуацій через впровадження ризикоорієнтованих стратегій. Також важливим кроком є інвестування в дослідження та розробки, що дозволить співпрацювати з науковими установами для розробки нових методик оцінки ризиків та впровадження інноваційних рішень.

Важливим аспектом є створення єдиної системи збору та аналізу даних про стан охорони праці, що дасть змогу виявляти тенденції, оцінювати ефективність заходів і розробляти більш цільові програми. Посилення міжвідомчої координації між державними органами, роботодавцями та профспілками є необхідним для ефективного вирішення проблем в цій сфері. Разом з тим, розвиток інформаційних кампаній для підвищення обізнаності працівників і роботодавців щодо питань безпеки є важливим елементом. Активна участь громадськості в контролі за дотриманням норм охорони праці також має значення для забезпечення належного рівня безпеки. Нарешті, підвищення кваліфікації фахівців, які займаються питаннями охорони праці, є

важливим для забезпечення високого рівня професіоналізму та компетентності в реалізації політики охорони праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Statistics on safety and health at work. International Labour Organization. URL: <https://ilostat.ilo.org/topics/safety-and-health-at-work/> (дата звернення: 25.11.2024).
2. Statistics on social protection. International Labour Organization. URL: <https://ilostat.ilo.org/topics/social-protection/> (дата звернення: 25.11.2024).
3. Sustainable Development Report. Sustainable Development Report. URL: <https://dashboards.sdgindex.org/map/goals/SDG8> (дата звернення: 25.11.2024).
4. Statistics on labour productivity. International Labour Organization. URL: <https://ilostat.ilo.org/topics/labour-productivity/> (дата звернення: 25.11.2024).
5. Alli, Benjamin O. Fundamental principles of occupational health and safety. Geneva, International Labour Office. 2001. URL: http://univer.nuczu.edu.ua/tmp_metod/1026/FUNDAMENTAL%20PRINCIPLES%20OF%20OCCUPATIONAL%20HEALTH%20AND%20SAFETY.pdf (дата звернення: 25.11.2024).
6. Towards an occupational safety and health culture. EU-OSHA. An agency of the European Union. URL: https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/towards-occupational-safety-and-health-culture#_edn11 (дата звернення: 25.11.2024).
7. Hale A.R., Hovden J., Management and culture: the third age of safety. In A-M Feyer & A Williamson (eds.) Occupational Injury: risk, prevention and intervention. Taylor & Francis, London, 1998, pp. 129-66.
8. Schein, Edgar H. 1992 (copyright 1985). Organizational Culture and Leadership. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
9. Couto da Silva, S. L., & Amaral, F. G. Critical factors of success and barriers to the implementation of occupational health and safety management systems: A systematic review of literature. Safety Science, 117, 123-132. 2019. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.03.026>
10. Ghahramani, A. Factors that influence the maintenance and improvement of OHSAS 18001 in adopting companies: A qualitative study. Journal of Cleaner Production, 137, 283-290. 2016. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.07.087>

11. Haslam, C., O'Hara, J., Kazi, A., Twumasi, R., & Haslam, R. Proactive occupational safety and health management: Promoting good health and good business. *Safety Science*, 81, 99-108. 2016. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2015.06.010>
12. Magalhães, L.M.C.A., Silva Costa, K.T., Capistrano, G.N. et al. A study on occupational health and safety. *BMC Public Health* 22, 2186. 2022. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12889-022-14584-w>
13. Camargo-Acuña, G., Guzmán-Castillo, S., Payares-Jimenez, K., Garizabalo-Davila, C., Sukier, H. B., & Gómez-Charris, Y. Occupational Safety and Health Management Systems As A Component Of Labor Productivity. *Procedia Computer Science*, 203, 667-672. 2022. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.procs.2022.07.098>
14. Safety and Health Management System. Health & Safety Authority. URL: https://www.hsa.ie/eng/topics/managing_health_and_safety/safety_and_health_management_systems/ (дата звернення: 25.11.2024).
15. About the ILO. International Labour Organization. URL: <https://www.ilo.org/about-ilo> (дата звернення: 25.11.2024).
16. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права : Пакт Орг. Об'єдн. Націй від 16.12.1966 : станом на 19 жовт. 1973 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text (дата звернення: 25.11.2024).
17. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права : Пакт Орг. Об'єдн. Націй від 16.12.1966 : станом на 19 жовт. 1973 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text (дата звернення: 25.11.2024).
18. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок : Конвенція Орг. Об'єдн. Націй від 18.12.1979 : станом на 6 жовт. 1999 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text (дата звернення: 25.11.2024).
19. Конвенція про права осіб з інвалідністю (Конвенція про права інвалідів) : Конвенція Орг. Об'єдн. Націй від 13.12.2006 : станом на 19 черв. 2023 р.

URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text (дата звернення: 01.12.2024).

20. Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації : Конвенція Орг. Об'єдн. Націй від 21.12.1965 : станом на 4 лют. 1994 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_105#Text (дата звернення: 01.12.2024).
21. Конвенція 1985 року про служби гігієни праці (Конвенція N 161) : Конвенція Міжнар. орг. пр. від 26.06.1985 № 161 : станом на 10 берез. 2010 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_042#Text (дата звернення: 01.12.2024).
22. Конвенція про відшкодування працівникам під час нещасних випадків на виробництві N 17 : Конвенція Міжнар. орг. пр. від 10.06.1925 № 17 : станом на 8 лип. 1964 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_043#Text (дата звернення: 01.12.2024).
23. Конвенція 1981 року про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище N 155 (укр/рос) : Конвенція Міжнар. орг. пр. від 22.06.1981 № 155 : станом на 2 листоп. 2011 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_050#Text (дата звернення: 01.12.2024).
24. Koh, D., & Tan, A. Applications and Impact of Industry 4.0: Technological Innovations in Occupational Safety and Health. *Safety and Health at Work*. 2024. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2024.09.001>.
25. Cagno, E., Accordini, D., Neri, A., Negri, E., & Macchi, M. (2024). Digital solutions for workplace safety: An empirical study on their adoption in Italian metalworking SMEs. *Safety Science*, 177, 106598. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2024.106598>.
26. Other Workplace Standards: Reemployment and Nondiscrimination Rights for Uniformed Services Members. U.S. DEPARTMENT OF LABOR. URL: <https://webapps.dol.gov/elaws/elg/userra.htm> (дата звернення: 01.12.2024).
27. A Brief History: The U.S. Department of Labor. U.S. DEPARTMENT OF LABOR. URL: <https://www.dol.gov/general/aboutdol/history/dolhistoxford> (дата звернення: 01.12.2024).

28. About Us. U.S. DEPARTMENT OF LABOR.
URL: <https://www.dol.gov/general/aboutdol> (дата звернення: 01.12.2024).
29. Office of the Federal Register (OFR). The U.S. National Archives and Records Administration.
URL: <https://www.archives.gov/federal-register/codification/executive-order/12196.html> (дата звернення: 01.12.2024).
30. Federal Advisory Council on Occupational Safety & Health – FACOSH. U.S. DEPARTMENT OF LABOR. URL: <https://www.osha.gov/advisorycommittee/facosh> (дата звернення: 01.12.2024).
31. Occupational Safety and Health Administration. U.S. DEPARTMENT OF LABOR.
URL: https://www.osha.gov/laws-regs/oshact/section_12 (дата звернення: 01.12.2024).
32. About OSHA. U.S. DEPARTMENT OF LABOR.
URL: <https://www.osha.gov/aboutosha> (дата звернення: 01.12.2024).
33. Occupational Safety and Health Administration. Revisions to the Occupational Safety and Health Administration (OSHA) Weighting System. U.S. DEPARTMENT OF LABOR. URL: <https://www.osha.gov/memos/2019-09-30/revisions-occupational-safety-and-health-administration-osa-weighting-system> (дата звернення: 01.12.2024).
34. Federal Agency Training. U.S. DEPARTMENT OF LABOR.
URL: <https://www.osha.gov/enforcement/fap/training> (дата звернення: 01.12.2024).
35. About OLMS. U.S. DEPARTMENT OF LABOR.
URL: <https://www.dol.gov/agencies/olms/about> (дата звернення: 01.12.2024).
36. History of EBSA and ERISA. U.S. DEPARTMENT OF LABOR.
URL: <https://www.dol.gov/agencies/ebsa/about-ebsa/about-us/history-of-ebsa-and-erisa> (дата звернення: 01.12.2024).
37. OSH Act of 1970. U.S. DEPARTMENT OF LABOR.
URL: <https://www.osha.gov/laws-regs/oshact/toc> (дата звернення: 01.12.2024).
38. Wages and the Fair Labor Standards Act. U.S. DEPARTMENT OF LABOR.
URL: <https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa> (дата звернення: 01.12.2024).

39. Family and Medical Leave Act. U.S. DEPARTMENT OF LABOR.
URL: <https://www.dol.gov/agencies/whd/fmla> (дата звернення: 01.12.2024).
40. Federal Employees' Compensation Act. U.S. DEPARTMENT OF LABOR.
URL: <https://www.dol.gov/agencies/owcp/FECA/regs/statutes/feca#8128> (дата звернення: 01.12.2024).
41. ERISA. U.S. DEPARTMENT OF LABOR.
URL: <https://www.dol.gov/general/topic/health-plans/erisa> (дата звернення: 01.12.2024).
42. Labor-Management Reporting and Disclosure Act. U.S. DEPARTMENT OF LABOR.
URL: <https://www.dol.gov/agencies/olms/compliance-assistance/fact-sheet/lmrda> (дата звернення: 01.12.2024).
43. About National Institute for Occupational Safety and Health. National Institute for Occupational Safety and Health. URL: <https://www.cdc.gov/niosh/about/index.html> (дата звернення: 01.12.2024).
44. Evidence at the U.S. Department of Labor. U.S. DEPARTMENT OF LABOR.
URL: <https://www.dol.gov/evidence> (дата звернення: 01.12.2024).
45. Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).
URL: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62?q=aml> (дата звернення: 01.12.2024).
46. Lov om statens ansatte mv. (statsansatteloven).
URL: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-67> (дата звернення: 01.12.2024).
47. Lov om yrkesskadeforsikring (yrkesskadeforsikringsloven).
URL: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1989-06-16-65?q=yrkesskade> (дата звернення: 01.12.2024).
48. Lov om lønnsplikt under permittering (permitteringslønnsloven).
URL: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1988-05-06-22?q=permittering> (дата звернення: 01.12.2024).

49. Lov om statsgaranti for lønnskrav ved konkurs m.v. [lønnsgarantiloven].
URL: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1973-12-14-61?q=l%C3%B8nnsgaranti>
(дата звернення: 01.12.2024).
50. Ansvarsområder og oppgaver i Arbeids- og inkluderingsdepartementet.
Regjeringen.no. URL: <https://www.regjeringen.no/no/dep/aid/ansvarsomrader-og-oppgaver-i-arbeids-og-inkluderingsdepartementet/id170/> (дата звернення: 01.12.2024).
51. Tilsyn. Arbeidstilsynet. URL: <https://www.arbeidstilsynet.no/om-oss/tilsyn/> (дата звернення: 01.12.2024).
52. § 6-2. Verneombudets oppgaver. Arbeidstilsynet.
URL: <https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/lover/arbeidsmiljolooven/6/6-2/> (дата звернення: 01.12.2024).
53. Hva er Nav? Nav. URL: <https://www.nav.no/hva-er-nav/nn> (дата звернення: 01.12.2024).
54. Om STAMI. STAMI. URL: <https://stami.no/om-stami/> (дата звернення: 01.12.2024).
55. Work today and in the future: Part two: A synthesis of recommendations by and for the Nordic Labour Inspectorates. The Norwegian Labour Inspection Authority, Trondheim, Norway. November 2023.
URL: <https://www.arbeidstilsynet.no/contentassets/65c579f1e71049d0be8d7c3a8f03a98b/work-today-and-in-the-future---part-two-2711-2023.pdf> (дата звернення: 01.12.2024).
56. Tilsynsstatistikk. Arbeidstilsynet. URL: <https://www.arbeidstilsynet.no/om-oss/statistikk/tilsynsstatistikk/> (дата звернення: 01.12.2024).
57. Конституція України : від 28.06.1996 № 254к/96-ВР : станом на 1 січ. 2020 р.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 01.12.2024).
58. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII : станом на 30 черв. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення: 01.12.2024).

59. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII : станом на 15 листоп. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 01.12.2024).
60. Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності : Закон України від 05.04.2007 № 877-V : станом на 15 листоп. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/877-16#Text> (дата звернення: 01.12.2024).
61. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII : станом на 27 верес. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 01.12.2024).
62. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 23.09.1999 № 1105-XIV : станом на 24 серп. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text> (дата звернення: 01.12.2024).
63. Про об'єкти підвищеної небезпеки : Закон України від 18.01.2001 № 2245-III : станом на 1 січ. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2245-14#Text> (дата звернення: 01.12.2024).
64. Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу : Закон України від 18.03.2004 № 1629-IV : станом на 4 листоп. 2018 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1629-15#Text> (дата звернення: 01.12.2024).
65. Про дозвільну систему у сфері господарської діяльності : Закон України від 06.09.2005 № 2806-IV : станом на 15 листоп. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2806-15#Text> (дата звернення: 01.12.2024).
66. Про управління об'єктами державної власності : Закон України від 21.09.2006 № 185-V : станом на 1 лип. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/185-16#Text> (дата звернення: 01.12.2024).
67. Про центральні органи виконавчої влади : Закон України від 17.03.2011 № 3166-VI : станом на 15 листоп. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3166-17#Text> (дата звернення: 01.12.2024).

68. Про схвалення Концепції реформування системи управління охороною праці в Україні та затвердження плану заходів щодо її реалізації : Розпорядж. Каб. Міністрів України від 12.12.2018 № 989-р : станом на 23 лип. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/989-2018-p#Text> (дата звернення: 01.12.2024).
69. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12.05.2015 № 389-VIII : станом на 27 лип. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення: 01.12.2024).
70. Про Державну службу України з питань праці. Веб-сайт Державної служби України з питань праці. URL: <https://dsp.gov.ua/biohrafii/> (дата звернення: 01.12.2024).
71. Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці : Постанова Каб. Міністрів України від 11.02.2015 № 96 : станом на 5 січ. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-p#Text> (дата звернення: 01.12.2024).
72. Моніторинг заборгованості заробітної плати. Веб-сайт Державної служби України з питань праці. URL: <https://dsp.gov.ua/mzzp2023/> (дата звернення: 01.12.2024).
73. Кампанія «Виходь на світло!» триває: легалізація праці в Україні на порядку денному. Веб-сайт Державної служби України з питань праці. URL: <https://dsp.gov.ua/main-news/kampaniia-vykhod-na-svitlo-tryvaie-lehalizatsiia-pratsi-v-ukraini-na-poriadku-dennomu/> (дата звернення: 01.12.2024).
74. Завершено проведення онлайн-заходів «Мистецтво безпеки праці» – важлива подія у сфері охорони праці. Веб-сайт Державної служби України з питань праці. URL: <https://dsp.gov.ua/main-news/zaversheno-provedennia-onlain-zakhodiv-mystetstvo-bezpeky-pratsi-vazhlyva-podiia-u-sferi-okhorony-pratsi/> (дата звернення: 01.12.2024).
75. Зауваження Комітету експертів із застосування конвенцій і рекомендацій (КЕЗКР) – схвалено у 2020 р., опубліковано на 109-й сесії Міжнародної конференції праці (МКП) у 2021 р. URL:

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40sro-budapest/documents/legaldocument/wcms_831791.pdf (дата звернення: 01.12.2024).