

Миколаївський національний аграрний університет
Міністерство освіти і науки України

Миколаївський національний аграрний університет
Міністерство освіти і науки України

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

МЕНЮК Микола Васильович

УДК 331.45:352(477)

ДИСЕРТАЦІЯ

Організаційно-економічний механізм управління безпекою праці у територіальних громадах

07 – Управління та адміністрування

073 – Менеджмент

Подається на здобуття ступеня доктора філософії.

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.


_____ М.В. Менюк.

Науковий керівник Гончаренко Ірина Василівна, доктор економічних
наук, професор.

Миколаїв – 2026

АНОТАЦІЯ

Менюк М.В. Організаційно-економічний механізм управління безпекою праці у територіальних громадах. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 073 – Менеджмент (07 – Управління та адміністрування) – Миколаївський національний аграрний університет, Миколаїв, 2026; Миколаївський національний аграрний університет, 2026.

У дисертаційній роботі здійснено теоретичне узагальнення та запропоновано вирішення наукового завдання щодо формування ефективної системи управління безпекою праці у територіальних громадах в умовах децентралізації, воєнного стану, сучасних безпекових викликів та післявоєнного відновлення України.

Актуальність дослідження зумовлена зростанням ролі територіальних громад у забезпеченні безпечних умов праці, функціонуванні комунальних підприємств і установ, збереженні трудового потенціалу, підвищенні стійкості місцевої економіки та формуванні безпечного середовища життєдіяльності населення. В умовах воєнного стану, пошкодження інфраструктури, кадрового дефіциту, обмеженості фінансових ресурсів і посилення професійних та техногенних ризиків особливого значення набуває розроблення цілісної, превентивної та ризик-орієнтованої системи управління безпекою праці на місцевому рівні.

У роботі уточнено зміст поняття «управління безпекою праці у територіальних громадах», яке запропоновано розглядати як цілісну систему управлінських впливів органів місцевого самоврядування, комунальних підприємств і установ, роботодавців, працівників та інших заінтересованих сторін, спрямованих на виявлення, оцінювання, попередження та мінімізацію професійних ризиків, створення безпечних умов праці й підтримання сталого соціально-економічного розвитку громади. Такий підхід дав змогу сформувати цілісний понятійно-категоріальний апарат дослідження та обґрунтувати міждисциплінарний характер безпеки праці як складової місцевого розвитку, соціальної відповідальності та збереження людського капіталу.

У дисертації систематизовано організаційно-управлінські засади забезпечення безпеки праці в системі місцевого самоврядування. Визначено, що органи місцевого самоврядування виконують стратегічну, координаційну, програмну, контрольну, інформаційну та партнерську функції у сфері безпеки праці, тоді як комунальні підприємства й установи забезпечують практичну реалізацію відповідних заходів на операційному рівні. Обґрунтовано необхідність узгодженої взаємодії органів місцевого самоврядування,

роботодавців, працівників, профспілок, громадських організацій, Держпраці, ДСНС, Пенсійного фонду України та інших заінтересованих сторін для переходу від реактивної до превентивної моделі управління професійними ризиками.

Обґрунтовано методичні підходи до оцінювання стану управління безпекою праці у територіальних громадах із урахуванням нормативно-правових, організаційно-управлінських, кадрових, ресурсно-фінансових, інформаційно-аналітичних, соціально-партнерських і ризик-орієнтованих складових. Доведено доцільність переходу від фрагментарного оцінювання та ретроспективних інспекційних звітів до комплексної дворівневої системи оцінювання, яка поєднує організаційну ефективність управлінських процесів і економічну доцільність превентивних заходів.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у розробці теоретико-методичних і практичних засад формування ефективної системи управління безпекою праці у територіальних громадах в умовах децентралізації та сучасних безпекових викликів.

Вперше розроблено інтегровану модель управління безпекою праці у територіальній громаді, побудовану за дворівневою структурою, яка охоплює стратегічний рівень органів місцевого самоврядування та операційний рівень комунальних підприємств і установ. Запропонована модель забезпечує системне поєднання нормативно-правового, організаційно-управлінського, кадрово-компетентнісного, ресурсно-фінансового, інформаційно-аналітичного та ризик-орієнтованого компонентів і спрямована на превентивне управління професійними ризиками.

Удосконалено підходи до формування системи управління безпекою праці на місцевому рівні шляхом її інтеграції у стратегічні та програмні документи розвитку територіальних громад із застосуванням принципів ризик-орієнтованого управління. Обґрунтовано систему ключових показників ефективності управління безпекою праці на рівні територіальних громад, що забезпечує можливість об'єктивної оцінки результативності діяльності органів місцевого самоврядування, моніторингу стану охорони праці та своєчасного коригування управлінських рішень.

Розроблено концептуальні засади інтеграції системи управління безпекою праці у загальну систему безпеки територіальної громади, що охоплює цивільний захист, громадську безпеку, охорону здоров'я, освіту, соціальний захист і діяльність комунального сектору. Доведено, що така інтеграція забезпечує міжсекторальну координацію, посилює управлінську спроможність громади та підвищує її стійкість до професійних, техногенних і соціально-економічних ризиків.

Дістали подальшого розвитку науково-методичні підходи до ризик-орієнтованого управління безпекою праці у територіальних громадах через

обґрунтування ролі локальної нормативно-правової бази, інформаційно-аналітичного забезпечення, цифрового моніторингу та системи оцінювання як інструментів підвищення ефективності управлінських рішень. Удосконалено підходи до формування та реалізації програмних заходів з охорони праці на місцевому рівні шляхом використання поетапного планування, цифрового моніторингу та інтеграції безпекових аспектів у стратегічні документи розвитку громад.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що сформульовані автором теоретичні положення, висновки та науково-практичні рекомендації можуть бути використані органами місцевого самоврядування, комунальними підприємствами й установами для удосконалення системи управління безпекою праці, формування місцевих програм охорони праці, впровадження ризик-орієнтованого підходу, системи КРІ, цифрового моніторингу професійних ризиків і розвитку культури безпеки праці.

Результати дисертаційного дослідження отримали практичне застосування у діяльності Миколаївського національного аграрного університету та Шевченківської сільської ради. У Миколаївському національному аграрному університеті теоретико-методичні положення щодо формування системи управління безпекою праці у територіальних громадах, організаційно-економічного механізму, ризик-орієнтованого підходу та інтегрованої дворівневої моделі використовуються в освітньому процесі, підготовці курсових і кваліфікаційних робіт, наукових проєктів, тез доповідей і публікацій. У Шевченківській сільській раді використано пропозиції щодо удосконалення організаційного забезпечення управління безпекою праці, планування заходів з охорони праці, моніторингу професійних ризиків і формування безпечного трудового середовища у діяльності органів місцевого самоврядування, комунальних підприємств і установ територіальної громади.

Дисертаційне дослідження створює наукове та прикладне підґрунтя для формування ефективної системи управління безпекою праці у територіальних громадах, підвищення інституційної спроможності органів місцевого самоврядування, зниження професійних ризиків, збереження трудового потенціалу, розвитку культури безпеки та забезпечення сталого й безпечного розвитку громад в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення України.

Ключові слова: безпека праці, охорона праці, управління безпекою праці, територіальна громада, органи місцевого самоврядування, професійні ризики, ризик-орієнтоване управління, превентивне управління, комунальні підприємства, стратегічне планування, місцева безпека, цивільний захист, КРІ, цифровий моніторинг, соціальне партнерство, сталий розвиток.

ANNOTATION

Meniuk M.V. Organizational and Economic Mechanism for Occupational Safety Management in Territorial Communities. – Qualifying scientific work as a manuscript.

Dissertation for obtaining the degree of Doctor of Philosophy in specialty 073 – Management (07 – Management and Administration). – Mykolaiv National Agrarian University, Mykolaiv, 2026; Mykolaiv National Agrarian University, 2026.

The dissertation provides a theoretical generalization and proposes a solution to the scientific task of forming an effective occupational safety management system in territorial communities under the conditions of decentralization, martial law, modern security challenges, and the post-war recovery of Ukraine.

The relevance of the study is determined by the growing role of territorial communities in ensuring safe working conditions, the functioning of municipal enterprises and institutions, the preservation of labor potential, the strengthening of local economic resilience, and the formation of a safe living environment for the population. Under martial law, damaged infrastructure, staff shortages, limited financial resources, and increasing occupational and technogenic risks, the development of an integrated, preventive, and risk-oriented occupational safety management system at the local level becomes particularly important.

The dissertation clarifies the content of the concept of “occupational safety management in territorial communities,” which is proposed to be understood as an integral system of managerial influences by local self-government bodies, municipal enterprises and institutions, employers, employees, and other stakeholders aimed at identifying, assessing, preventing, and minimizing occupational risks, creating safe working conditions, and maintaining the sustainable socio-economic development of the community. This approach made it possible to form a comprehensive conceptual and categorical framework of the study and to substantiate the interdisciplinary nature of occupational safety as a component of local development, social responsibility, and human capital preservation.

The dissertation systematizes the organizational and managerial foundations of ensuring occupational safety in the system of local self-government. It is determined that local self-government bodies perform strategic, coordinating, programmatic, control, informational, and partnership functions in the field of occupational safety, while municipal enterprises and institutions ensure the practical implementation of relevant measures at the operational level. The need for coordinated interaction among local self-government bodies, employers, employees, trade unions, public organizations, the State Labor Service of Ukraine, the State Emergency Service of

Ukraine, the Pension Fund of Ukraine, and other stakeholders is substantiated in order to ensure the transition from a reactive to a preventive model of occupational risk management.

Methodological approaches to assessing the state of occupational safety management in territorial communities are substantiated, taking into account regulatory, organizational and managerial, personnel, resource and financial, information and analytical, social partnership, and risk-oriented components. The expediency of moving from fragmented assessment and retrospective inspection reports to a comprehensive two-level assessment system is proven. This system combines the organizational efficiency of management processes and the economic feasibility of preventive measures.

The scientific novelty of the obtained results lies in the development of theoretical, methodological, and practical foundations for the formation of an effective occupational safety management system in territorial communities under the conditions of decentralization and modern security challenges.

For the first time, an integrated model of occupational safety management in a territorial community has been developed. It is based on a two-level structure that includes the strategic level of local self-government bodies and the operational level of municipal enterprises and institutions. The proposed model ensures the systematic integration of regulatory, organizational and managerial, personnel and competence-based, resource and financial, information and analytical, and risk-oriented components and is aimed at preventive occupational risk management.

Approaches to the formation of an occupational safety management system at the local level have been improved through its integration into strategic and program documents for the development of territorial communities with the application of the principles of risk-oriented management. A system of key performance indicators for occupational safety management at the level of territorial communities has been substantiated, which enables an objective assessment of the effectiveness of local self-government bodies, monitoring of the state of occupational safety, and timely adjustment of management decisions.

Conceptual foundations have been developed for integrating the occupational safety management system into the general security system of a territorial community, which includes civil protection, public safety, health care, education, social protection, and the activities of the municipal sector. It is proven that such integration ensures intersectoral coordination, strengthens the managerial capacity of the community, and increases its resilience to occupational, technogenic, and socio-economic risks.

Scientific and methodological approaches to risk-oriented occupational safety management in territorial communities have been further developed through

substantiating the role of the local regulatory framework, information and analytical support, digital monitoring, and the assessment system as tools for improving the effectiveness of management decisions. Approaches to the formation and implementation of program measures for occupational safety at the local level have been improved through the use of phased planning, digital monitoring, and the integration of safety aspects into strategic documents for community development.

The practical significance of the obtained results lies in the fact that the theoretical provisions, conclusions, and scientific and practical recommendations formulated by the author can be used by local self-government bodies, municipal enterprises, and institutions to improve the occupational safety management system, develop local occupational safety programs, implement a risk-oriented approach, introduce a KPI system, ensure digital monitoring of occupational risks, and develop an occupational safety culture.

The results of the dissertation research have been practically applied in the activities of Mykolaiv National Agrarian University and Shevchenkivska Village Council. At Mykolaiv National Agrarian University, the theoretical and methodological provisions concerning the formation of an occupational safety management system in territorial communities, the organizational and economic mechanism, the risk-oriented approach, and the integrated two-level model are used in the educational process, in the preparation of course papers and qualification papers, scientific projects, conference abstracts, and publications. In Shevchenkivska Village Council, proposals have been used to improve the organizational support of occupational safety management, planning of occupational safety measures, monitoring of occupational risks, and formation of a safe working environment in the activities of local self-government bodies, municipal enterprises, and institutions of the territorial community.

The results of the dissertation form a scientific and applied basis for developing an effective occupational safety management system in territorial communities, strengthening the institutional capacity of local self-government bodies, reducing occupational risks, preserving labor potential, developing a safety culture, and ensuring the sustainable and safe development of communities under martial law and during the post-war recovery of Ukraine.

Keywords: occupational safety, labor protection, occupational safety management, territorial community, local self-government bodies, occupational risks, risk-oriented management, preventive management, municipal enterprises, strategic planning, local security, civil protection, KPI, digital monitoring, social partnership, sustainable development.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА

1. Наукові праці, в яких опубліковані основні результати дисертації

1. Статті у наукових фахових виданнях України

1. Менюк М. В. Сутнісна характеристика основних понять категорійного апарату управління безпекою праці у територіальних громадах. Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. 2023. Вип. 5, Номер 2. С. 305-314. <https://doi.org/10.23939/smeu2023.02.305>
<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/22674>

2. Менюк М. В. Характеристика управління безпекою праці у територіальних громадах. Інтелект XXI : науковий економічний журнал. 2025. № 1. С. 24-28. DOI: <https://doi.org/10.32782/2415-8801/2025-1.4>

3. Менюк М.В. Кадрові та ресурсні аспекти управління безпекою праці в територіальних громадах: оцінка та перспективи розвитку. Наука і техніка сьогодні (Серія «Педагогіка», Серія «Право», Серія «Економіка», Серія «Фізико-математичні науки», Серія «Техніка»): журнал. 2026. № 2(56) 2026. С. 2589. С.162-175. [https://doi.org/10.52058/2786-6025-2026-2\(56\)](https://doi.org/10.52058/2786-6025-2026-2(56)).

4. Менюк М. В. Управління охороною праці в територіальних громадах України: ризик-орієнтований підхід та інституційне забезпечення. Modern Economics. 2026. № 55(2026). С. 167-175. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V55\(2026\)-23/](https://doi.org/10.31521/modecon.V55(2026)-23/)
<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/25101/1/menyuk.pdf>

2 Статті у виданнях, що входить до науково-метричної бази Scopus

5. Sharata, N., Menyuk, M., Skorobogatov, O., & Tkachenko, M. (2026). Innovative economic mechanism for security-oriented management of territorial community development amid adaptation of Ukraine's agri-food supply chains to food security challenges. Żywność. Nauka. Technologia. Jakość, Article 146/572. <https://doi.org/10.15193/ZNTJ/2026/146/572>
<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/25120>

3. Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації

6. Менюк М.В. Сутність терміна «безпека праці». Scientific method: reality and future trends of researching: collection of scientific papers «SCIENTIA» with Proceedings of the I International Scientific and Theoretical Conference, March 24, 2023. Zagreb, Republic of Croatia: European Scientific Platform. С. 51-52. <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/22676>

7. Менюк М. В. Сутність сучасного терміна «безпека праці» // Продовольча безпека України в умовах війни і післявоєнного відновлення: глобальні та національні виміри. Міжнародний форум = Food security of Ukraine in the conditions of the war and post-war recovery: global and national dimensions. International forum : доповіді учасників міжнародної науково-практичної

конференції, 01-02 червня 2023 р., м. Миколаїв / Міністерство освіти і науки України ; Миколаївський національний аграрний університет. Миколаїв : МНАУ, 2023. С. 340-341

<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/14772>

8. Менюк М. В. Управління охороною праці як базис безпеки та здоров'я працівників у територіальних громадах. Інтеграція науки та практики управління в умовах соціокультурних трансформацій : збірник матеріалів II міжнародної науково-практичної конференції (м. Полтава , 25 квітня 2024 року). Полтава : ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2024. С. 245-248.

<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/18465>

9. Менюк М. В. Механізми правового забезпечення безпеки праці в об'єднаних територіальних громадах. Продовольча безпека України в умовах післявоєнного відновлення: глобальні та національні виміри. Міжнародний форум : доповіді учасників міжнародної науково-практичної конференції (м. Миколаїв, 28-30 травня 2025 р.) / Міністерство освіти і науки України ; Миколаївський національний аграрний університет. Миколаїв : МНАУ, 2025. С. 359-361. DOI: <https://doi.org/10.31521/978-617-7149-86-5-120>

<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/21790>

10. Менюк М.В., Скоробогатов О. В. Роль муніципальної влади у формуванні безпекової культури та забезпеченні захисту населення. Розвиток територіальних громад: правові, економічні та соціальні аспекти : матеріали V міжнародної науково-практичної конференції (м. Миколаїв, 3 грудня 2025 р.). Миколаїв: МНАУ, 2025. С. 170-172.

<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/23747>

ЗМІСТ

ВСТУП	11
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ БЕЗПЕКОЮ ПРАЦІ У ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ.....	20
1.1. Теоретична сутність управління безпекою праці у територіальних громадах	20
1.2. Організаційно-управлінські засади забезпечення безпеки праці в системі місцевого самоврядування	35
1.3. Методичні підходи до оцінювання стану управління безпекою праці у територіальних громадах.....	51
Висновки до розділу 1	67
РОЗДІЛ 2. ДІАГНОСТИКА СТАНУ УПРАВЛІННЯ БЕЗПЕКОЮ ПРАЦІ У ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ.....	71
2.1. Соціально-економічна характеристика розвитку територіальних громад Миколаївської області в умовах безпекових викликів	71
2.2. Оцінювання організаційного забезпечення управління безпекою праці у територіальних громадах	90
2.3. Дослідження економічних, кадрових та ресурсних чинників забезпечення безпеки праці у територіальних громадах	101
Висновки до розділу 2	122
РОЗДІЛ 3. ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ БЕЗПЕКОЮ ПРАЦІ У ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ.....	126
3.1. Концептуальні засади формування організаційно-економічного механізму управління безпекою праці у територіальних громадах в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення	126
3.2. Формування організаційних важелів управління безпекою праці у територіальних громадах.....	144
3.3. Економічні інструменти управління безпекою праці у територіальних громадах.....	159
Висновки до розділу 3	174
ВИСНОВКИ.....	178
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	185
ДОДАТКИ	203

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Посилення нестабільності соціально-економічного середовища, наслідки воєнного стану, зростання рівня виробничих ризиків, а також загрози життю і здоров'ю людей актуалізують необхідність удосконалення системи управління безпекою праці на всіх рівнях, особливо на рівні територіальних громад. Водночас наявні підходи до управління охороною праці не повною мірою відповідають сучасним викликам, що обумовлює потребу в обґрунтуванні дієвих організаційно-економічних механізмів, здатних забезпечити комплексне управління ризиками, ефективно використання ресурсів та координацію діяльності всіх зацікавлених сторін.

Сучасний стан управління безпекою праці у територіальних громадах характеризується низкою проблем, серед яких: недостатній рівень системності управлінських рішень, обмеженість фінансово-ресурсного забезпечення, недосконалість нормативно-правової та інституційної бази, низький рівень впровадження інноваційних технологій управління, а також слабка інтеграція питань безпеки праці у стратегічні документи розвитку громад. Це зумовлює необхідність розроблення науково обґрунтованого організаційно-економічного механізму управління безпекою праці.

Крім того, актуальність дослідження посилюється потребою адаптації європейських стандартів і кращих міжнародних практик у сфері охорони праці до умов функціонування територіальних громад України, що сприятиме підвищенню рівня безпеки праці, зниженню виробничого травматизму та професійної захворюваності, а також підвищенню якості життя населення.

Таким чином, необхідність теоретичного обґрунтування та практичної розробки організаційно-економічного механізму управління безпекою праці у територіальних громадах визначає актуальність обраної теми дисертаційного дослідження та її значущість для науки і практики управління.

У науковій літературі питання управління безпекою праці розглядаються у різних аспектах: правовому, організаційному, економічному та соціальному.

Значна увага приділяється дослідженню нормативно-правового забезпечення охорони праці, формуванню гарантій безпечних умов праці та механізмів захисту трудових прав працівників (Яковлев О.А., Бурак В.Я., Давиденко А.О.). Окремий напрям досліджень пов'язаний із розвитком соціальної безпеки праці та управлінням професійними ризиками, що відображено у працях Шевченка Л.С., Бочковського А.П., Гогіташвілі Г.Г. та інших.

Проблематика організаційно-економічного механізму управління безпекою праці розглядається у контексті забезпечення ефективності діяльності підприємств, оптимізації виробничих умов та впровадження сучасних систем управління ризиками. У цьому напрямі слід відзначити праці Полторака А.С., Куценка А.В., Тітова Д.В., Кріпака А.П., Линдюк А.О., які досліджують механізми підвищення ефективності управління на різних рівнях господарювання.

Окрему групу становлять наукові дослідження, присвячені управлінню безпекою праці в контексті сталого розвитку, соціальної відповідальності та європейської інтеграції. Вони акцентують увагу на необхідності гармонізації національних стандартів із міжнародними, зокрема стандартами МОП та ISO, а також на впровадженні ризик-орієнтованих підходів до управління безпекою праці (Ramos D. et al., Malinda A., Johanes M. та ін.).

Значний науковий інтерес становлять дослідження, пов'язані з розвитком територіальних громад, їх фінансовою спроможністю та інституційним забезпеченням (Вуйченко М.А., Качула С.В., Баймуратов М.О., Шевчук Б.М., Мельник А.Ф., Гончаренко І.В., Ключник А.В). У цих роботах розглядаються питання функціонування місцевого самоврядування, управління ресурсами територіальних громад та формування ефективних управлінських структур.

Водночас аналіз наукових джерел свідчить, що питання управління безпекою праці саме на рівні територіальних громад, з урахуванням сучасних викликів, зокрема воєнного стану, децентралізації та інституційних змін, досліджені недостатньо комплексно. Потребують подальшого наукового обґрунтування організаційно-економічні механізми управління безпекою праці,

адаптовані до умов функціонування територіальних громад, що й обумовлює необхідність проведення даного дисертаційного дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами. Дисертаційне дослідження є складовою частиною науково-дослідної роботи Миколаївського національного аграрного університету за темою «Формування потенціалу місцевого розвитку територіальних громад» (номер державної реєстрації 0121U114744), у межах якої автором обґрунтовано підходи до забезпечення безпечних і належних умов праці як важливої складової інфраструктурного забезпечення та сталого розвитку територіальних громад.

Дисертаційна робота відповідає другому пріоритетному напрямку розвитку науки і техніки, що передбачає фундаментальні наукові дослідження з вирішення найбільш важливих проблем розвитку соціально-економічного та людського потенціалу, зокрема у сфері забезпечення безпеки праці, підвищення якості життя населення та формування безпечного середовища у територіальних громадах, що сприяє конкурентоспроможності України та сталому розвитку суспільства і держави (ст. 3 Закону України «Про пріоритетні напрями розвитку науки і техніки» від 11 липня 2001 року № 2623-III).

Результати дослідження узгоджуються з положеннями Національної доповіді «Цілі сталого розвитку: Україна» (схваленої Указом Президента України від 30.09.2019 р. № 722/2019) і цілям Державної стратегії регіонального розвитку на 2021–2027 роки (схвалена постановою Кабінету Міністрів України від 5 серпня 2020 р. № 695).

Мета і завдання дослідження. Мета дисертаційного дослідження полягає в теоретичному обґрунтуванні та розробленні організаційно-економічного механізму управління безпекою праці у територіальних громадах, а також у формуванні практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності функціонування системи управління безпекою праці в умовах децентралізації та соціально-економічних трансформацій. Зазначена мета зумовила необхідність вирішення наступних завдань:

- розкрити теоретичну сутність управління безпекою праці у територіальних громадах шляхом узагальнення наукових підходів до визначення понять «безпека праці», «охорона праці», «управління безпекою праці», «територіальна громада» та «професійний ризик»;

- уточнити зміст поняття «управління безпекою праці у територіальних громадах» як цілісної системи управлінських впливів, спрямованих на виявлення, оцінювання, попередження та мінімізацію професійних ризиків на місцевому рівні;

- систематизувати організаційно-управлінські засади забезпечення безпеки праці в системі місцевого самоврядування та визначити роль органів місцевого самоврядування, комунальних підприємств, установ, роботодавців, працівників та інших заінтересованих сторін у формуванні безпечного трудового середовища громади;

- обґрунтувати методичні підходи до оцінювання стану управління безпекою праці у територіальних громадах із урахуванням нормативно-правових, організаційних, кадрових, ресурсно-фінансових, інформаційно-аналітичних і ризик-орієнтованих складових;

- здійснити соціально-економічну характеристику розвитку територіальних громад Миколаївської області в умовах безпекових викликів та визначити їх вплив на можливості забезпечення безпеки праці на місцевому рівні;

- провести оцінювання організаційного, економічного, кадрового та ресурсного забезпечення управління безпекою праці у територіальних громадах, виявити основні проблеми, інституційні обмеження та чинники, що впливають на результативність управлінських рішень у сфері охорони праці;

- розробити концептуальні засади формування організаційно-економічного механізму управління безпекою праці у територіальних громадах в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення;

- сформулювати організаційні важелі управління безпекою праці у територіальних громадах, зокрема щодо розподілу повноважень, координації

дій, інформаційного забезпечення, моніторингу професійних ризиків, соціального партнерства та розвитку культури безпеки;

- обґрунтувати економічні інструменти управління безпекою праці у територіальних громадах та розробити інтегровану дворівневу модель управління безпекою праці, що поєднує стратегічний рівень органів місцевого самоврядування й операційний рівень комунальних підприємств і установ.

Об'єктом дослідження є процеси управління безпекою праці у територіальних громадах в умовах децентралізації та соціально-економічних трансформацій.

Предметом дослідження є теоретико-методичні та практичні засади формування і функціонування організаційно-економічного механізму управління безпекою праці у територіальних громадах,

Методи дослідження. У процесі наукового дослідження для досягнення поставленої мети та вирішення визначених завдань використано комплекс взаємопов'язаних методів, що забезпечили системний і міждисциплінарний підхід до вивчення процесів управління безпекою праці у територіальних громадах.

Зокрема, застосовано системно-структурний аналіз — для виявлення взаємозв'язків між елементами системи управління безпекою праці, включаючи організаційні, правові та економічні складові; метод сценарного прогнозування — для моделювання можливих напрямів розвитку системи управління безпекою праці в умовах нестабільного безпекового середовища; метод експертних оцінок та ієрархічного аналізу (АНР) — для визначення пріоритетності факторів впливу на ефективність управління безпекою праці у територіальних громадах; метод аналізу політик (policy analysis) — для оцінювання дієвості наявних управлінських рішень у сфері охорони праці та обґрунтування напрямів їх удосконалення; контент-аналіз нормативно-правової бази — для дослідження регуляторного забезпечення охорони праці та виявлення прогалин у законодавстві; метод просторового аналізу — для оцінювання територіальних особливостей функціонування системи безпеки

праці в межах різних громад; факторний і регресійний аналіз — для виявлення залежностей між рівнем організації управління безпекою праці та показниками виробничого травматизму; метод аналітичного моделювання — для оцінювання впливу управлінських рішень на рівень безпеки праці та соціально-економічні показники розвитку громад; інституційний аналіз — для дослідження ролі органів місцевого самоврядування та інших суб'єктів у забезпеченні безпеки праці; графічний метод — для наочного відображення результатів дослідження та їх узагальнення.

Інформаційну базу дослідження становлять наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених, нормативно-правові акти у сфері охорони праці та місцевого самоврядування, статистичні дані Державної служби статистики України, а також аналітичні матеріали міжнародних організацій і відомств, що здійснюють діяльність у сфері безпеки праці та соціального захисту.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в розробці теоретико-методичних та практичних засад формування ефективної системи управління безпекою праці у територіальних громадах в умовах децентралізації та сучасних безпекових викликів.

вперше:

- розроблено інтегровану модель управління безпекою праці у територіальній громаді, побудовану за дворівневою структурою (стратегічний рівень органів місцевого самоврядування та операційний рівень комунальних підприємств і установ), яка забезпечує системне поєднання нормативно-правового, організаційно-управлінського, кадрово-компетентнісного, ресурсно-фінансового, інформаційно-аналітичного та ризик-орієнтованого компонентів і спрямована на превентивне управління професійними ризиками;

удосконалено:

- визначення поняття «управління безпекою праці у територіальних громадах» як цілісної системи управлінських впливів, спрямованих на виявлення, оцінювання та мінімізацію професійних ризиків, що дозволило сформувати цілісний понятійно-категоріальний апарат дослідження;

- підходи до формування системи управління безпекою праці на місцевому рівні шляхом її інтеграції у стратегічні та програмні документи розвитку територіальних громад із застосуванням принципів ризик-орієнтованого управління; обґрунтовано систему ключових показників ефективності (КПІ) управління безпекою праці на рівні територіальних громад, що забезпечує можливість об'єктивної оцінки результативності діяльності органів місцевого самоврядування та моніторингу стану охорони праці;

- розроблено концептуальні засади інтеграції системи управління безпекою праці у загальну систему безпеки територіальної громади (цивільний захист, громадська безпека, охорона здоров'я, освіта), що забезпечує міжсекторальну координацію та підвищення стійкості громади до професійних і техногенних ризиків;

дістало подальшого розвитку:

- науково-методичні підходи до ризик-орієнтованого управління безпекою праці у територіальних громадах через обґрунтування ролі локальної нормативно-правової бази, інформаційно-аналітичного забезпечення та системи моніторингу як інструментів підвищення ефективності управлінських рішень;

- підходи до формування та реалізації програмних заходів з охорони праці на місцевому рівні шляхом використання поетапного планування, цифрового моніторингу та інтеграції безпекових аспектів у стратегічні документи розвитку громад.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що сформульовані автором теоретичні положення, висновки та науково-практичні рекомендації сприяють удосконаленню як теоретичних засад, так і практичних підходів до підвищення ефективності управління безпекою праці у територіальних громадах.

Розроблені наукові положення та практичні рекомендації автора отримали практичне застосування у діяльності органів місцевого самоврядування та відповідних установ:

Миколаївського національного аграрного університету – теоретико-методичні положення щодо формування системи управління безпекою праці у територіальних громадах, організаційно-економічного механізму, ризик-орієнтованого підходу та інтегрованої дворівневої моделі використовуються під час викладання навчальних дисциплін, підготовки курсових і кваліфікаційних робіт, наукових проєктів, тез доповідей та публікацій, що сприяє формуванню у здобувачів вищої освіти компетентностей щодо забезпечення безпеки праці, управління професійними ризиками, розвитку культури безпеки та підвищення ефективності управлінських рішень на рівні територіальних грома (довідка № 05-16/518/1 від 27.04.2026);

Шевченківської сільської ради – використано пропозиції щодо удосконалення організаційного забезпечення управління безпекою праці, застосування ризик-орієнтованого підходу, планування заходів з охорони праці, моніторингу професійних ризиків та формування безпечного трудового середовища у діяльності органів місцевого самоврядування, комунальних підприємств і установ територіальної громади (довідка № 70/01-14 від 18.06.2025);.

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є завершеним самостійним науковим дослідженням, у якому представлено авторські теоретичні положення та практичні розробки щодо підвищення ефективності управління безпекою праці у територіальних громадах. Наукові праці, опубліковані за результатами дослідження, містять положення, висновки та рекомендації, сформульовані безпосередньо автором, і відображають його індивідуальний внесок у розвиток наукових підходів до досліджуваної проблематики.

Апробація результатів дисертації. Основні наукові результати дисертаційного дослідження апробовані на науково-практичних конференціях різного рівня, зокрема: Міжнародній науково-теоретичній конференції «Scientific method: reality and future trends of researching: collection of scientific papers «SCIENTIA» with Proceedings» (Республіка Хорватія, 24 березня 2023 р.);

Міжнародній науково-практичній конференції «Продовольча безпека України в умовах війни і післявоєнного відновлення: глобальні та національні виміри» (м. Миколаїв, 01-02 червня 2023 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Інтеграція науки та практики управління в умовах соціокультурних трансформацій» (м. Полтава , 25 квітня 2024 року); Міжнародній науково-практичній конференції «Продовольча безпека України в умовах післявоєнного відновлення: глобальні та національні виміри» (м. Миколаїв, 28-30 травня 2025 р.); V міжнародній науково-практичній конференції «Розвиток територіальних громад: правові, економічні та соціальні аспекти» (м. Миколаїв, 3 грудня 2025 р.).

Структура і обсяг дисертації. Дисертаційна робота складається із анотації, вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел із 147 найменування та 1 додаток. Загальний обсяг дисертації становить 205 сторінок. У тексті дисертації розміщено 24 таблиці, 28 рисунків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ БЕЗПЕКОЮ ПРАЦІ У ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ

1.1. Теоретична сутність управління безпекою праці у територіальних громадах

В умовах сучасних соціально-економічних трансформацій та завершення основного етапу реформи децентралізації в Україні, вектор відповідальності за забезпечення добробуту та безпеки населення суттєво змістився на місцевий рівень. Територіальна громада сьогодні є не просто адміністративною одиницею, а базовим середовищем життєдіяльності людини, де формування безпечних і здорових умов праці стає одним із головних індикаторів ефективності місцевого самоврядування.

Разом з тим, аналіз наукових джерел свідчить, що на сьогодні понятійно-категоріальний апарат у сфері безпеки праці на муніципальному рівні залишається недостатньо сформованим. Крім того, в теорії та практиці місцевого самоврядування досі відсутня цілісна концептуальна модель системи управління безпекою праці, яка б враховувала специфіку, повноваження та ресурсні можливості сучасних територіальних громад.

Для глибокого розуміння сутності та архітектури управління безпекою праці на рівні територіальних громад, цей процес варто розглядати через призму взаємозв'язку таких базових категорій, як «праця», «безпека», «охорона праці», «управління» та «територіальна громада», що підкреслює його багатогранний і міждисциплінарний характер.

Варто зауважити, що перед кожною територіальною громадою постають складні завдання щодо забезпечення належного рівня зайнятості населення, створення безпечних умов праці та підвищення добробуту мешканців. Праця є основою життєдіяльності громади, оскільки саме завдяки трудовій діяльності створюються матеріальні та нематеріальні блага, забезпечується

функціонування місцевої економіки, формуються доходи населення та фінансові ресурси для розвитку території.

Праця охоплює всі сфери життєдіяльності громади: сільське господарство, промисловість, будівництво, транспорт, торгівлю, сферу послуг, освіту, охорону здоров'я та інші види діяльності. Саме трудова активність населення забезпечує виробництво продукції, надання послуг і задоволення потреб мешканців, сприяє соціальній стабільності та економічному розвитку території. Крім того, результати праці формують податкові надходження до місцевих бюджетів, що дозволяє органам місцевого самоврядування фінансувати освіту, медицину, соціальний захист, розвиток інфраструктури та інші суспільно важливі напрями. Економічна спроможність та соціальний розвиток громади є прямим похідним результатом сукупного трудового потенціалу її членів [1].

В економічній енциклопедії «праця» - це процес свідомої доцільної діяльності людей, в якій вони видозмінюють зовнішню природу, опосередковують, регулюють і контролюють обмін речовин між собою і водночас змінюють власну природу. При цьому людина здійснює і свою свідому мету, яка визначає спосіб і характер її дій і якій вона підкоряє свою волю [2, С. 260].

В. Грибан і О. Негодченко розглядають «працю», як цілеспрямовану діяльність, у процесі якої людина, використовуючи спеціальні знаряддя (різноманітні інструменти, прилади, устаткування, машини тощо), впливає на природу з метою виробництва матеріальних благ, необхідних для задоволення своїх потреб. Праця має особливий характер і вимагає певної організації. Із фізіологічної точки зору, це витрати фізичної і розумової енергії людського організму. Вона є необхідним і корисним процесом, за якого (проте за певних умов діяльності) людина може зазнавати впливу небезпечних і шкідливих чинників виробничого процесу, що негативно відбивається на її здоров'ї [3].

Отже, підсумовуючи, вищезазначене, під дефініцією праця, ми будемо розуміти цілеспрямовану діяльність людини, яка супроводжується потенційними ризиками виробничого середовища.

Проте, маючи виражений творчо-продуктивний характер, праця є генетично пов'язаною з виникненням різноманітних виробничих небезпек, які можуть негативно впливати як на окремих працівників, так і на громаду в цілому. У межах сучасної територіальної громади ці виробничі небезпеки та ризики мають диференційований (різноманітний) характер і залежать від специфіки місцевої економіки. Їх можна структурувати за декількома основними групами (рис.1.1) [4]:



Рисунок 1.1 – Види виробничих небезпек залежно від специфіки економічної діяльності громади

Джерело: сформоване автором [4]

- техногенні та інженерно-технічні небезпеки притаманні громадам із розвиненим промисловим сектором, будівництвом або потужним комунальним господарством. До цієї групи належать ризики, пов'язані з експлуатацією застарілого обладнання, виконанням робіт на висоті, обслуговуванням

електроустановок, а також систем водо- та теплопостачання, де найчастіше виникають тяжкі виробничі травми та аварійні ситуації;

- специфічні галузеві ризики (зокрема аграрні) характерні для сільських і селищних громад. Вони пов'язані із застосуванням пестицидів та агрохімікатів, експлуатацією великогабаритної сільськогосподарської техніки, а також сезонним характером виконання робіт, що нерідко призводить до прихованого травматизму та професійних захворювань;

- ергономічні та психофізіологічні чинники є характерними для працівників бюджетної сфери громади (освіти, охорони здоров'я, соціального захисту населення, органів місцевого самоврядування). До них належать підвищене психоемоційне навантаження, синдром професійного вигорання, невідповідність робочих місць ергономічним вимогам, зокрема внаслідок тривалої роботи за комп'ютером, що може спричиняти розвиток хронічних захворювань;

- новітні безпекові виклики (екзогенні фактори) зумовлені сучасними умовами функціонування територіальних громад в Україні, насамперед воєнними загрозами, такими як ракетні обстріли, мінна небезпека та руйнування критичної інфраструктури. Їх наявність вимагає від органів місцевого самоврядування та роботодавців інтеграції заходів охорони праці із системою цивільного захисту, включаючи організацію евакуації працівників і дотримання алгоритмів дій під час повітряних тривог.

Специфіка муніципального простору полягає в тому, що всі ці різноманітні небезпеки концентруються на одній території. Якщо велике підприємство має штатних інженерів для контролю своїх специфічних ризиків, то дрібний бізнес, фермери чи комунальні заклади громади часто не мають достатньо ресурсів для їхнього виявлення. Наявність цих різнопланових загроз актуалізує об'єктивну потребу в залученні категорії «безпека», яка є фундаментальним базисом для побудови будь-якої стійкої системи як на мікро-, так і на муніципальному рівні.

В широкому сенсі під безпекою розуміють стан захищеності життєво важливих інтересів особи, суспільства та держави від внутрішніх і зовнішніх

загроз. Як свідчать наукові пошуки, генезис уявлень про безпеку пройшов тривалу еволюцію: від спрощеного античного тлумачення Платоном та Аристотелем її як «відсутності небезпеки для людини» задля досягнення загального блага, через середньовічне трактування як «спокійного стану духу», до фундаментальних політико-правових концепцій Нового часу [5, С. 8–15.].

Зокрема, у працях Т. Гоббса, Б. Спінози та Ж.-Ж. Руссо часу [6; 7; 8] забезпечення безпеки й самозбереження індивіда та суспільства було піднесене до рангу головної мети існування держави. Водночас у сучасній науковій парадигмі дефініція безпеки як суто «стану захищеності» або «відсутності загроз» визнається обмеженою [9]. В умовах постійної динаміки соціуму абсолютна відсутність загроз є неможливою, що актуалізує необхідність зміщення акцентів на своєчасне розпізнання й вирішення внутрішніх та зовнішніх суперечностей.

Сучасний синергетичний підхід розкриває подвійну, об'єктивно-суб'єктивну природу безпеки. В об'єктивному сенсі безпека тотожна збереженню природного визначення буття речей, тоді як у суб'єктивному — постає як рефлексивне визначення існування об'єкта, опосередковане усвідомленням відносин між ним та джерелом деструктивного впливу.

У межах ціннісного підходу, започаткованого неокантіанцями Р. Лотце, В. Віндельбандтом, Г. Ріккертом [10; 11; 12], безпека розглядається не як статична непорушність, а як вища загальноцивілізаційна цінність, засіб збереження духовного й матеріального потенціалу соціуму, його добробуту та сталого розвитку. З огляду на це, безпека соціальної системи дефініюється як стан її оптимального функціонування, що досягається не шляхом штучного ізолювання від зовнішнього світу, а через мінімізацію негативних факторів та здатність системи гнучко реалізувати свої функції.

Нам імponує позиція Г.П. Ситника, який визначає поняття «безпека» як фундаментальну системну характеристику сталого суспільного розвитку, а також тенденція розвитку й умови життєдіяльності соціуму, за яких

забезпечується їх якісна і структурна визначеність та вільне, яке відповідає їх природі, функціонування [13, С. 495-503].

Досліджуючи праці вітчизняних науковців, зокрема Реверчук Н.Й., варто зазначити, що дослідниця розглядає безпеку не просто як статичну захищеність, а як складну, динамічну та багатоаспектну систему. Авторка, вважає, що безпека — це такий стан системи (чи то окремого індивіда, підприємства, чи держави в цілому), за якого забезпечується її стійкість до деструктивних впливів, здатність до самозбереження, прогресивного розвитку та ефективної реалізації своїх ключових функцій. Вона зазначає, що безпека виступає базовою передумовою для збереження системи цінностей суб'єкта, гарантування його економічної незалежності та створення умов для безперервного відтворення й сталого розвитку [14].

Узагальнюючи викладене, в межах муніципального менеджменту категорію «безпека», на нашу думку, слід трактувати як збалансований стан функціонування системи (людини, підприємства, територіальної громади), за якого суб'єкт управління на основі глибоких інтелектуальних знань та інформаційного потенціалу спроможний своєчасно ідентифікувати, мінімізувати або уникнути впливу наявних і потенційних загроз, забезпечуючи надійне збереження базової системи цінностей та її подальший прогресивний розвиток. Іншими словами «безпека» переважно трактується як стан захищеності або відсутність небезпеки.

Синтез ціннісного та синергетичного підходів дає змогу розглядати безпеку як комплексну соціальну категорію, що реалізується через систему конкретних суспільних відносин та сфер людської діяльності. Однією з ключових сфер її практичного прояву є трудова діяльність, оскільки саме процес праці виступає фундаментальною основою функціонування соціально-економічних систем, джерелом створення доданої вартості та важливим чинником формування фінансової спроможності територіальних громад. У цьому контексті безпека у виробничому середовищі має стратегічне значення, оскільки пов'язана зі збереженням життя і здоров'я працівників, стабільністю

трудових процесів та ефективністю організацій. Це зумовлює необхідність адаптації загальних положень теорії безпеки до трудових відносин, що реалізується через систему охорони праці як сукупність правових, соціально-економічних, організаційних і техніко-профілактичних заходів, спрямованих на забезпечення безпечних умов праці [15, С. 164-169].

Нормативно-правовим фундаментом, що регламентує працезахоронну діяльність в Україні та визначає її інституційні межі, є Закон України «Про охорону праці» [16]. Відповідно до статті 1 цього Закону, охорона праці дефініюється як система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності. Аналіз положень цього Закону крізь призму децентралізації дозволяє стверджувати, що він закладає засади імперативної відповідальності роботодавця за створення безпечних умов праці, а також визначає роль органів місцевого самоврядування як суб'єктів, що в межах делегованих повноважень забезпечують контроль та реалізацію державної політики в охороні праці на комунальних підприємствах та відповідних територіях. Таким чином, Закон трансформує теоретичні безпекові імперативи у чітко структуровані юридичні обов'язки та стандарти [16].

В. Е. Теліпко та О. Г. Дутової, охорону праці розглядають, як комплексний інститут трудового права, що охоплює систему правових норм, спрямованих на регулювання відносин у сфері забезпечення життя, здоров'я та працездатності працівників шляхом створення безпечних і належних умов праці. На думку авторів, до його структури входять норми, які визначають базові та загальні вимоги з охорони праці, профілактичні положення, приписи щодо обов'язків роботодавців і працівників у цій сфері, а також норми, що передбачають додаткові гарантії та спеціальні заходи захисту для окремих категорій працівників [17].

Визначення охорони праці, запропоноване О. В. Пожаровою, ґрунтується на нормативно-правовому (легальному) підході та відтворює положення

чинного законодавства. Зокрема, охорона праці розглядається як система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності [18].

Окремої уваги заслуговує підхід Ю. Ю. Івчука, який розглядає охорону праці через призму приватних і публічних інтересів. Дослідник пропонує дворівневу дефініцію, де у широкому розумінні охорона праці постає як глобальний інструмент публічного права щодо реалізації масштабних правових, економічних та лікувально-профілактичних заходів, а у вузькому — як суто правова система забезпечення життєдіяльності індивіда безпосередньо в процесі його виробничої діяльності. Таке трактування дозволяє адаптувати працезохоронний менеджмент до умов територіальних громад, де органи місцевого самоврядування мають одночасно балансувати між публічним інтересом (безпека жителів громади) та приватним інтересом локального бізнесу (рентабельність виробництва) [19].

Підсумовуючи теоретичний аналіз категорій «безпека» та «охорона праці» з урахуванням поєднання приватних і публічних інтересів, слід зазначити, що безпечний стан у сфері праці не є самопідтримуваним. В умовах ринкових трансформацій, децентралізації та зростання зовнішніх і внутрішніх ризиків безпека набуває характеру динамічного процесу, що потребує постійного управління. Це зумовлює необхідність переходу від статичного розуміння безпеки як стану захищеності до її трактування як системи цілеспрямованих управлінських дій, тобто управління безпекою праці, особливо в контексті функціонування територіальних громад.

У контексті дослідження динамічних характеристик безпекового середовища вагоме значення мають праці В. Пасічника, який трактує управління безпекою праці як цілеспрямовану діяльність керівних органів щодо безперервного вдосконалення умов виробничого процесу та превентивного контролю ризиків. Автор слушно акцентує увагу на тому, що управління

безпекою праці є інтегральною складовою загального менеджменту організації, де досягнення безпекових параметрів безпосередньо корелює з підвищенням продуктивності праці та мінімізацією економічних збитків [20].

Економічний контекст процесу управління безпекою праці ґрунтовно досліджено у працях В. Андрієнка, який доводить, що об'єктом працезахоронного управління на практиці мають ставати не лише технічні параметри обладнання, а й методи роботи персоналу, загальна організація робочого процесу, умови праці та періодичне підвищення рівня кваліфікації. Учений розглядає управління крізь призму сучасних економічних досліджень, де превентивні безпекові заходи виступають ключовим фактором збереження людського потенціалу та усунення невиробничих фінансових втрат суб'єктів господарювання [21].

На думку польського дослідника Л. Коженювського, управління безпекою праці розглядається в межах соціотехнічної системи «людина — техніка — середовище» та ґрунтується на концепції прийняттого (акцептованого) ризику. Учений обґрунтовує підхід, відповідно до якого управління безпекою є складовою загальної системи менеджменту й забезпечує перетворення охорони праці з набору технічних обмежень на стратегічно важливий ресурс організації. Така інтерпретація дозволяє розглядати діяльність у сфері охорони праці на рівні суб'єктів господарювання не як витрати, а як інструмент підтримання та стабілізації внутрішнього безпекового середовища організації [22, С. 147-154].

У працях В. Голінька. управління безпекою праці розглядається через призму безперервного процесу ідентифікації виробничих небезпек та менеджменту ризиків у професійній діяльності. Важливим внеском дослідника є акцентування уваги на необхідності управління людським фактором та формування стійкої «культури безпеки» на рівні суб'єктів господарювання. На нашу думку, такий підхід доводить, що організаційно-економічний механізм управління безпекою в громаді має містити не лише фінансові важелі, а й

інструменти інформаційно-освітнього впливу для підвищення свідомості працівників та роботодавців [23].

Результати теоретичного узагальнення наявних підходів свідчать, що сучасне управління безпекою праці являє собою багатовимірну динамічну систему, методологічну основу якої становлять ризик-орієнтований підхід, концепція прийнятного ризику та інструменти превентивного контролю. Якщо на рівні окремого суб'єкта господарювання управлінські впливи переважно обмежуються внутрішнім виробничим середовищем, то на муніципальному рівні їхня структура істотно ускладнюється та трансформується.

В умовах децентралізації органи місцевого самоврядування змушені адаптувати загальнодержавні вимоги до специфіки локального середовища, одночасно виконуючи функції управління комунальним сектором і координації діяльності приватних суб'єктів господарювання, зокрема фермерських господарств. Така поліцентрична модель місцевого управління зумовлює необхідність декомпозиції цілісної системи охорони праці. Зважаючи на це, наше *авторське бачення полягає в тому*, що управління безпекою праці у територіальних громадах є системою управлінських, організаційних, правових, соціально-економічних та технічних заходів, які здійснюються органами місцевого самоврядування, роботодавцями та іншими заінтересованими сторонами з метою виявлення, оцінювання та мінімізації виробничих ризиків, забезпечення безпечних умов праці та підтримання стабільного соціально-економічного розвитку громади. Це визначення підкреслює системний характер процесу управління, його орієнтацію на профілактику ризиків і врахування специфіки функціонування територіальної громади як первинного суб'єкта місцевого самоврядування [24].

Структуризація системи управління безпекою праці в територіальній громаді дозволяє розглядати її як комплекс взаємопов'язаних підсистем, функціонування яких забезпечує організаційну координацію, ресурсне забезпечення, нормативне регулювання та формування культури безпеки. Взаємодія зазначених складових створює цілісний механізм управління

виробничими ризиками та сприяє збереженню трудового потенціалу громади (рис.1.2).

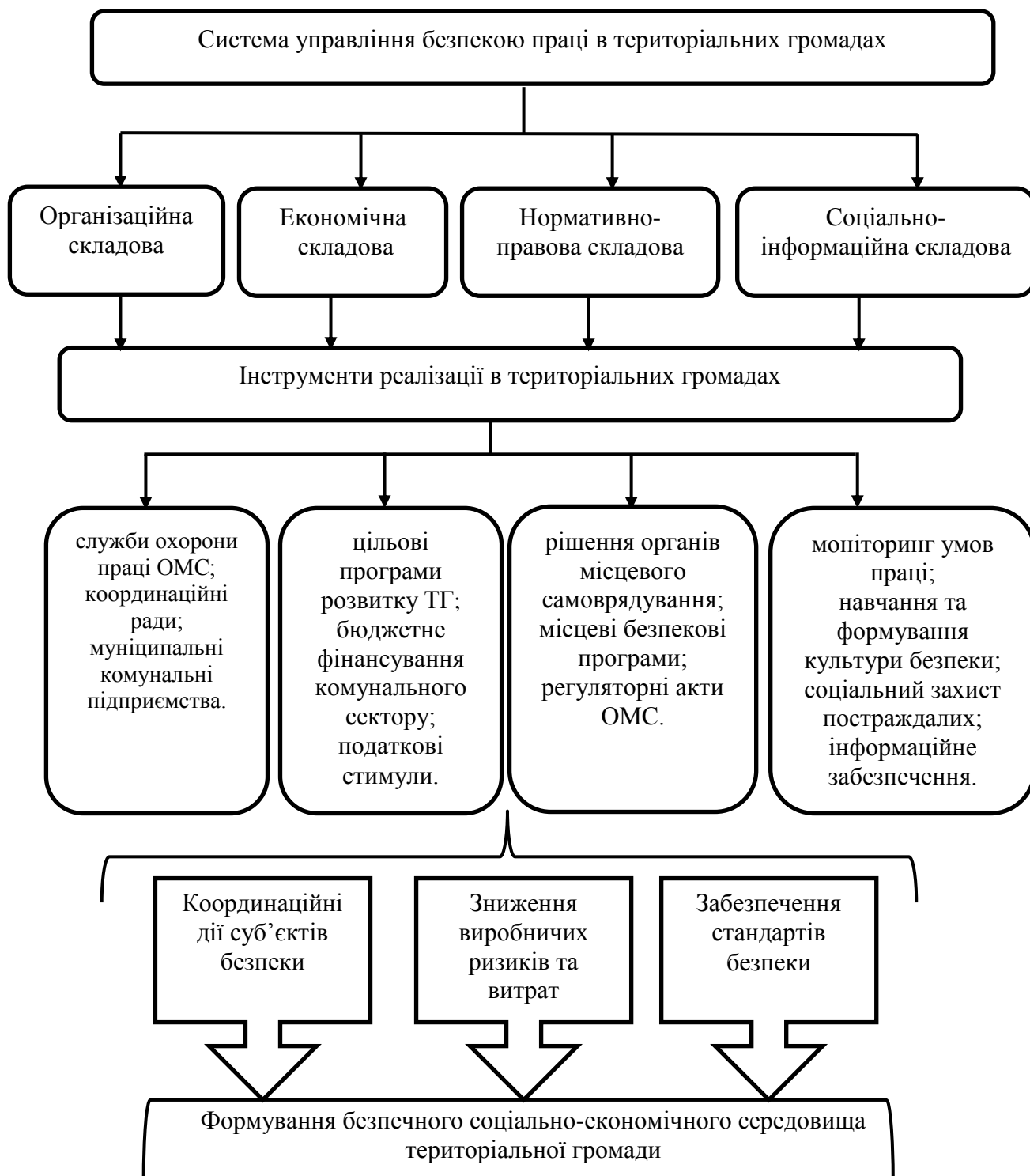


Рисунок 1.2 – Структура системи управління безпекою праці в територіальній громаді

Джерело: сформоване автором [21, 22, 24]

Організаційно-управлінська складова (суб'єкти та інфраструктура) визначає систему суб'єктів управління безпекою праці в територіальній громаді та механізми їх взаємодії. До неї належать профільні підрозділи органів місцевого самоврядування, координаційні ради за участю влади, роботодавців і представників працівників, а також інформаційно-консультаційні центри для підтримки малого бізнесу та фермерських господарств. Її основною метою є формування ефективної системи координації заходів з охорони праці.

Поряд з цим, економіко-фінансова складова (ресурсне забезпечення та стимули) передбачає формування фінансової основи управління безпекою праці через бюджетне фінансування заходів у комунальному секторі, реалізацію цільових програм громади та застосування економічних стимулів для роботодавців, які інвестують у безпечні умови праці. Її завданням є оптимізація витрат на профілактику ризиків та зниження соціально-економічних втрат від виробничого травматизму.

Водночас, нормативно-правова складова (правове забезпечення) забезпечує правове регулювання системи управління безпекою праці через прийняття локальних програм, нормативних актів органів місцевого самоврядування та встановлення вимог щодо дотримання стандартів безпеки у взаємодії громади із суб'єктами господарювання.

Інформаційно-освітня та соціально-психологічна складова (формування культури безпеки) спрямована на розвиток культури безпеки через моніторинг стану охорони праці, інформаційно-навчальні заходи для роботодавців і працівників, а також забезпечення соціальної підтримки осіб, які постраждали внаслідок виробничих ризиків.

Отже, комплексне поєднання зазначених складових формує цілісну систему управління безпекою праці в територіальній громаді, орієнтовану на попередження ризиків, збереження трудового потенціалу та забезпечення сталого розвитку громади

Після розгляду структурних складових системи управління безпекою праці в територіальній громаді виникає необхідність уточнення змісту самого

поняття «територіальна громада» як базового суб'єкта місцевого самоврядування, у межах якого реалізуються відповідні управлінські механізми. Саме територіальна громада виступає просторовою, організаційною та соціально-економічною основою формування локальної системи безпеки праці, оскільки об'єднує населення, органи місцевого самоврядування, суб'єктів господарювання та інші інституції, діяльність яких безпосередньо впливає на стан виробничого середовища.

Оскільки наріжним суб'єктом та об'єктом реалізації безпекових заходів постає безпосередньо місцева спільнота, виникає об'єктивна необхідність ґрунтовного аналізу сутності категорії «територіальна громада».

Проведені нами теоретичні дослідження свідчать, що у вітчизняній та закордонній науковій думці відсутній уніфікований підхід до трактування цього поняття. Це зумовлено багатоаспектністю самого феномену громади, який одночасно досліджується правознавцями, соціологами, економістами та фахівцями з державного управління. На основі систематизації та критичного аналізу напрацювань сучасних дослідників нами було виокремлено чотири фундаментальні підходи до осмислення дефініції «територіальна громада»: територіальний, економічний, публічно-правовий та системний (рис.1.3).

Територіальний підхід	Економічний підхід	Публічно-правовий підхід	Системний підхід
<ul style="list-style-type: none"> • базується на географічному та демографічному чинниках. 	<ul style="list-style-type: none"> • зміщує дослідницький фокус на матеріально-фінансовий потенціал громади та процеси її життєзабезпечення. 	<ul style="list-style-type: none"> • інтерпретує дефініцію через призму теорії муніципальної влади та децентралізації. 	<ul style="list-style-type: none"> • ґрунтується на розгляді громади як цілісної соціально-економічної системи.

Рисунок 1.3 – Підходи до визначення дефініції «територіальна громада»

Джерело: сформоване автором

У межах цього вектору дослідники [25, 26, 27, 28, 29, 30, 31] першочергово розглядають територіальну громаду як первинний, природно сформований суб'єкт місцевого самоврядування, що складається з населення (фізичних осіб), об'єднаного фактом постійного проживання в межах конкретної адміністративно-територіальної одиниці (села, селища, міста).

Розвиваючи цю логіку, автори джерел [32, 33, 34, 35, 36, 37] доповнюють суто географічну ознаку соціологічним складником, акцентуючи увагу на наявності стійких формальних і неформальних територіально-особистих зв'язків системного характеру, а також на спільній ідентифікації мешканців зі своєю територією навколо узгодження індивідуальних та суспільних інтересів.

Прихильники економічного підходу [38, 39, 40, 41, 42] громаду розглядають як базовий рівень державного управління, на якому вирішуються питання місцевого значення, зокрема у сфері трудових відносин. Окремі автори визначають її як природну соціальну спільноту, члени якої об'єднані професійними інтересами, є співвласниками комунального майна та платниками місцевих податків і зборів. Водночас інші дослідження трактують територіальну громаду як динамічну систему інституційних змін, спрямовану на формування автономної моделі розвитку на основі власного соціально-економічного потенціалу.

Науковці в основі яких лежить публично-правовий підхід [43] визначають громаду як самостійне, визнане державою носійне джерело публічної недержавної влади, наділене відповідними юридичними можливостями. У працях [44, 45] акцентується увага на політичній самоорганізації, де група людей, згуртована однаковою правовим статусом, володіє автономним правом виражати власну волю, самостійно розв'язувати місцеві справи, володіти нерухомим майном та взаємодіяти з державними інститутами як єдиний суб'єкт права.

У межах системного підходу територіальна громада розглядається як складне соціально-економічне утворення з внутрішньо взаємопов'язаними елементами [46]. У науковій літературі вона характеризується як колективний

суб'єкт, у якому поєднуються історичні, соціальні, економічні та інституційно-правові ознаки, а також функції виробника й споживача публічних послуг [47, 48, 49]. Узагальнено сучасна територіальна громада визначається як багатовимірна система, що діє в межах Конституції України та забезпечує вирішення питань місцевого значення на основі наявного ресурсного й комунікативного потенціалу.

Таким чином, узагальнення наукових підходів до трактування територіальної громади дозволяє розглядати її як багатовимірний колективний суб'єкт із поєднанням соціальних, економічних, правових та інституційних характеристик. У контексті управління безпекою праці це означає, що громада виступає не лише адміністративно-територіальною одиницею, а й інтегрованою системою взаємодії населення, органів місцевого самоврядування та суб'єктів господарювання.

У такому контексті управління безпекою праці трансформується із суто локального завдання окремих підприємств чи фермерських господарств у загальносистемний чинник муніципальної стабільності та збереження людського капіталу. Відтак, успішна реалізація цієї безпекової парадигми потребує узгодження інтересів місцевої влади, роботодавців і працівників, що логічно зумовлює потребу в обґрунтуванні цілісного організаційно-економічного механізму.

Таким чином, узагальнення теоретико-методологічних засад дослідження дозволяє констатувати, що управління безпекою праці у територіальних громадах формується як складна, багаторівнева та міждисциплінарна категорія, яка поєднує положення теорії державного управління, економіки, права, соціології та безпекознавства. У сучасних умовах децентралізації безпека праці в межах територіальної громади не може розглядатися як статичний стан захищеності, а є динамічним процесом цілеспрямованого управління ризиками, який охоплює ідентифікацію, оцінювання та мінімізацію виробничих загроз. Її зміст визначається взаємодією таких базових категорій, як праця, безпека,

охорона праці, управління та територіальна громада, що підкреслює системний характер досліджуваного явища.

Систематизація наукових підходів дала змогу визначити, що управління безпекою праці у територіальних громадах є комплексом організаційних, правових, економічних та соціально-інформаційних заходів, спрямованих на попередження виробничих ризиків і формування безпечного середовища життєдіяльності населення. Його ефективність забезпечується узгодженою взаємодією органів місцевого самоврядування, роботодавців та інших заінтересованих сторін. Водночас, важливим результатом теоретичного аналізу стало обґрунтування структурного підходу до управління безпекою праці, відповідно до якого дана система включає взаємопов'язані структурні компоненти: організаційно-управлінський (суб'єкти та координація дій), економіко-фінансовий (ресурсне забезпечення та стимули), нормативно-правовий (регламентація та контроль дотримання вимог безпеки) та інформаційно-освітній і соціально-психологічний (формування культури безпеки, підвищення обізнаності та поведінкових стандартів). Саме узгоджена взаємодія цих компонентів забезпечує цілісність системи та її здатність до ефективного реагування на виробничі ризики.

Отже, теоретична сутність управління безпекою праці у територіальних громадах полягає у формуванні інтегрованої, поліцентричної системи регулювання виробничої безпеки, що функціонує на основі ризик-орієнтованого підходу та спрямована на досягнення балансу між соціальними, економічними та правовими інтересами учасників локального розвитку.

1.2. Організаційно-управлінські засади забезпечення безпеки праці в системі місцевого самоврядування

Реформа децентралізації в Україні докорінно змінила філософію публічного управління, перемістивши центр відповідальності за життєзабезпечення населення безпосередньо в територіальні громади. У цих

нових реаліях муніципальний простір став не просто географічним чи адміністративним окресленням, а первинним середовищем формування безпекових стандартів. Перенесення значної частини повноважень і відповідальності на рівень територіальних громад актуалізує необхідність формування ефективних організаційно-управлінських засад, які б забезпечували не лише формальне дотримання вимог охорони праці, а й створення цілісної системи запобігання виробничим ризикам у межах місцевого самоврядування.

Організаційно-управлінські засади безпеки праці в системі місцевого самоврядування слід розглядати як сукупність інституційних структур, управлінських процедур, механізмів координації та взаємодії, які забезпечують реалізацію політики у сфері безпеки праці на рівні громади. Їх ключовою особливістю є поліцентричний характер управління, за якого безпека праці не зосереджується в одному органі, а розподіляється між різними суб'єктами — органами місцевого самоврядування, роботодавцями, комунальними підприємствами, контролюючими структурами та представниками працівників [50].

В умовах децентралізації органи місцевого самоврядування змінили свою роль: від другорядних учасників вони перейшли до ключових суб'єктів формування та реалізації локальної політики безпеки праці. Їхня діяльність у цій сфері ґрунтується на нормативно-правовій базі, центральне місце в якій займають Закон України «Про охорону праці» [16] та Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» [51].

Фундаментальним інституційним базисом, що визначає компетенційні межі органів місцевого самоврядування у працезахоронній сфері, є стаття 35 Закону України «Про охорону праці». Згідно цієї статті, органи місцевого самоврядування у межах своєї компетенції [16]:

- затверджують цільові регіональні (місцеві) програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;
- створюють за рахунок коштів місцевих бюджетів комунальні служби охорони праці;

- забезпечують належне утримання, ефективну і безпечну експлуатацію об'єктів житлово-комунального господарства, побутового, торговельного обслуговування, транспорту і зв'язку, що перебувають у комунальній власності відповідних територіальних громад, несучи безпосередню відповідальність за додержання вимог охорони праці працівників, зайнятих на цих об'єктах.

Зазначені норми корелюють із положеннями Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» (зокрема, статтями 27, 28, 30 та 34) [51], які деталізують повноваження виконавчих органів рад у сфері соціально-економічного розвитку, управління комунальною власністю та соціального захисту населення.

Аналіз правового статусу ОМС дозволяє констатувати наявність специфічного управлінського дуалізму. У контексті управління безпекою праці місцева влада одночасно реалізує дві принципово різні за своєю природою та інструментами ролі, які класифікуються як власні (самоврядні) та делеговані (державні) повноваження (рис. 1.4).



Рисунок 1.4 – Специфіка розподілу повноважень органів місцевого самоврядування у сфері забезпечення безпеки праці

Джерело: сформоване автором [51]

Власні (самоврядні) повноваження ОМС охоплюють сферу прямого лінійного управління безпекою праці на підприємствах, в установах та організаціях, що перебувають у комунальній власності відповідної територіальної громади. У цьому зрізі територіальна громада в особі своїх виборних та виконавчих органів виступає безпосереднім роботодавцем для тисяч працівників комунального сектору: загальноосвітніх шкіл, дитячих садків, медичних закладів (лікарень, амбулаторій) та спеціалізованих комунальних підприємств (наприклад, КП «Водоканал», тепломереж, підприємств благоустрою та дорожнього господарства) [52].

Організаційно-управлінська діяльність тут орієнтована на внутрішній контур системи: від розробки інструкцій з охорони праці та забезпечення працівників засобами індивідуального захисту (ЗІЗ) до виділення цільових асигнувань з місцевого бюджету на модернізацію застарілого обладнання й капітальний ремонт будівель з метою недопущення виробничого травматизму.

Натомість, делеговані повноваження поширюються на зовнішній контур громади й передбачають здійснення функцій контролю, моніторингу та координації стану охорони праці на підприємствах усіх форм власності, які розташовані та здійснюють господарську діяльність на підпорядкованій ОМС території. Особливого значення це набуває в контексті взаємодії з суб'єктами приватного бізнесу, зокрема з фермерськими господарствами (ФГ) та малими підприємствами аграрного сектору. Більшість таких суб'єктів господарювання через обмеженість фінансово-економічних ресурсів та малий штат працівників не спроможні утримувати повноцінні автономні інженерні служби охорони праці [52].

У межах делегованих повноважень ОМС виконують роль координаційного та інформаційно-консультаційного медіатора. Вони здійснюють територіальний аналіз причин нещасних випадків, проводять превентивну роз'яснювальну роботу щодо мінімізації виробничих ризиків, організовують навчання з питань охорони праці для місцевих підприємців, а також забезпечують соціальний діалог між роботодавцями, профспілками та

контролюючими державними органами (насамперед Державною службою України з питань праці).

Таким чином, інституційно-правова модель функціонування ОМС базується на балансі внутрішнього (комунального) контролю та зовнішньої (територіальної) координації, що дозволяє розглядати місцеве самоврядування як інтеграційне ядро муніципальної системи безпеки праці.

Зауважимо, що суб'єкти управління безпекою — це не лише чиновники виконкому, а ціла збалансована система, що взаємодіє з державними органами та бізнесом. Реалізація нормативно закріплених повноважень з управління безпекою в територіальних громадах безпосередньо залежить від чіткої структуризації та злагодженого функціонування суб'єктів муніципального управління. У межах соціо-економічного простору територіальної громади структура цих суб'єктів має багаторівневий характер і формує цілісну інституційну систему. Базові суб'єкти управління безпекою праці на локальному рівні та їх повноваження наведені в таблиці 1.1

Організаційно-управлінська взаємодія зазначених суб'єктів будується на принципах субординації, підзвітності та координації. При цьому внутрішній розподіл завдань між ними підпорядкований єдиній меті — мінімізації виробничих ризиків на території громади.

Проте локальна муніципальна система безпеки праці не є ізольованою, вона функціонує як відкрита підсистема вищого порядку, що вимагає постійної інституційної комунікації із зовнішніми державними органами. ОМС не замінюють собою державні інституції, а виступають первинною ланкою та територіальним медіатором у взаємодії з Державною службою України з питань праці (Держпраці) [53], Державною службою з надзвичайних ситуацій (ДСНС) [54] та територіальними органами Пенсійного фонду України (в частині профілактики нещасних випадків та соціального страхування) [55]. Така синергія внутрішніх муніципальних суб'єктів та зовнішніх контролюючих інституцій дозволяє сформувати щільне та проактивне безпекове середовище,

здатне оперативно реагувати на специфічні виклики локального виробничого комплексу.

Таблиця 1.1. Суб'єкти управління безпекою праці в територіальній громаді та їх функціональне призначення

№	Суб'єкти управління	Основні функції та повноваження у сфері безпеки праці
1.	Представницький орган місцевого самоврядування (місцева рада)	- формування стратегічних напрямів політики громади у сфері безпеки праці; - затвердження місцевих програм з безпеки праці та безпечної життєдіяльності населення; - прийняття місцевого бюджету із передбаченням видатків на заходи з безпеки праці у комунальному секторі; - створення необхідних структурних підрозділів або визначення відповідальних осіб за реалізацію політики з безпеки праці.
2.	Виконавчі органи місцевої ради (виконавчий комітет, управління, департаменти, відділи)	- безпосередня реалізація політики громади у сфері безпеки праці; - організація виконання місцевих програм та заходів безпеки праці; - координація діяльності комунальних підприємств та установ щодо дотримання вимог законодавства про охорону праці; - функціонування відповідальних структурних підрозділів або посадових осіб з питань безпеки праці; - здійснення делегованих повноважень у сфері контролю за дотриманням вимог безпеки праці.
3.	Постійні депутатські комісії місцевої ради	- попередній розгляд проектів рішень щодо соціально-економічного розвитку та безпеки праці; - експертна оцінка бюджетних програм у частині фінансування заходів безпеки; - контроль за виконанням рішень ради виконавчими органами; - здійснення політико-правового нагляду за реалізацією політики з безпеки праці громади.
4.	Координаційні та дорадчі органи (тристоронні соціально-економічні ради, ради з питань безпечної життєдіяльності населення)	- забезпечення взаємодії органів місцевої влади, роботодавців і представників працівників; - узгодження інтересів сторін соціального партнерства; - обговорення проблемних питань у сфері безпеки праці; - розроблення пропозицій щодо удосконалення системи управління ризиками; - сприяння врегулюванню конфліктних ситуацій у сфері трудових відносин.
5.	Роботодавці та керівники комунальних підприємств, установ і організацій	- забезпечення безпечних умов праці на робочих місцях; - організація навчання працівників з питань охорони праці; - проведення оцінки професійних ризиків; - забезпечення працівників засобами індивідуального захисту; - впровадження системи внутрішнього контролю за станом безпеки праці.
6.	Працівники та їх представники (профспілки, уповноважені трудових колективів)	- участь у формуванні безпечних умов праці; - контроль за дотриманням трудових прав; - участь у розслідуванні нещасних випадків; - внесення пропозицій щодо покращення системи безпеки праці; - представництво інтересів працівників у питаннях безпеки праці.

Джерело: складено автором на основі аналізу нормативно-правових засад організації управління безпекою праці в територіальних громадах.

Організаційно-управлінська структура та правовий статус вищезазначених суб'єктів управління безпекою праці не є довільними, а чітко детерміновані імперативними нормами національного законодавства. Кожен із виокремлених рівнів управління наділений законодавчо закріпленими важелями впливу та компетенційними межами, що відображено у таких засадничих нормативно-правових актах:

- діяльність представницького органу (місцевої ради) та її постійних депутатських комісій регламентується Законом України «Про місцеве самоврядування в Україні» [51]. Зокрема, відповідно до статті 26 цього Закону, виключно на пленарних засіданнях сільських, селищних, міських рад затверджуються програми соціально-економічного розвитку та місцевий бюджет, які є фінансовою основою муніципальних заходів з безпеки праці. Правовий статус, порядок створення та контрольні функції профільних постійних комісій ради визначені статтею 47 цього ж Закону, що легітимізує їхній нагляд за діяльністю виконавчих структур у сфері безпеки праці;

- правовий статус та повноваження виконавчих органів ради (виконкомів, управлінь, департаментів) у сфері управління безпекою праці чітко розведені у главі 2 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» [51]. Так, стаття 27 (повноваження у сфері соціально-економічного розвитку) та стаття 34 (повноваження у сфері соціального захисту населення) визначають обов'язки виконкомів щодо забезпечення безпеки праці, організації моніторингу умов на робочих місцях та ведення обліку виробничого травматизму на підпорядкованій території;

- функціонування Служби охорони праці територіальної громади безпосередньо базується на вимогах Закону України «Про охорону праці» [16]. Згідно зі статтею 35 цього Закону, органи місцевого самоврядування наділені прямим правом створювати за рахунок коштів місцевих бюджетів комунальні служби безпеки праці. Крім того, організаційно-методологічні засади діяльності таких служб, їхні права та обов'язки корелюють із типовими положеннями, що

затверджуються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки праці;

- повноваження посадових осіб (інспекторів праці) виконавчих органів рад щодо здійснення делегованих функцій державного контролю за додержанням законодавства про працю базуються на нормах статті 34 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» (в частині здійснення контролю за станом підприємств усіх форм власності) та узгоджуються з положеннями Кодексу законів про працю України (КЗпП) [56].

Створення та діяльність координаційних (дорадчих) органів, зокрема трьохсторонніх соціально-економічних рад при виконкомах, безпосередньо регламентується Законом України «Про соціальний діалог в Україні» [57] та Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [58]. Саме ці акти визначають правове поле для паритетного представництва влади, роботодавців і профспілок під час розробки та укладання колективних угод і територіальних безпекових програм.

Таким чином, наявна нормативно-правова база формує цілісне правове поле, яке чітко розмежує компетенції, обов'язки та міру відповідальності кожного суб'єкта муніципального управління, мінімізуючи ризики дублювання функцій та забезпечуючи легітимність працезохоронного менеджменту на рівні територіальних громад.

На нашу думку, ефективність управління безпекою праці в територіальних громадах безпосередньо визначається дієвістю механізмів її практичної реалізації, які формуються через систему управлінських функцій, методів та інструментів впливу на систему забезпечення безпеки праці. На рівні територіальної громади класичний функціональний цикл менеджменту (планування, організація, мотивація та контроль) набуває специфічного публічно-управлінського змісту та трансформується у комплексну систему превентивних і регуляторних заходів, спрямованих на управління професійними ризиками, зниження рівня виробничого травматизму та збереження трудового потенціалу громади.

Ключове місце в структурі управління безпекою праці посідає функція планування, яка на рівні ТГ реалізується через розробку, затвердження та виконання Місцевих (муніципальних) цільових програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища. Цей інструмент дозволяє відійти від хаотичного реагування на нещасні випадки й перейти до стратегічного управління ризиками. Програмно-цільовий метод забезпечує чітке визначення пріоритетів (наприклад, модернізація застарілого обладнання на комунальних підприємствах чи проведення масованих інформаційних кампаній для фермерських господарств), фіксацію термінів виконання, закріплення відповідальних суб'єктів та, головне, цільове виділення асигнувань з місцевого бюджету [60].

Функція організації та координації в системі управління безпекою праці в територіальній громаді полягає у забезпеченні узгодженої взаємодії між суб'єктами господарювання різних форм власності в межах єдиного соціально-економічного простору громади. Оскільки органи місцевого самоврядування не наділені повноваженнями прямого втручання в оперативну виробничо-господарську діяльність приватного сектору, організаційні інструменти реалізуються переважно через механізми партнерської взаємодії, консультативного супроводу та методичного забезпечення. На практиці це виявляється у створенні на базі виконкомів безкоштовних інформаційно-консультативних пунктів, організації колективних навчань та семінарів з питань працезахоронного законодавства для представників малого бізнесу й аграріїв, а також у сприянні укладанню колективних договорів та територіальних угод.

Особливого науково-практичного інтересу в умовах децентралізації та ринкової економіки набуває функція мотивації (фінансово-економічного стимулювання). Суто адміністративний примус на муніципальному рівні демонструє обмежену ефективність, тому ОМС дедалі частіше застосовують економічні методи впливу, які поділяються на дві категорії:

- методи позитивної мотивації (стимули) передбачає запровадження щорічних муніципальних конкурсів (наприклад, «Найкраще та найбезпечніше

підприємство/ФГ громади») з виділенням грантів або податкових пільг у межах компетенції місцевої ради; надання пріоритетного права участі у тендерах за кошти місцевого бюджету (процедурах публічних закупівель) тим суб'єктам господарювання, які демонструють нульовий рівень травматизму та високі витрати на безпеку праці;

- методи негативної мотивації (санкції) полягають в ініціюванні перед державними органами контролю перевірок суб'єктів господарювання, які систематично порушують вимоги законодавства у сфері охорони праці. Крім того, до таких методів належить застосування економічних санкцій, зокрема підвищення ставок орендної плати за користування комунальним майном або земельними ресурсами для підприємств, на яких виявлено приховування фактів нещасних випадків на виробництві або використання неоформленої (тіньової) зайнятості.

Замикає управлінський цикл функція моніторингу та контролю, яка базується на впровадженні ризик-орієнтованого підходу. Суб'єкти муніципального управління безпекою праці здійснюють безперервний територіальний моніторинг виробничого травматизму та професійних захворювань, формуючи інтегровані бази даних ризиків у розрізі галузей та підприємств громади. Це дозволяє здійснювати превентивний аудит «зон підвищеної небезпеки» (наприклад, об'єктів водопровідно-каналізаційного господарства під час літнього сезону чи фермерських господарств під час збиральної кампанії) ще до моменту виникнення аварійних ситуацій [47, 61].

Інтегроване застосування функцій управління безпекою праці дає змогу органам місцевого самоврядування здійснювати комплексний вплив на стан охорони праці в громаді, забезпечуючи поступовий перехід від адміністративно-розпорядчого регулювання до формування усвідомленої соціально-економічної відповідальності всіх суб'єктів виробничих відносин. Візуалізована архітектура взаємозв'язків між базовими управлінськими функціями та прикладними інструментами їх реалізації суб'єктами муніципального менеджменту наведена на рисунку 1.5.

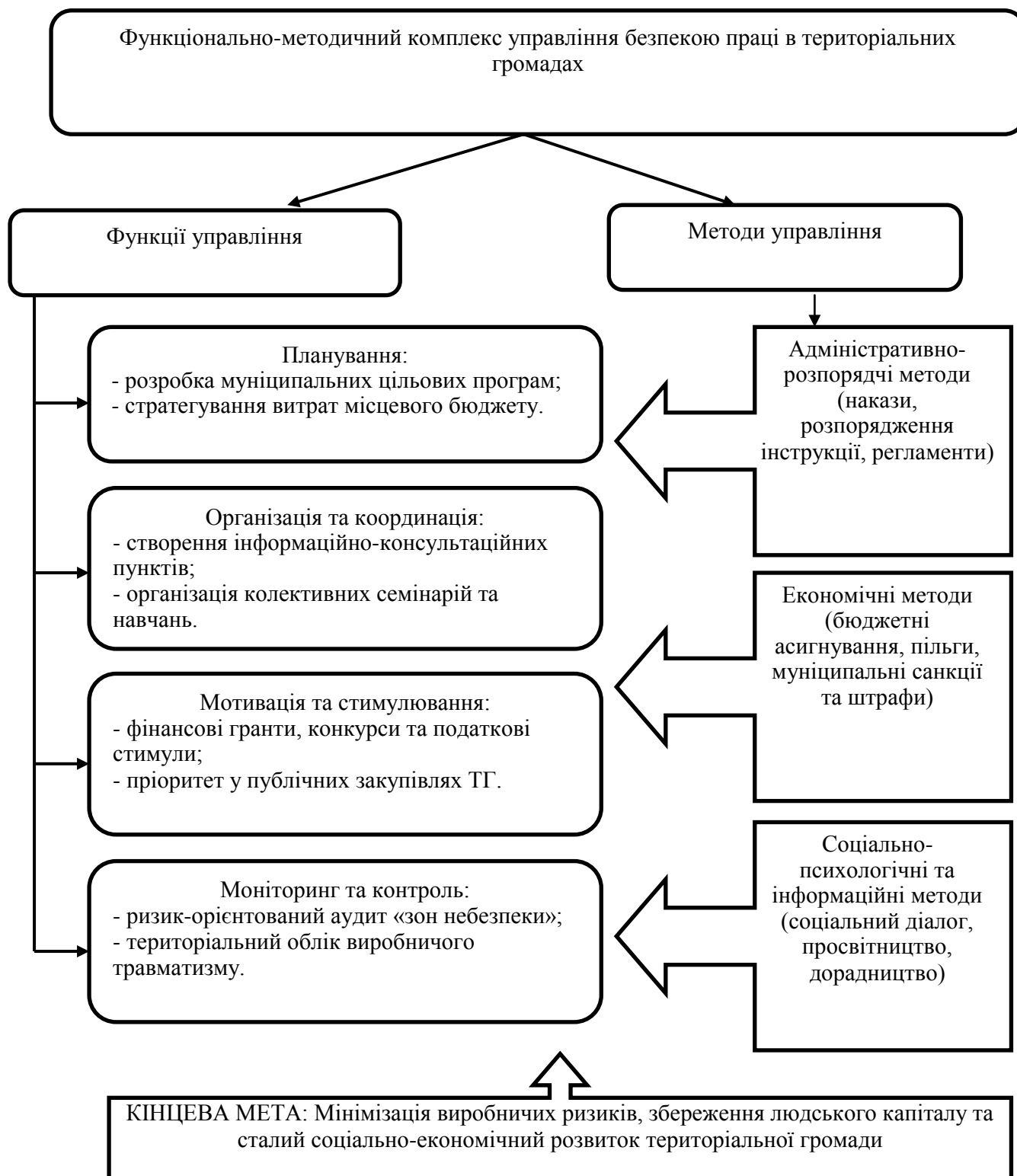


Рисунок 1.5 – Функціонально-методична архітектура діяльності суб'єктів управління безпекою праці в територіальних громадах

Джерело: авторські дослідження

Систематизована на рисунку 1.5 модель наочно демонструє, що функції муніципального управління не реалізуються ізольовано, а перебувають у стані постійної синергетичної взаємодії з управлінськими методами. Так, функція планування є первинним імпульсом, який через адміністративні важелі легітимізує працезохоронні заходи, тоді як функція мотивації безпосередньо спирається на фінансово-економічні інструменти територіальної громади. Узгодження цих компонентів дозволяє замкнути управлінський цикл на досягненні стратегічної мети — мінімізації виробничих ризиків та забезпеченні сталого розвитку соціо-економічної системи ТГ.

Практичне втілення управління безпекою праці в територіальних громадах забезпечується через комплекс взаємопов'язаних організаційно-економічних та інженерно-профілактичних інструментів. Системне застосування цих інструментів дозволяє ОМС здійснювати безперервний превентивний вплив на стан виробничого середовища [48, 60, 61, 62]. З метою детального розкриття сутності, цільової спрямованості та очікуваних результатів імплементації зазначених важелів управління безпекою праці в територіальних громадах, їх структуру та характеристики систематизовано нами у таблиці 1.2.

Проведене узагальнення свідчить, що організаційні механізми доводять, що ефективність управління безпекою праці в територіальних громадах досягається лише за умови їх комплексного та синергетичного застосування. Виокремлені інструменти охоплюють як стратегічний (програмування, фінансування), так і операційний (інструктажі, договори, оцінка ризиків) рівні менеджменту. Це дозволяє ОМС сформувати замкнений та безперервний цикл превентивного контролю, де кожен інструмент підкріплює інший: бюджетне фінансування матеріалізує завдання програм, а аудити та оцінка ризиків коригують напрями навчання персоналу. Зрештою, це забезпечує трансформацію пасивної моделі фіксації нещасних випадків у проактивну систему управління виробничим середовищем громади.

Таблиця 1.2. Організаційні інструменти та механізми реалізації муніципальної політики безпеки праці

№	Назва інструменту	Сутнісний зміст та механізм дії	Очікуваний результат імплементації
1.	Муніципальні цільові програми	Головний стратегічний інструмент управління на рівні громади, що базується на програмно-цільовому методі, консолідує зусилля ОМС та визначає пріоритетні напрями модернізації виробничого середовища.	Легітимізація правового поля для бюджетного фінансування; досягнення чітких індикаторів зниження коефіцієнтів частоти та важкості травматизму.
2.	Колективні договори в КП	Базовий інструмент локального нормативного регулювання відносин між керівництвом комунальних підприємств та трудовими колективами через обов'язкову інтеграцію «Угоди з охорони праці».	Юридичне закріплення обов'язків щодо видачі ЗІЗ, встановлення доплат за шкідливі умови праці та надання додаткових відпусток.
3.	Аудит безпеки праці	Незалежна системна оцінка стану працезахоронної діяльності на підприємствах ТГ, що ініціюється ОМС для планового аналізу комунального сектору.	Своєчасне виявлення прихованих загроз технологічних процесів; попередження аварій та усунення ризиків штрафних санкцій державних органів.
4.	Оцінка професійних ризиків	Фундаментальний елемент ризик-орієнтованого підходу, що передбачає ідентифікацію небезпек безпосередньо на кожному робочому місці та розрахунок матриць імовірності подій.	Перехід від концепції «ліквідації наслідків» до «управління ризиками»; створення карт мінімізації загроз на об'єктах підвищеної небезпеки.
5.	Система навчання та інструктажів	Організаційний механізм превентивного впливу на людський фактор через координацію перевірки знань посадових осіб КП та організацію куштових семінарів для бізнесу й фермерів.	Підвищення рівня загальної культури безпеки; мінімізація суб'єктивних помилок працівників та превенція «людського фактора».
6.	Бюджетне фінансування заходів	Фінансово-економічний фундамент системи, що полягає у закріпленні у місцевому бюджеті ТГ захищених статей видатків на працезахоронні заходи бюджетних установ.	Реальне ресурсне підкріплення декларативних безпекових норм; капітальна модернізація матеріально-технічної бази комунального сектору.

Джерело: авторські дослідження

Сучасна парадигма муніципального менеджменту передбачає докорінну трансформацію управлінських підходів, що виражається у переході від жорсткої вертикальної (адміністративно-командної) моделі контролю до поліцентричної, партнерської системи управління. У межах зазначеної моделі

територіальна громада розглядається як інтегрована соціально-економічна екосистема, функціонування якої ґрунтується на принципах синергії та соціального діалогу між усіма учасниками управлінських і виробничих процесів [63, 64]. Відповідно до цього підходу, нами розроблено структурно-логічну схему, яка представлена на рисунку 1.6.

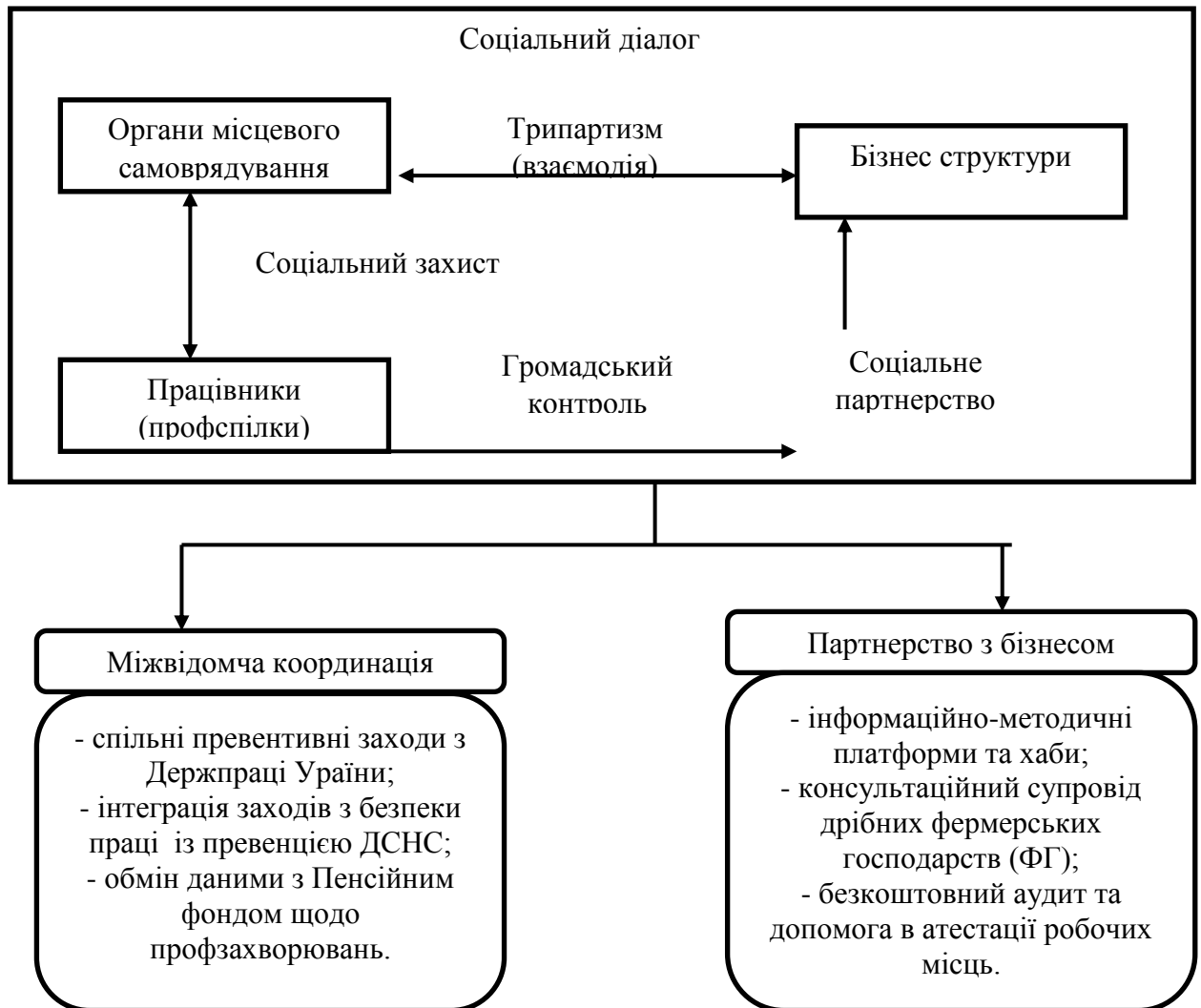


Рисунок 1.6 – Структурно-інституційна модель взаємодії суб'єктів управління безпекою праці в територіальній громаді

Джерело: авторські дослідження

Представлена структурно-інституційна модель наочно демонструє, що перехід до партнерського управління потребує одночасного розгортання трьох взаємопов'язаних векторів комунікації: тристороннього соціального діалогу, міжвідомчої інтеграції та сервісно-орієнтованого партнерства з приватним

сектором. Зокрема, взаємодія ОМС і Держпраці базується на принципах розподілу функцій та взаємного інформаційного обміну. ОМС, володіючи глибоким знанням специфіки локального середовища, виступають первинним моніторинговим органом, тоді як Головне управління Держпраці забезпечує вищий державний нагляд та методологічну підтримку. Спільні превентивні заходи дозволяють оперативно виявляти зони високого травматичного ризику без надмірного тиску на бізнес.

Натомість соціальний діалог (роботодавці – профспілки – влада) реалізується через функціонування територіальних трьохсторонніх соціально-економічних рад. Такий формат взаємодії трансформує потенційний конфлікт інтересів у конструктивне русло: влада гарантує стабільність умов, роботодавці інвестують у безпеку робочих місць, а профспілки забезпечують громадський контроль та дотримання трудової дисципліни працівниками.

Елемент партнерства з бізнесом проявляється у відмові від каральних методів на користь дорадництва. ОМС створюють муніципальні платформи та консультаційні хаби, де представники приватного сектору можуть безкоштовно отримати методичні матеріали, зразки інструкцій чи допомогу в проведенні атестації робочих місць за умов обмеженості власного кадрового ресурсу. Горизонтальну інтеграцію системи забезпечує міжвідомча координація. Служби охорони праці ОМС координують свої дії з ДСНС (в частині пожежної та техногенної безпеки) та Пенсійним фондом України (в частині аналізу професійних захворювань та реабілітації постраждалих), що дозволяє усунути дублювання функцій та сформувати єдиний безпековий контур громади.

Таким чином, представлена взаємодія підтверджує, що управління безпекою праці в територіальних громадах втрачає ознаки суто кабінетного адміністрування, перетворюючись на динамічний майданчик узгодження інтересів. Синергія державного нагляду, муніципального сприяння та корпоративної відповідальності дозволяє мінімізувати ризики виникнення нещасних випадків на виробництві, забезпечуючи перехід від карально-фіксуєчої до проактивно-превентивної моделі забезпечення безпеки життєдіяльності громади.

У результаті проведеного дослідження організаційно-управлінських засад забезпечення безпеки праці в системі місцевого самоврядування встановлено, що децентралізація управління в Україні стала ключовим чинником трансформації муніципальної політики охорони праці та формування нової, поліцентричної моделі безпекового менеджменту на рівні територіальних громад. Доведено, що сучасна система управління безпекою праці в громадах має багаторівневий інституційний характер і ґрунтується на поєднанні нормативно-правових, організаційно-управлінських та партнерсько-координаційних механізмів. Її ефективне функціонування забезпечується взаємодією органів місцевого самоврядування, роботодавців, працівників, профспілок і державних наглядових інституцій, що формують цілісний безпековий контур території. Поряд з цим, ключовою особливістю муніципальної системи безпеки праці є дуальність повноважень органів місцевого самоврядування, які одночасно виконують функції безпосереднього роботодавця у комунальному секторі та координатора і медіатора у відносинах із суб'єктами приватного бізнесу. Такий підхід забезпечує баланс між адміністративним регулюванням, сервісною підтримкою та соціальним діалогом.

Практична реалізація політики безпеки праці здійснюється через систему управлінських функцій (планування, організація, мотивація, контроль), які конкретизуються у вигляді програмно-цільових механізмів, колективно-договірного регулювання, ризик-орієнтованого аудиту, навчальних заходів та бюджетного фінансування. Їх синергетичне поєднання забезпечує перехід від реактивної моделі реагування на нещасні випадки до превентивної системи управління професійними ризиками.

Особливу роль у підвищенні ефективності системи відіграє міжвідомча координація (з Держпраці, ДСНС та Пенсійним фондом України), а також розвиток інформаційно-консультаційної інфраструктури для суб'єктів малого та середнього бізнесу, що дозволяє зменшити ресурсні обмеження та підвищити рівень дотримання вимог охорони праці. Системне впровадження

запропонованої структурно-інституційної моделі взаємодії суб'єктів управління безпекою праці в територіальній громаді забезпечує стратегічний перехід муніципальної системи від пасивної концепції «ліквідації наслідків та фіксації нещасних випадків» до проактивної концепції «управління професійними ризиками». Це створює надійний підґрунтя для мінімізації виробничого травматизму, збереження трудового потенціалу території та підвищення загальної соціо-економічної стійкості територіальної громади.

Таким чином, організаційно-управлінські засади управління безпеки праці в системі місцевого самоврядування виступають інтеграційною основою формування безпечного соціально-економічного середовища громади, забезпечуючи поєднання державного регулювання, муніципального управління та соціального партнерства.

1.3. Методичні підходи до оцінювання стану управління безпекою праці у територіальних громадах

Організаційно-економічний механізм управління безпекою праці у територіальних громадах є важливою складовою забезпечення сталого соціально-економічного розвитку територій та збереження трудового потенціалу населення. В умовах децентралізації, воєнних ризиків, трансформації виробничих процесів, фінансових обмежень та зростання вимог до якості трудового середовища територіальні громади стикаються з комплексом викликів у сфері забезпечення належного рівня безпеки праці. Це зумовлює необхідність формування ефективної системи управління, яка передбачає інтеграцію організаційних, економічних, правових та превентивних інструментів для ідентифікації професійних ризиків, їх мінімізації та створення безпечних умов праці.

Методичні підходи до оцінювання стану управління безпекою праці у територіальних громадах залишаються різномірними та потребують подальшого вдосконалення з урахуванням особливостей регіонального

розвитку, рівня організаційної спроможності, інвестиційної привабливості та соціально-економічних умов. Ключовим завданням є створення ефективної методики оцінки управління безпекою праці, яка дозволить своєчасно виявляти потенційні ризики, визначати рівень стійкості системи охорони праці та формувати стратегії запобігання кризовим ситуаціям у сфері трудових відносин [65].

Головною метою методичного підходу до оцінювання стану управління безпекою праці в територіальних громадах є отримання системної, оперативної та достовірної інформації про якість функціонування системи безпеки, яка дозволяє приймати обґрунтовані управлінські рішення для збалансування соціальних інтересів населення та економічних можливостей ТГ. Досягнення мети оцінювання управління безпекою праці на рівні територіальної громади забезпечує реалізацію низки ключових завдань (рис.1.7)

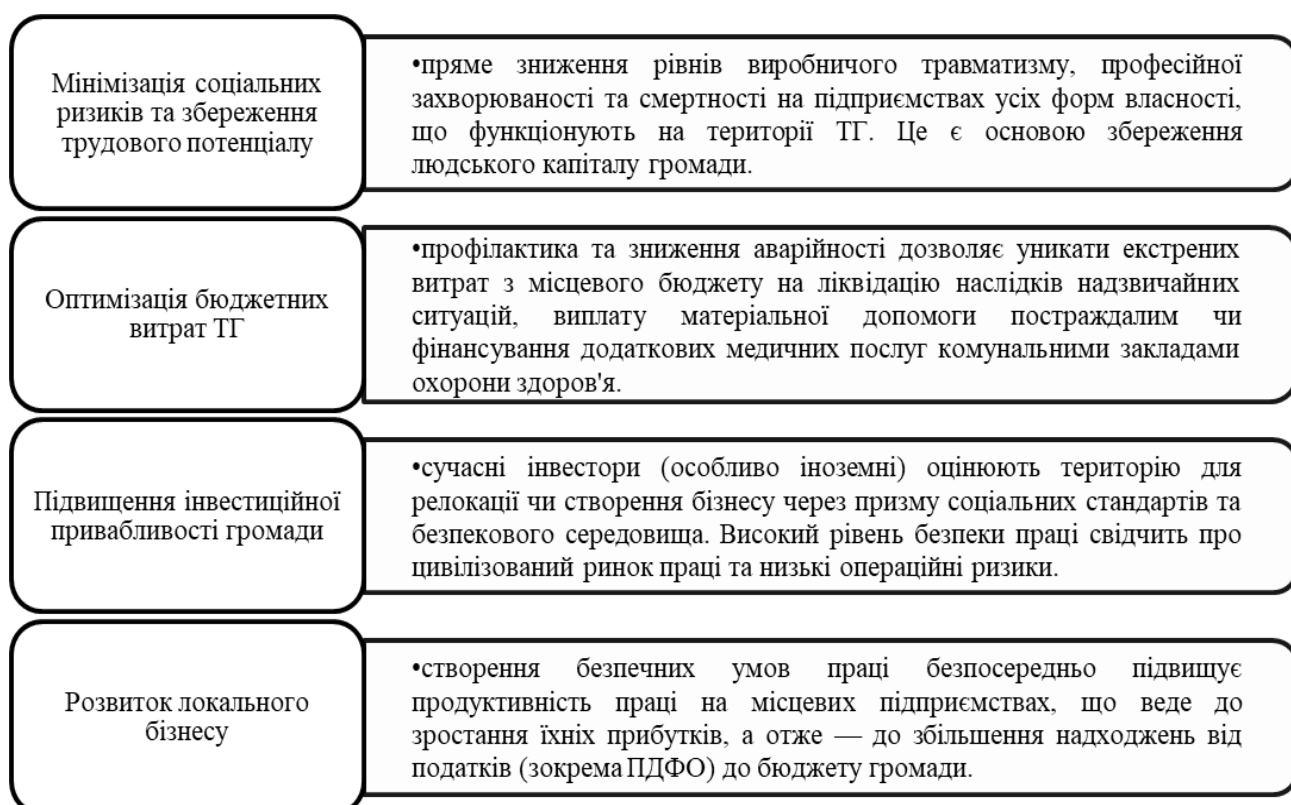


Рисунок 1.7 – Ключові ефекти впровадження системи оцінювання управління безпекою праці в територіальній громаді

Джерело: сформовано автором

Система оцінювання ефективності управління безпекою праці на рівні територіальної громади має комплексний соціально-економічний характер і дозволяє поєднати захист людського капіталу з підвищенням фінансової та інвестиційної спроможності громади. Її реалізація забезпечує зниження рівня виробничого травматизму та професійної захворюваності, що безпосередньо впливає на збереження трудового потенціалу населення. Крім того, профілактичний підхід до управління безпекою праці сприяє раціоналізації бюджетних витрат територіальної громади шляхом зменшення непередбачених фінансових навантажень, пов'язаних із ліквідацією наслідків аварій та соціальним забезпеченням постраждалих.

Важливим результатом є також підвищення інвестиційної привабливості території, оскільки стабільне та безпечне виробниче середовище є одним із ключових критеріїв вибору локації для бізнесу. У свою чергу, розвиток локального підприємництва та зростання продуктивності праці забезпечують збільшення податкових надходжень до місцевого бюджету [66].

Для підвищення результативності управління безпекою праці у територіальних громадах важливо забезпечити баланс у задоволенні інтересів усіх зацікавлених сторін — державних органів, місцевих підприємств, найманих працівників та роботодавців. Оптимальність цього балансу сприятиме формуванню ефективної системи охорони праці, яка не лише мінімізує ризики, але й створює умови для сталого соціально-економічного розвитку громади [66]. Таким чином, методичні підходи до оцінювання стану управління безпекою праці мають враховувати взаємодію та узгодження інтересів різних учасників процесу, що є ключовим чинником у забезпеченні високого рівня трудової безпеки.

У сучасному науковому дискурсі [68, 69, 70, 71, 72] методичні підходи до оцінювання стану управління безпекою праці у територіальних громадах розглядаються як ключові інструменти забезпечення стабільного соціально-економічного розвитку та збереження добробуту населення на місцевому рівні. Їх застосування є необхідним для своєчасного виявлення та попередження потенційних загроз у сфері охорони праці, зокрема виробничих ризиків,

техногенних аварій чи зниження рівня організаційної спроможності системи управління.

Такі методики дозволяють ідентифікувати чинники, що можуть негативно вплинути на стійкість трудових процесів, а також сприяють прийняттю превентивних управлінських рішень. Завдяки цьому органи місцевого самоврядування отримують можливість ефективно планувати стратегії розвитку системи охорони праці та адаптувати управлінські практики до змінюваних умов соціально-економічного середовища.

Для формування об'єктивної аналітичної бази оцінювання стану управління безпекою праці у територіальній громаді не може і не повинно обмежуватися лише «сухими» інспекційними звітами, фіксацією кількості проведених перевірок чи констатацією фактів допущення порушень. Інспекційний підхід є ретроспективним (фіксує те, що вже відбулося) та фіскальним, що суперечить філософії розвитку спроможної громади [68, 72].

Сучасний організаційно-економічний механізм вимагає переходу до проактивного та комплексного оцінювання. З огляду на це, методичний підхід до моніторингу безпеки праці на рівні ТГ пропонується чітко розділити на два взаємопов'язані аналітичні блоки: організаційну ефективність та економічну доцільність (рис.1.8).

Перший блок: Організаційна ефективність управління (Як усе влаштовано) спрямований на діагностику архітектури управління безпекою праці в межах громади, оцінку дієвості інституційних зв'язків та якості управлінських процесів. Він дає відповідь на запитання: *«Чи створено в громаді дієву та життєздатну систему превенції та координації?»*

В межах цього блоку оцінюванню підлягають:

- інституційне забезпечення, передбачає оцінювання наявності у структурі виконавчих органів ради територіальної громади профільних спеціалістів, уповноважених підрозділів чи робочих груп з питань охорони праці, відповідальних за координацію роботи з місцевими суб'єктами господарювання;

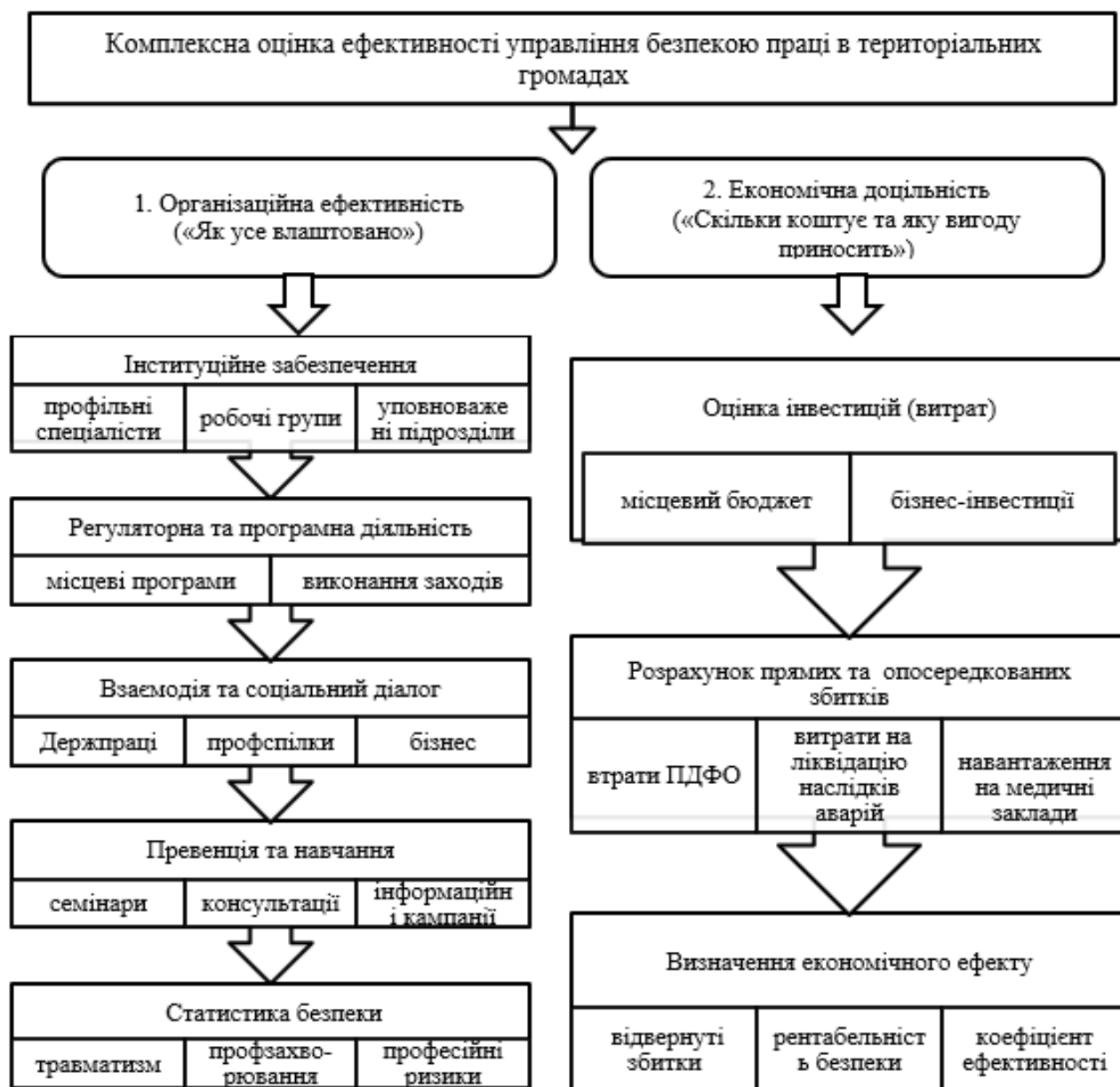


Рисунок 1.8 – Структура комплексної оцінки ефективності управління безпекою праці в територіальній громаді.

Джерело: сформовано автором

- регуляторна та програмна діяльність – оцінювання наявності затверджених місцевих цільових програм з поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також ступеня виконання передбачених ними заходів;

- рівень взаємодії та соціального діалогу – характеризує ефективність комунікації, координації та партнерської співпраці між органами місцевого

самоврядування, територіальними органами Держпраці, профспілками та суб'єктами господарювання щодо забезпечення безпечних і здорових умов праці;

- процеси превенції та навчання передбачають оцінювання регулярності проведення інформаційних кампаній, семінарів і консультацій для суб'єктів господарювання, особливо представників мікро- та малого бізнесу, які часто не мають власних служб охорони праці [74];

- статистика безпеки як результативний показник - зміна рівня виробничого травматизму, професійних захворювань та кількості виявлених професійних ризиків у межах територіальної громади.

Другий блок: Економічна доцільність управління (Скільки коштує та яку вигоду приносить) переводить безпеку праці з категорії суто соціальних зобов'язань у площину фінансово-економічних розрахунків. Будь-яке управлінське рішення в громаді має оцінюватися через призму обмеженості її бюджетних ресурсів. Даний блок відповідає на запитання: *«Який фінансовий віддаток (ефект) отримує громада від інвестування коштів у безпеку праці?»*

Аналітичне наповнення економічного блоку включає:

- оцінку інвестицій (витрат) передбачає оцінювання обсягів фінансування заходів з охорони праці як з місцевого бюджету (у комунальних закладах: лікарнях, школах, КП «Водоканал» тощо), так і обсягів капіталовкладень приватного бізнесу, що працює на території громади;

- розрахунок прямих та опосередкованих збитків полягає в обчисленні фінансових втрат, яких зазнає громада внаслідок незадовільного стану безпеки. Сюди належать: витрати місцевого бюджету на ліквідацію наслідків можливих аварій, недоотримання податку на доходи фізичних осіб (ПДФО) через тимчасову або стійку втрату працездатності жителями громади, додаткові навантаження на місцеві заклади охорони здоров'я;

- визначення економічного ефекту (рентабельності безпеки) передбачає зіставлення попереджувальних витрат із відвернутими збитками. Зауважимо, що кожна гривня, вкладена в якісну профілактику виробничого травматизму,

економить кошти громади на подолання його наслідків. Оцінювання дозволяє вирахувати цей коефіцієнт ефективності для конкретної ТГ.

На нашу думку, розподіл на ці два блоки є умовним, адже вони перебувають у синергії. Організаційна ефективність є першопричиною, а економічна доцільність — наслідком. Якщо в громаді грамотно «влаштовані» організаційні процеси (блок 1), це автоматично конвертується у фінансову вигоду (блок 2) — через зниження витрат, збереження платників податків та зростання продуктивності локальної економіки.

Ефективність методичного підходу до оцінювання базується на розумінні того, що управління безпекою праці в територіальній громаді є не дискретним (разовим) актом контролю, а безперервним циклічним процесом. Відповідно до усталених практик менеджменту безпеки, цей процес має вигляд замкненого кола, що постійно повторюється на вищому якісному рівні [73]. Згідно з базовою моделлю, представленою на рисунку, цикл управління безпекою праці в ТГ складається з 8 послідовних та взаємопов'язаних етапів (рис.1.9).



Рисунок 1.9 – Циклічна модель управління безпекою праці в територіальній громаді

Джерело: сформовано автором

Оцінювання стану управління не існує саме по собі — воно інтегроване в цю систему і є її логічним завершенням та водночас початком нового витка.

Розглянемо сутність кожного етапу в контексті діяльності органів місцевого самоврядування та територіальної громади [61]:

1. Збір та аналіз інформації є вихідною точкою циклу. Громада акумулює первинні дані про наявні підприємства, чисельність працюючих, статистику травматизму за попередні періоди та стан умов праці у комунальному й приватному секторах.

2. Ідентифікація ризиків полягає в тому, що на основі зібраної інформації визначаються потенційні джерела небезпеки на території ТГ (наприклад, специфіка промислових зон, застаріле обладнання на об'єктах водо- чи теплопостачання, сезонні ризики в агросекторі).

3. Оцінка ризиків, на цьому етапі визначається ймовірність настання нещасних випадків або аварій та масштаби їхніх можливих наслідків — як соціальних (втрата здоров'я людей), так і економічних (збитки для бюджету ТГ та бізнесу).

4. Формування політики передбачає організаційне закріплення намірів громади. На цьому етапі розробляється стратегія безпеки праці ТГ, приймаються місцеві нормативні акти або розділи у Стратегії розвитку громади, що декларують пріоритет життя і здоров'я працівників.

5. Розробка заходів, на цьому етапі відбувається формування конкретного «плану дій» або Програми безпеки праці громади. Тут прописуються технічні, організаційні та санітарно-гігієнічні заходи, визначаються виконавці та обсяги фінансування.

6. Реалізація заходів (Впровадження), передбачає безпосереднє виконання запланованого — виділення бюджетних коштів на модернізацію робочих місць у комунальних закладах (школах, лікарнях), закупівля засобів індивідуального захисту, проведення навчань та консультацій для місцевих підприємців.

7. Моніторинг та контроль. передбачає поточне спостереження за тим, як виконуються заходи. Органи ТГ спільно з контролюючими органами

відстежують проміжні результати та цільове використання виділених фінансових ресурсів.

8. Оцінка результатів та постійне вдосконалення. Підсумковий етап управлінського циклу, де безпосередньо застосовується комплексного підходу оцінки ефективності управління безпекою праці в територіальній громаді. Тут оцінюється загальна організаційна ефективність та економічна доцільність усього циклу. Висновки з цього етапу автоматично стають базою для етапу 1 - Збору та аналізу інформації на наступному оберті циклу.

Переходячи до безпосереднього розгляду індикаторів оцінки ефективності управління безпекою праці, доцільно зазначити, що ефективність управління безпекою праці є багатовимірною категорією, що відображає не лише рівень дотримання нормативних вимог, але й результативність впроваджених управлінських рішень, дієвість превентивних заходів, а також ступінь сформованості культури безпеки в організації чи територіальній системі. Саме індикатори дозволяють перейти від загальних описових характеристик до кількісно та якісно вимірюваних параметрів, що забезпечують об'єктивність оцінювання, порівнюваність результатів у динаміці та можливість прийняття управлінських рішень на основі доказових даних [74; 75].

Для практичної реалізації оцінювання стану безпеки праці в територіальних громадах доцільно також розробити дворівневу систему індикаторів, що включає два взаємопов'язані аналітичні блоки. Оскільки ключовим завданням оцінювання є перевірка ефективності функціонування всього організаційно-економічного механізму управління безпекою праці, воно не може ґрунтуватися лише на суб'єктивних судженнях. Натомість оцінювання має базуватися на системі чітко визначених, вимірюваних індикаторів, які забезпечують об'єктивність аналізу та порівнюваність результатів у динаміці.

Запропонована дворівнева система індикаторів оцінювання ефективності управління безпекою праці в територіальних громадах передбачає поділ показників на два взаємопов'язані аналітичні блоки: перший рівень —

індикатори організаційної ефективності (Якість процесів) та другий рівень — індикатори економічної доцільності (Фінансові витрати та вигоди).

Організаційна ефективність визначає, наскільки успішно громада ідентифікує, оцінює та контролює ризики. Для цього пропонується використовувати систему відносних та якісних показників [61, 75, 76]:

1. Коефіцієнт програмно-цільового забезпечення ($K_{\text{пц}}$) показує рівень фінансового та організаційного виконання заходів, закладених у Місцеву програму безпеки праці:

$$K_{\text{пц}} = \frac{Z_{\text{факт}}}{Z_{\text{план}}} \quad (1.1)$$

де: $Z_{\text{факт}}$ — кількість фактично виконаних заходів програми за рік; $Z_{\text{план}}$ — кількість запланованих заходів на цей же рік.

Значення $K_{\text{пц}} \geq 0,85$ свідчить про високу організаційну дисципліну в ТГ.

2. Рівень інституційного охоплення ($Y_{\text{інст}}$) оцінює наявність спеціалізованих кадрів або служб охорони праці (СОП) на підприємствах комунальної власності громади (ТГ безпосередньо впливає на них як власник):

$$Y_{\text{інст}} = \frac{П_{\text{СОП}}}{П_{\text{заг}}} \times 100\% \quad (1.2)$$

де: $П_{\text{СОП}}$ — кількість комунальних підприємств та установ (шкіл, лікарень, КП), де створено службу охорони праці або призначено відповідальну особу відповідно до закону; $П_{\text{заг}}$ — загальна кількість комунальних об'єктів у громаді.

3. Динаміка виробничого травматизму (Коефіцієнт частоти травматизму — $K_{\text{ч}}$), це класичний, але адаптований до ТГ показник, що розраховується на 1000 працюючих в межах громади:

$$K_{\text{ч}} = \frac{Н}{Ч} \times 1000 \quad (1.3)$$

де: $Н$ — загальна кількість нещасних випадків на підприємствах ТГ за звітний період; $Ч$ — середня чисельність працюючого населення в громаді за цей же період. Варто зауважити, що оцінюється не просто цифра, а її тренд (зниження чи зростання порівняно з минулими роками).

Індикатори економічної доцільності (Фінансові витрати та вигоди) дозволяють оцінити безпеку праці як інвестиційний проєкт громади. ТГ має обмежений бюджет, тому кожна витрачена гривня повинна працювати на попередження збитків.

1. Коефіцієнт питомих витрат на безпеку праці ($K_{вб}$), показує частку коштів, які громада та бізнес інвестують у превентивні заходи (етапи 5 та 6 на рис.1.9):

$$K_{вб} = \frac{V_{оп}}{B_{ТГ}} \quad (1.4)$$

де: $V_{оп}$ - загальний обсяг фінансування заходів з безпеки праці з місцевого бюджету (для бюджетної сфери); $B_{ТГ}$ — загальний обсяг видаткової частини бюджету територіальної громади.

2. Оцінка сукупних збитків громади від незадовільного стану безпеки праці ($Z_{сук}$) Це інтегральний показник, який демонструє, скільки втрачає громада через неефективне управління ризиками. Розраховується за формулою:

$$Z_{сук} = Z_{лікв} + V_{лікув} + П_{недоотр} \quad (1.5)$$

де: $Z_{лікв}$ - прямі витрати з бюджету ТГ на ліквідацію наслідків аварій чи пожеж на об'єктах громади; $V_{лікув}$ - витрати комунальних лікарень на лікування та реабілітацію травмованих (якщо ці витрати не покриваються повністю державним страхуванням); $П_{недоотр}$ - втрати бюджету ТГ через недоотримання ПДФО (податку на доходи фізичних осіб). Коли житель громади бере лікарняний через травму або отримує інвалідність, він перестає генерувати ПДФО, який є головним джерелом наповнення бюджету громади.

3. Економічний ефект від превентивної діяльності (Рентабельність безпеки — ROI_{safety} показує окупність інвестицій у безпеку праці для громади:

$$ROI_{safety} = \frac{\Delta Z_{сук}}{V_{оп}} \quad (1.6)$$

де: $\Delta Z_{сук}$ - сума відвернутих збитків (різниця між збитками минулого року та поточного року завдяки впровадженню заходів); $V_{оп}$ - витрати на безпеку праці. Якщо $ROI_{safety} > 1$, це означає, що кожна гривня, вкладена в охорону

праці, принесла громаді економічну вигоду за рахунок збереження здоров'я платників податків та зниження аварійності.

Щоб звести всі ці показники в один зрозумілий висновок для керівництва громади (Голови ТГ чи Департаменту економіки), пропонується матрична шкала оцінювання (табл.1.3) [76; 77].

Таблиця 1.3 Матриця інтегрального оцінювання та класифікації рівнів ефективності управління безпекою праці в ТГ

№	Рівень ефективності	Діапазон значень показників	Організаційний стан системи	Економічні наслідки для ТГ
1.	Високий (Оптимальний)	Кпц $\rightarrow 1$; Травматизм знижується; ROI > 1	Цикл управління працює ідеально. Ризики мінімізовані.	Бюджет економить кошти, зростає інвестиційна привабливість.
2.	Задовільний (Стабільний)	Показники на рівні середніх по регіону; ROI ≈ 1	Система функціонує, але працює в реактивному режимі (гасіння пожеж, а не превенція).	Витрати та збитки збалансовані, але прориву немає.
3.	Критичний (Небезпечний)	Кпц $< 0,5$; Травматизм зростає; Зсув перевищує інвестиції	Цикл управління розірваний. Ризики не контролюються.	Громада зазнає значних фінансових втрат, вимивається трудовий потенціал.

Джерело: сформовано автором

Запропонована система критеріїв дозволяє трансформувати соціальну гуманістичну мету безпеки праці у чіткі економічні категорії. Це робить безпеку праці повноцінним елементом стратегічного планування розвитку території.

Практичне застосування розробленого методичного підходу вимагає чіткої регламентації та послідовності дій з боку органів місцевого самоврядування. Оцінювання не є хаотичним збором даних; це чіткий аналітичний алгоритм, спрямований на перетворення первинної інформації у стратегічні управлінські рішення.

Процес комплексного організаційно-економічного оцінювання пропонується здійснювати у чотири послідовні етапи (рис.1.10).

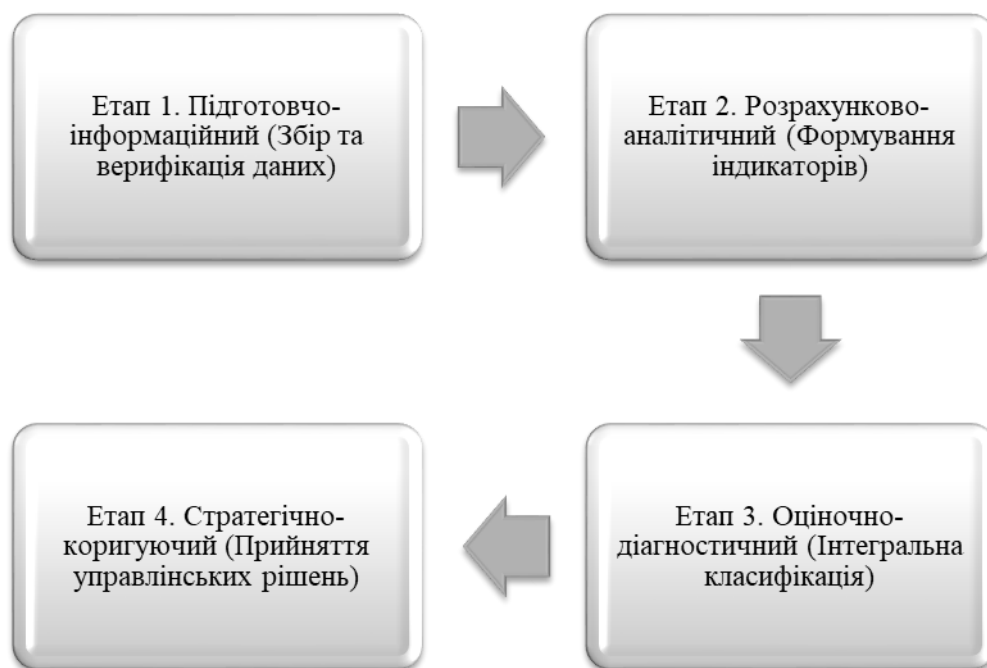


Рисунок 1.10 – Етапи та послідовність комплексного організаційно-економічного оцінювання стану управління безпекою праці в ТГ

Джерело: сформовано автором

На першому етапі відбувається акумуляція первинної інформації, що відповідає крокам 1 та 7 базового циклу управління (рис.1.9). Відповідальний підрозділ ТГ збирає:

- ✓ статистичні дані від територіальних органів Держпраці щодо кількості нещасних випадків та професійних захворювань;
- ✓ фінансові звіти комунальних підприємств та закладів бюджетної сфери (витрати на ЗІЗ, модернізацію, виплату лікарняних);
- ✓ дані Головного управління Пенсійного фонду в області щодо виплат за загальнообов’язковим державним соціальним страхуванням для жителів громади;
- ✓ інформацію про стан виконання заходів Місцевої програми безпеки праці.

Після того як було зібрано масив «сирих» даних, вони трансформуються у конкретні аналітичні показники. На другому етапі здійснюється:

- ✓ розрахунок коефіцієнтів організаційної ефективності $K_{\text{пц}}$, $U_{\text{інст}}$, $K_{\text{ч}}$.

✓ розрахунок фінансово-економічних індикаторів (питомі витрати $K_{вб}$, сукупні збитки громади $Z_{сук}$ та рентабельність інвестицій ROI_{safety}).

✓ проведення порівняльного аналізу (бенчмаркінгу) отриманих результатів із показниками минулих років або аналогічних за структурою сусідніх громад.

Третій етап передбачає, що на основі розрахованих індикаторів аналітики використовують розроблену Матрицю інтегрального оцінювання (табл. 1.3):

✓ громаді присвоюється певний рівень ефективності системи управління безпекою праці: *Високий (Оптимальний)*, *Задовільний (Стабільний)* чи *Критичний (Небезпечний)*.

✓ визначаються «вузькі місця» та деструктивні чинники (наприклад, якщо організаційні показники високі, але економічні збитки зростають через недоотримання ПДФО — це сигналізує про прихований травматизм або неефективну превенцію у приватному секторі).

Фінальний четвертий етап є найважливіший етап, який безпосередньо забезпечує «Постійне вдосконалення» (етап 8 рис.1.9). Результати оцінювання оформлюються у вигляді аналітичної доповіді для Голови ТГ та депутатського корпусу. На основі цих висновків приймаються рішення щодо:

✓ коригування обсягів та векторів фінансування на наступний бюджетний період (перерозподіл коштів на користь найбільш рентабельних превентивних заходів);

✓ ініціювання змін до Місцевої політики та програм безпеки праці (вхід на нове коло управлінського циклу);

✓ запровадження додаткових організаційних стимулів для місцевого бізнесу (наприклад, щорічний конкурс «Найбезпечніший роботодавець громади»).

Запропонована чотири етапна процедура забезпечує логічну трансформацію статистичної інформації в реальні управлінські дії. Вона дозволяє керівництву територіальної громади діяти проактивно, вчасно реагуючи на негативні економічні чи організаційні тенденції у сфері безпеки життєдіяльності та праці населення.

Успішна реалізація запропонованого чотирьох етапного алгоритму та безперервне функціонування базового циклу управління безпекою праці в громаді потребують наявності чіткого аналітичного апарату. Безпека праці на муніципальному рівні перебуває на стику економіки, менеджменту, соціології та права. Тому оцінювання не може обмежуватися лише математичними формулами чи, навпаки, суто суб'єктивними висновками [76, 77, 78].

Для забезпечення максимальної об'єктивності пропонується сформувати цілісну систему методів, які дозволять оцифрувати якісні характеристики (наприклад, рівень культури безпеки) та фінансово обґрунтувати доцільність витрат місцевого бюджету. Розглянемо детальніше сутність, сферу застосування та очікувані результати ключових методів, що утворюють науково-методичний інструментарій нашого дослідження (табл.1.4).

Таблиця 1.4 Науково-методичний інструментарій оцінювання стану управління безпекою праці в територіальній громаді

№	Назва методу (інструменту)	Етап циклу управління ТГ, де застосовується (згідно рис.1.9)	Суть застосування інструменту в контексті громади	Очікуваний аналітичний результат / Вихідні дані
1.	Метод індексування та нормування даних	Етап 8. Оцінка результатів та постійне вдосконалення	Приведення різнопланових показників (гривні, відсотки, проміле) до єдиної безрозмірної шкали від 0 до 1.	Для порівняння громад між собою чи оцінки динаміки ТГ за роки.
2.	Метод стратегічного аналізу (SWOT-аналіз)	Етап 4. Формування політики Етап 8. Оцінка результатів та постійне вдосконалення	Розподіл чинників безпекового середовища ТГ на внутрішні (сильні/слабкі сторони) та зовнішні (можливості/загрози).	Матриця стратегічних рішень для оновлення Місцевої програми охорони праці.
3.	Аналіз «витрати-вигода» (Cost-Benefit Analysis — CBA)	Етап 3. Оцінка ризиків. Етап 5. Розробка заходів. Етап 8. Оцінка результатів.	Зіставлення фінансових вкладень у превенцію із сумою відвернутих збитків (збереження ПДФО, економія на ліквідації аварій).	Розрахунок коефіцієнта окупності інвестицій (ROI _{safety}) для обґрунтування бюджету ТГ.
4.	Метод експертних оцінок та соціологічних опитувань	Етап 1. Збір та аналіз інформації Етап 7. Моніторинг та контроль	Проведення анонімних анкетувань працівників та інтерв'ю з керівниками локальних підприємств.	Виявлення рівня безпекової культури, реальних умов праці та прихованого мікротравматизму.

Джерело: сформовано автором

Представлений науково-методичний інструментарій оцінювання стану управління безпекою праці в територіальній громаді забезпечує комплексний, багатовимірний підхід до аналізу якості функціонування відповідного організаційно-економічного механізму. Використання поєднання кількісних (метод індексування, аналіз «витрати–вигода») та якісних (SWOT-аналіз, експертні оцінки й соціологічні опитування) методів дозволяє охопити як результативні, так і процесні аспекти управління безпекою праці.

Застосування зазначених інструментів на різних етапах циклу управління територіальної громади забезпечує безперервність аналітичного супроводу — від збору первинної інформації до підсумкової оцінки ефективності та формування стратегічних управлінських рішень. Це, у свою чергу, створює умови для підвищення обґрунтованості управлінських впливів, раціонального використання ресурсів громади та зниження рівня виробничих ризиків.

В цілому, запропонований інструментарій виступає методичною основою формування системи моніторингу та оцінювання безпеки праці на рівні територіальних громад і забезпечує перехід від фрагментарного до системного, доказового управління у сфері охорони праці.

Отже, в умовах децентралізації та розширення фінансової самостійності місцевого самоврядування, безпека праці трансформувалася з суто гуманітарного обов'язку держави на важливий чинник економічної стійкості ТГ. Збереження здоров'я кожного працюючого жителя є основою стабільного наповнення місцевого бюджету через податкові надходження. Результати проведеного дослідження методичних підходів до оцінювання стану управління безпекою праці у територіальних громадах свідчать про відсутність універсальної методики оцінки безпеки праці в територіальних громадах. Представлена методика дослідження та оцінювання управління безпекою праці у територіальних громадах формує цілісну, структуровану та практично орієнтовану систему аналізу, що охоплює всі ключові етапи управлінського циклу — від збору та аналізу інформації до коригування стратегічних рішень і забезпечення безперервного вдосконалення.

Її принципова особливість полягає у поєднанні нормативно-правового, організаційного та аналітико-інструментального підходів, що дозволяє забезпечити комплексне оцінювання стану безпеки праці на рівні територіальної громади. Запропонований підхід виходить за межі традиційного інспекційного контролю, орієнтуючи систему управління на превентивність, стратегічне планування та проактивне реагування на ризики.

Важливим результатом є інтеграція якісних і кількісних методів оцінювання, що забезпечує об'єктивність, достовірність і порівнюваність отриманих результатів у динаміці. Використання дворівневої системи індикаторів, циклічної моделі управління та комплексу аналітичних інструментів дозволяє одночасно оцінювати організаційну ефективність і економічну доцільність управлінських рішень у сфері безпеки праці.

Запропонована методика забезпечує перехід до системного, доказового та економічно обґрунтованого управління безпекою праці в територіальних громадах, сприяє підвищенню рівня захисту трудового потенціалу населення, раціональному використанню бюджетних ресурсів та зміцненню соціально-економічної стійкості територій.

Висновок до розділу 1

1. У результаті проведеного теоретичного дослідження доведено, що в сучасній науковій літературі відсутній єдиний підхід до трактування сутності поняття «управління безпекою праці», а також не сформовано цілісного понятійно-категоріального апарату щодо його застосування в умовах функціонування територіальних громад. Це зумовлює необхідність поглиблення теоретико-методологічних засад досліджуваної проблематики.

Аналіз наукових підходів до визначення категорій «безпека», «праця», «охорона праці», «управління» та «територіальна громада» засвідчив їхню багатогранність та міждисциплінарний характер. Водночас виявлено, що більшість досліджень зосереджені на загальних питаннях охорони праці та

управління ризиками, тоді як специфіка управління безпекою праці саме у територіальних громадах залишається недостатньо дослідженою.

2. Встановлено, що: поняття «безпека» у наукових джерелах переважно трактується як стан захищеності, властивість або відсутність небезпеки, що дозволило обґрунтувати її як результат управлінського впливу на систему загроз; «праця» розглядається як цілеспрямована діяльність людини, що створює матеріальні та нематеріальні блага, але супроводжується потенційними небезпеками виробничого середовища; «управління» визначається як цілеспрямована діяльність, спрямована на координацію процесів і досягнення визначених цілей; «територіальна громада» виступає як складна соціально-економічна система, що має правовий статус і здатна самостійно вирішувати питання місцевого значення. На основі узагальнення наукових підходів сформульовано **авторське визначення**, згідно з яким *управління безпекою праці у територіальних громадах* — це комплексна система управлінських, організаційних, правових, соціально-економічних та технічних заходів, які здійснюються ОМС, роботодавцями та іншими заінтересованими сторонами з метою ідентифікації та мінімізації виробничих ризиків, створення безпечних умов праці та підтримання стабільного соціо-економічного розвитку всієї громади.

3. Здійснено структурно-компонентну декомпозицію муніципального менеджменту з безпеки праці, в межах якої виокремлено чотири синергетичні складові: організаційно-управлінську, економіко-фінансову, нормативно-правову та соціально-інформаційну. Обґрунтовано, що їх системна взаємодія формує архітектурний каркас організаційно-економічного механізму, детальному дослідженню функцій та методів якого присвячено наступний підрозділ роботи.

4. Доведено, що організаційно-управлінські засади управління безпекою праці в системі місцевого самоврядування детермінуються специфічним управлінським дуалізмом органів місцевого самоврядування, який виявляється у синергетичному поєднанні їхніх власних (лінійний менеджмент безпеки у

комунальному секторі) та делегованих (територіальний моніторинг і координація суб'єктів приватного бізнесу) повноважень. Це забезпечує збалансування адміністративного регулювання, сервісної підтримки та соціального діалогу. Практична реалізація управління безпеки праці ґрунтується на системі управлінських функцій (планування, організація, мотивація, контроль), які через програмно-цільові механізми, колективно-договірне регулювання, ризик-орієнтований аудит, навчальні заходи та бюджетне фінансування забезпечують перехід від реактивної до превентивної моделі управління професійними ризиками.

5. Особливу роль у забезпеченні безпеки праці у територіальних громадах відіграють органи місцевого самоврядування, які відповідно до законодавства здійснюють контроль за станом умов праці, реалізують місцеві програми з охорони праці, забезпечують функціонування комунальних підприємств і служб, а також сприяють створенню безпечного виробничого середовища.

7. Підтверджено, що важливу роль у забезпеченні безпеки праці відіграє соціальний діалог між органами місцевого самоврядування, роботодавцями, працівниками, профспілками та іншими зацікавленими сторонами, що сприяє узгодженню інтересів та підвищенню рівня соціальної відповідальності.

8. Запропоновано структурно-інституційну модель взаємодії суб'єктів управління безпекою праці в територіальних громадах, що передбачає посилення міжвідомчої координації (Держпраці, ДСНС, Пенсійний фонд України) та розвиток інформаційно-консультаційної інфраструктури для малого та середнього бізнесу. Реалізація зазначеної моделі забезпечує зниження ресурсних обмежень суб'єктів господарювання, підвищення рівня дотримання вимог охорони праці та формування цілісного безпекового контуру громади.

9. Обґрунтовано доцільність переходу від ретроспективних інспекційних звітів до комплексної дворівневої системи оцінювання, яка включає два взаємопов'язані блоки: організаційну ефективність (якість управлінських процесів у територіальній громаді) та економічну доцільність (співвідношення витрат на превентивні заходи і сукупних збитків громади). Зазначені блоки

перебувають у тісному синергетичному зв'язку, оскільки організаційна ефективність формує управлінську основу системи, тоді як економічна доцільність відображає результативність використання ресурсів і фінансові наслідки управлінських рішень.

8. Узагальнення результатів дослідження дозволяє зробити висновок, що розроблена система індикаторів, матриця класифікації рівнів та поетапний алгоритм оцінювання формують практично орієнтований інструментарій для стратегічного планування, моніторингу та вдосконалення системи безпеки праці в територіальних громадах. 9. Встановлено, що ефективне управління безпекою праці в територіальних громадах передбачає реалізацію циклу взаємопов'язаних етапів: від збору та аналізу інформації, ідентифікації ризиків і оцінки потреб — до формування політики, розробки стратегій, впровадження заходів, моніторингу та постійного вдосконалення системи. Такий підхід забезпечує безперервність процесу управління та адаптивність до змін соціально-економічного середовища.

10. Узагальнення результатів дослідження свідчить, що запропонований науково-методичний інструментарій забезпечує перехід до системного, доказового та економічно обґрунтованого управління у сфері охорони праці, створюючи передумови для зниження виробничих ризиків і раціонального використання ресурсів територіальних громад.

Основні наукові результати розділу опубліковано в працях [1,6,7,9]

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД ТА УПРАВЛІННЯ БЕЗПЕКОЮ ПРАЦІ

2.1. Соціально-економічна характеристика розвитку територіальних громад Миколаївської області як середовища управління безпекою праці

Миколаївська область як окрема політико-адміністративна одиниця України була утворена 22 вересня 1937 року. Область розташована у південній частині України в межах Причорноморської низовини, у басейні нижньої течії річки Південний Буг.

У територіальному відношенні Миколаївська область межує на заході з Одеською, на півночі — з Кіровоградською, на сході та північному сході — з Дніпропетровською, на південному сході — з Херсонською областями.

Площа області становить 24,6 тис. км², що складає 4,1 % загальної території України. За площею Миколаївська область є співмірною з Кіровоградською областю, водночас серед сусідніх регіонів вона поступається за територіальними розмірами Херсонській (28,5 тис. км²; 4,71 %), Дніпропетровській (31,9 тис. км²; 5,3 %) та Одеській (33,3 тис. км²; 5,5 %) областям.

В адміністративному відношенні до початку процесу децентралізації в області налічувалось 19 районів, 5 міст обласного значення, 4 міста районного значення, 17 селищ міського типу. Однак за новим перспективним планом формування територій громад Миколаївської області, затвердженим розпорядженням Кабінету Міністрів України від 15.04.2020 № 480-р, сформовано 52 територіальні громади [79].

17 липня 2020 р. Верховна Рада України завершила один із ключових етапів реформи децентралізації, ухваливши рішення про скасування 490 існуючих районів та формування 136 нових адміністративно-територіальних одиниць. У межах адміністративно-територіальних змін у Миколаївській

області було ліквідовано 19 районів попереднього поділу та утворено 4 укрупнені райони (табл.2.1) [80; 81].

Таблиця 2.1 Основні характеристики територіальних громад Миколаївської області за укрупненими районами

№	Райони	Кількість територіальних громад	Кількість населених пунктів	Площа територіальних громад, кв ²	Чисельність населення громади, осіб
1.	Баштанський район	12	279	6706,4	138523
2.	Вознесенський район	13	253	6152,7	180479
3.	Миколаївський район	19	238	7677,8	651006
4.	Первомайський район	8	141	3792,5	149667

Джерело: сформовано автором

Аналіз показує, що Миколаївський район є найбільшим за кількістю територіальних громад (19) та чисельністю населення (651006 осіб), а також має значну площу територій громад (7677,8 км²). У той же час Первомайський район характеризується найменшою кількістю громад (8), найменшою площею (3792,5 км²) і порівняно невеликою чисельністю населення (149667 осіб). Баштанський та Вознесенський райони мають подібну кількість громад (12–13), але відрізняються площею та чисельністю населення, що відображає різну щільність населення та територіальну структуру громад.

Адміністративним центром області є місто Миколаїв — важливий політичний, діловий, індустріальний, науково-технічний, транспортний та культурний центр регіону. Завдяки географічному положенню область забезпечує розвиток усіх видів транспорту: через її територію проходять залізничні, автомобільні, морські, авіаційні та трубопровідні міжнародні транспортні коридори, що сприяє інтеграції регіону у внутрішні та зовнішні економічні потоки.

Загалом новий адміністративно-територіальний устрій Миколаївської області виявляє значну неоднорідність територіальної структури, що впливає на рівень соціально-економічного розвитку громад та створює диференційовані умови для організації ефективного управління безпекою праці. Така структурна

різномірність повинна враховуватися при плануванні управлінських рішень та ресурсного забезпечення заходів з охорони праці у громадах.

Станом на сьогодні близько 4% території Миколаївської області залишається під окупацією — це Кінбурнська коса. Така ситуація суттєво ускладнює життєдіяльність мешканців прибережних населених пунктів (зокрема Очаківської та Куцурубської громад), які постійно зазнають мінометних та артилерійських обстрілів з боку російських військ, що закріпилися на Кінбурні. Додатковим чинником ризику стало застосування окупантами з 2024 р. FPV-дронів, що ще більше погіршує безпекову ситуацію.

Демографічна ситуація в Миколаївській області є важливим фактором, що визначає потенціал розвитку територіальних громад та ефективність управління безпекою праці. За останні роки область демонструє стійку тенденцію до скорочення населення, що зумовлено поєднанням природного скорочення та міграційних процесів, посиленних впливом військової агресії.

За оцінкою, чисельність наявного населення Миколаївської області станом на 1 січня 2022 р. становила 1091,8 тис. осіб, з яких 750,7 тис. осіб проживали у міських населених пунктах, а 341,1 тис. осіб — у сільській місцевості. Щільність населення області дорівнювала 44 особи на 1 км² (див. табл.2.2).

Таблиця 2.2 Чисельність населення територіальних громад Миколаївської області станом на 1 січня 2022 року*

№	Одиниця адміністративно-територіального устрою	Чисельність наявного населення, тис. осіб		
		усього	міське	сільське
1.	Міські територіальні громади	709,655	672,923	36,732
2.	Сільські територіальні громади	186,199	-	186,199
3.	Селищні територіальні громади	195,967	77,775	118,192
4.	Миколаївська область, всього	1091,821	750,698	341,123

* Відповідно до листа головного управління статистики у Миколаївській області від 25.04.2024 № 07.1-25/662-24 інформація щодо чисельності населення за 2022 та 2023 роки не надається, оскільки на період дії воєнного стану або стану війни в Україні, а також протягом трьох місяців після його завершення, органами державної статистики призупинено розрахунки чисельності населення

Джерело: сформовано автором

До початку військової агресії РФ проти України, міські територіальні громади Миколаївської області зосереджували більшість населення (672,9 тис. осіб), що становить значну частку від загальної чисельності області (1091,8 тис. осіб). Сільські громади переважно формували сільське населення (186,2 тис. осіб), тоді як селищні громади мали більш збалансовану структуру, де частка міського населення складає 77,8 тис. осіб, а сільського — 118,2 тис. осіб.

Таким чином, у структурі населення області спостерігається переважання міського населення, що впливає на розподіл трудових ресурсів, соціально-економічний розвиток територій та організацію системи управління безпекою праці в громадах. Розподіл населення між міськими, селищними та сільськими громадами слід враховувати при плануванні управлінських та соціально-економічних заходів.

Зауважимо, що за даними міської ради Миколаєва, чисельність населення міста станом на кінець 2024 р. зросла на близько 63 тис. осіб порівняно з попереднім роком. Для порівняння, станом на 1 лютого 2022 р. чисельність населення міста, за оцінками, становила 469 тис 545 осіб.

У 2023 р. в Миколаєві проживало приблизно 350–360 тис. осіб, з яких близько 56 тис. становили внутрішньо переміщені особи. З початку повномасштабної війни частина населення залишила місто — за різними оцінками, виїхало близько 45 % городян. Позитивна динаміка чисельності почала відновлюватися після деокупації правобережжя Херсонської області. До вересня 2023 р. чисельність населення Миколаєва стабілізувалася на рівні 350–360 тис. осіб, з яких внутрішньо переміщені особи складали приблизно 56 тис. осіб [82].

Загалом у Миколаївській області зареєстровано понад 167 тис. внутрішньо переміщених осіб, з яких понад 48 тис. проживають безпосередньо в місті Миколаєві. Така демографічна ситуація створює додаткове навантаження на соціальну інфраструктуру, впливає на розподіл трудових ресурсів та потребує адаптації системи управління безпекою праці і соціально-економічних ресурсів у територіальних громадах. Врахування цих факторів є

критичним для планування ефективних управлінських рішень і забезпечення сталого розвитку громад у складних умовах.

Територіальні громади Миколаївської області характеризуються багатогалузевою економікою, де ключовими залишаються сільське господарство та промисловість. Водночас формування валового регіонального продукту області суттєво залежить від капітальних інвестицій, експорту товарів і послуг та роздрібної торгівлі, діяльність яких зазнала значного впливу через воєнну агресію, що створює додаткові виклики для економічного відновлення та стабільного функціонування громад [83].

Зайнятість населення Миколаївської області є одним із ключових показників соціально-економічного розвитку територіальних громад та визначальним чинником формування ефективної системи управління безпекою праці. Структура зайнятості регіону традиційно характеризується значною часткою сільського господарства, промисловості, транспорту та сфери послуг, що обумовлено аграрно-індустріальною спеціалізацією області та її вигідним транспортно-логістичним розташуванням.

В умовах повномасштабної військової агресії відбулися суттєві трансформації ринку праці області [84]. Руйнування виробничої та транспортної інфраструктури, зупинка або скорочення діяльності окремих підприємств, релокація бізнесу та вимушене переміщення населення негативно вплинули на рівень зайнятості, особливо у прифронтових та сільських територіальних громадах (рис.2.1).

Дослідження ринку праці Миколаївської області засвідчили наявність стійкої тенденції до скорочення чисельності осіб, які у 2020–2024 рр. зверталися за послугами до служби зайнятості. Така динаміка зумовлена комплексом чинників, серед яких демографічні втрати, активізація міграційних процесів та зниження економічної активності територіальних громад у контексті воєнних викликів.

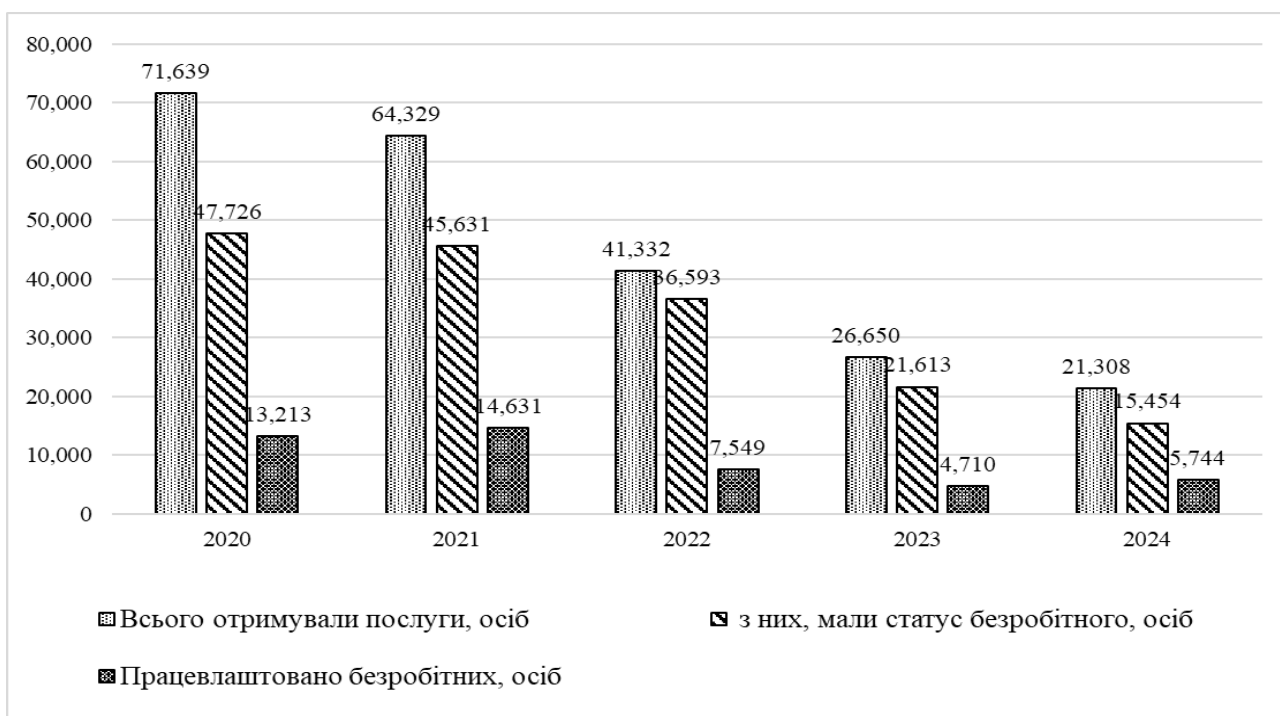


Рисунок 2.1 – Показники функціонування ринку праці територіальних громад Миколаївської області

Джерело: сформовано автором

Одночасно спостерігається суттєве зменшення чисельності зареєстрованих безробітних, що не завжди є індикатором покращення ситуації на ринку праці, а радше відображає звуження його інституційного охоплення.

Особливо показовим є різке скорочення кількості працевлаштованих безробітних у 2022–2023 рр. із частковим відновленням у 2024 р., що вказує на адаптаційні процеси економіки громад до кризових умов. У контексті управління безпекою праці це формує додаткові ризики, пов'язані з неформальною зайнятістю, зниженням контролю за умовами праці та обмеженими можливостями впровадження систем охорони праці на місцевому рівні. Таким чином, ринок праці територіальних громад Миколаївської області виступає ключовим середовищем формування як соціально-економічної стабільності, так і безпекових викликів у сфері праці.

Освітня інфраструктура виступає важливим чинником соціально-економічного розвитку територіальних громад, адже саме вона забезпечує формування людського капіталу, підвищує рівень соціальної стабільності та

зміцнює інституційну спроможність органів місцевого самоврядування. У цьому контексті динаміка мережі закладів освіти в територіальних громадах Миколаївської області у 2021–2024 рр. виступає важливою характеристикою середовища, в якому здійснюється управління безпекою праці (табл.2.3) [85].

Аналіз динаміки мережі закладів освіти в територіальних громадах Миколаївської області у 2021–2024 рр. свідчить про стале скорочення освітньої інфраструктури, що є важливою характеристикою соціально-економічного середовища функціонування громад.

Таблиця 2.3 Динаміка мережі закладів освіти в територіальних громадах Миколаївської області у 2021–2024 рр.

Показники	2021р.	2022р.	2023р.	2024р.	2024р.у % до 2021р. та 2023р.	
Кількість закладів дошкільної освіти, од	541	510	463	453	83,73	97,84
Кількість закладів загальної середньої освіти, од	453	436	431	416	91,83	96,52
Кількість закладів професійної (професійно-технічної) освіти на кінець року, од	31	31	27	27	87,10	100,00
Заклади вищої та фахової передвищої освіти	8	9	9	8	100,00	88,89

Джерело: сформовано автором

Найбільш відчутне зменшення спостерігається у сфері дошкільної освіти: кількість закладів скоротилася з 541 у 2021 р. до 453 у 2024 р., що становить 83,73 % від рівня 2021 року. Це відображає демографічні зміни, міграційні процеси та наслідки воєнних дій, які безпосередньо впливають на кадровий потенціал громад і формування культури безпеки праці з раннього віку.

Мережа закладів загальної середньої освіти також демонструє тенденцію до скорочення (на 8,17 % у порівнянні з 2021 р.), що обмежує можливості системного формування знань і навичок безпечної поведінки серед майбутніх учасників ринку праці.

Особливої уваги в контексті управління безпекою праці потребує професійна (професійно-технічна) освіта, кількість закладів якої зменшилася до

87,1 % від рівня 2021 р. та не відновлюється у 2023–2024 рр. Саме ці заклади є ключовими для підготовки працівників до роботи в умовах підвищених виробничих ризиків, що створює додаткові виклики для територіальних громад у сфері профілактики виробничого травматизму.

Мережа закладів вищої та фахової передвищої освіти загалом зберігає кількісну стабільність, однак зменшення їх кількості у 2024 р. порівняно з 2023 р. (до 88,89 %) може негативно позначитися на підготовці управлінських і технічних кадрів, відповідальних за реалізацію систем управління охороною праці на місцевому рівні.

Загалом, виявлені тенденції свідчать, що звуження освітньої інфраструктури знижує інституційну спроможність територіальних громад формувати кадровий потенціал і забезпечувати ефективне управління безпекою праці, що потребує врахування при розробленні місцевих програм соціально-економічного розвитку та охорони праці.

Заклади охорони здоров'я мають визначальне значення для формування соціально-економічного середовища територіальних громад, адже вони безпосередньо впливають на якість трудового потенціалу, рівень працездатності населення та ефективність системи управління безпекою праці. У громадах Миколаївської області медична сфера виконує функцію не лише складової соціальної інфраструктури, а й важливого інституційного механізму запобігання професійним ризикам, виробничим травмам і захворюванням.

В умовах воєнних дій та післявоєнного відновлення роль закладів охорони здоров'я у системі управління безпекою праці посилюється. Зростає навантаження на медичну інфраструктуру, з'являються нові ризики для працівників, пов'язані з психологічним виснаженням, травматизацією та погіршенням умов праці. У цьому контексті заклади охорони здоров'я стають важливим елементом забезпечення не лише фізичної, а й психосоціальної безпеки праці на територіальному рівні. Таким чином, заклади охорони здоров'я в територіальних громадах Миколаївської області є невід'ємною складовою соціально-економічного середовища управління безпекою праці (рис.2.2) [86].



Рисунок 2.2 – Медична інфраструктура Миколаївської області

Джерело: сформовано автором

Загалом у регіоні функціонує 76 закладів охорони здоров'я, з яких 33 надають стаціонарну спеціалізовану медичну допомогу, що свідчить про наявність потужної мережі лікувальних установ для вирішення складних медичних випадків та забезпечення безпеки праці працівників. 36 центрів первинної медико-санітарної допомоги (ЦПМСД) забезпечують доступ населення до базової медичної допомоги, профілактичних та амбулаторних послуг, що є ключовим фактором підтримки здорового трудового потенціалу в громадах.

Наявність 2 медичних коледжів підкреслює важливість підготовки професійних кадрів для підтримки функціонування медичної системи та підвищення ефективності управління безпекою праці. Така структура дозволяє забезпечити комплексний медичний супровід населення та працівників, зменшувати ризики виробничих травм і захворювань, а також підтримувати соціально-економічну стабільність територіальних громад.

Їхня спроможність, доступність та рівень інтеграції в систему місцевого управління безпосередньо визначають ефективність профілактики виробничих ризиків, збереження трудового потенціалу та забезпечення сталого розвитку громад. Тож, з метою дослідження окреслених показників виокремлено сім територіальних громад Миколаївської області, з яких чотири належать до

міського типу, дві — до сільського, одна — до селищного (в опитуванні взяли участь 879 працівників органів місцевого самоврядування) (табл. 2.4) [86; 87; 89; 90; 91; 92; 93].

Таблиця 2.4. Характеристика мережі закладів охорони здоров'я в територіальних громадах Миколаївської області

№	Громада	Тип громади	Кількість закладів охорони здоров'я	Типи закладів охорони здоров'я
1.	Миколаївська	міська	14	Лікарні, ЦПМСД, амбулаторії
2.	Снігурівська	міська	2	ЦПМСД, амбулаторія
3.	Новоодеська	міська	9	Лікарня, ЦПМСД, амбулаторії
4.	Очаківська	міська	8	Лікарня, ЦПМСД, амбулаторії
5.	Шевченківська	сільська	12	ЦПМСД, амбулаторії, ФАПі
6.	Коблівська	сільська	7	ЦПМСД, амбулаторії, ФАПі
7.	Березанська	селищна	1	Лікарня

Джерело: сформовано автором

Дослідження мережі закладів охорони здоров'я, демонструють значну територіальну диференціацію медичної інфраструктури в межах громад Миколаївської області, що визначає параметри соціально-економічного середовища управління безпекою праці. Міські територіальні громади вирізняються розвиненою мережею закладів охорони здоров'я, представленою лікарнями, центрами первинної медико-санітарної допомоги та амбулаторіями. Така інституційна структура забезпечує вищий рівень спроможності у сфері медичного супроводу працюючого населення та підвищує ефективність реагування на випадки виробничого травматизму.

Водночас у сільських і селищних громадах переважають заклади первинної ланки — ЦПМСД, амбулаторії та фельдшерсько-акушерські пункти, що обмежує можливості надання спеціалізованої та екстреної медичної допомоги працівникам у разі виробничого травматизму. Особливо вразливою є Березанська селищна громада, де медична інфраструктура представлена одним закладом, що підвищує ризики несвоєчасного медичного реагування в умовах підвищених виробничих небезпек.

Аналіз також засвідчив, що наявність програмних документів розвитку охорони здоров'я не є системною для всіх громад, що свідчить про фрагментарний характер стратегічного управління медичною сферою. Відсутність таких документів у частині громад ускладнює інтеграцію питань охорони здоров'я до системи управління безпекою праці та знижує ефективність профілактики професійних ризиків.

Отже, рівень розвитку мережі закладів охорони здоров'я, її структура та програмне забезпечення є ключовими чинниками формування соціально-економічного середовища територіальних громад Миколаївської області як простору управління безпекою праці, що обґрунтовує необхідність посилення ролі органів місцевого самоврядування у стратегічному плануванні розвитку медичної інфраструктури з урахуванням потреб охорони праці.

Підприємницька діяльність у територіальних громадах виконує не лише економічну, а й вагомую соціальну функцію, оскільки визначає умови зайнятості населення та впливає на ефективність управління безпекою праці на місцевому рівні. Для територіальних громад Миколаївської області, соціально-економічний розвиток яких базується на поєднанні аграрного сектору, промислового виробництва, будівельної діяльності та сфери послуг, підприємницька активність має особливе значення. Розширення малого та середнього бізнесу сприяє створенню нових робочих місць, диверсифікації економічної бази громад і зниженню рівня їх соціально-економічної вразливості. Водночас суб'єкти господарювання різних видів економічної діяльності формують неоднорідне середовище професійних ризиків, що зумовлює необхідність застосування диференційованих управлінських підходів до забезпечення охорони праці. Галузева структура підприємництва Миколаївської області, зокрема розподіл діючих суб'єктів господарювання за видами економічної діяльності, безпосередньо визначає характер і рівень ризиків у сфері безпеки праці, що підтверджується результатами аналізу, наведеними в табл. 2.5 [93].

Таблиця 2.5. Структурно-динамічний аналіз кількості діючих суб'єктів господарювання за видами економічної діяльності у 2022–2024 роках

Вид господарської діяльності	Кількість діючих суб'єктів господарювання, од			2024р. у % до 2022р.
	2022р.	2023р.	2024р.	
Усього	43830	49324	50141	114,40
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	3559	4257	4031	113,26
Промисловість	2010	2310	2348	116,82
Будівництво	1009	1207	1247	123,59
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	17324	18934	19210	110,89
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	2629	3089	3024	115,02
Тимчасове розміщування й організація харчування	1210	1544	1700	140,50
Інформація та телекомунікації	6938	7083	6690	96,43
Фінансова та страхова діяльність	139	147	139	100,00
Операції з нерухомим майном	1553	1776	1843	118,67
Професійна, наукова та технічна діяльність	2438	2976	3234	132,65
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	894	1092	1098	122,82
Освіта	282	476	665	235,82
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	715	880	1017	142,24
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	289	336	389	134,60
Надання інших видів послуг	2841	3217	3506	123,41

Джерело: сформовано автором

Аналіз динаміки кількості діючих суб'єктів господарювання за видами економічної діяльності у 2022–2024 рр. свідчить про загальне відновлення та структурну трансформацію підприємницького середовища. Загальна кількість суб'єктів господарювання у 2024 р. зросла на 14,4 % порівняно з 2022 р., що вказує на поступову адаптацію економіки до кризових та воєнних умов.

Структурний аналіз показує домінування фізичних осіб-підприємців, частка яких у загальній кількості суб'єктів господарювання протягом досліджуваного періоду стабільно перевищувала 80 %, що свідчить про ключову роль малого підприємництва у підтриманні економічної стійкості та зайнятості населення. Водночас динаміка кількості підприємств є менш

стабільною, що вказує на підвищену вразливість середнього та великого бізнесу до безпекових і фінансових ризиків.

Найвищі темпи зростання кількості суб'єктів господарювання спостерігалися у сферах освіти (збільшення у 2,36 рази), охорони здоров'я та надання соціальної допомоги (142,2%), тимчасового розміщування й організації харчування (140,5 %), а також професійної, наукової та технічної діяльності (132,7%). Це свідчить про концентрацію підприємницької активності у соціально орієнтованих та сервісних секторах економіки, що безпосередньо впливає на умови формування та реалізації систем управління безпекою праці в громадах, забезпечуючи соціальну стабільність, підтримку населення та розвиток людського потенціалу як ключового ресурсу регіону.

Водночас стабільне зростання спостерігалось у будівництві, промисловості та сфері операцій з нерухомим майном, що може свідчити про активізацію процесів відновлення інфраструктури та економічної діяльності. Разом з тим, у сфері інформації та телекомунікацій зафіксовано скорочення кількості суб'єктів господарювання (до 96,4 % від рівня 2022 р.), що вказує на структурні зміни та підвищення концентрації бізнесу в цій галузі.

Загалом виявлені тенденції підтверджують, що трансформація структури суб'єктів господарювання відбувається під впливом безпекових викликів та соціально-економічних пріоритетів розвитку, що має безпосередній вплив на формування регіональної зайнятості та визначає необхідність впровадження диференційованих інструментів державної політики підтримки підприємництва в умовах післякризового відновлення.

Варто зауважити, що обсяг реалізованої продукції (товарів, послуг) є важливим показником економічної активності територіальних громад Миколаївської області та відображає рівень виробничої та підприємницької діяльності у регіоні. Зростання цього показника свідчить про активне відновлення економіки після кризових періодів, розширення підприємницької активності та збільшення доходної бази громад, що безпосередньо впливає на ресурсне забезпечення систем управління безпекою праці.

У громадах із вищими показниками реалізації продукції створюються сприятливі умови для організації ефективних заходів з охорони праці, навчання персоналу та впровадження сучасних стандартів безпеки. Водночас у тих громадах, де обсяг реалізованої продукції залишається низьким, існують обмеження в матеріальному та кадровому ресурсі для впровадження комплексних систем управління безпекою праці, що підвищує ризики виробничих травм та інцидентів.

Таким чином, наступним етапом доцільно дослідити обсяг реалізованої продукції, який виступає не лише економічним показником, а й індикатором спроможності територіальної громади забезпечувати безпечні умови праці. Це, у свою чергу, є важливою складовою соціально-економічного розвитку та підвищення стійкості громади.

Аналіз динаміки обсягу реалізованої продукції (товарів, послуг) у територіальних громадах Миколаївської області за 2020–2024 рр. свідчить про значні коливання економічної активності регіону. (рис. 2.3) [93].

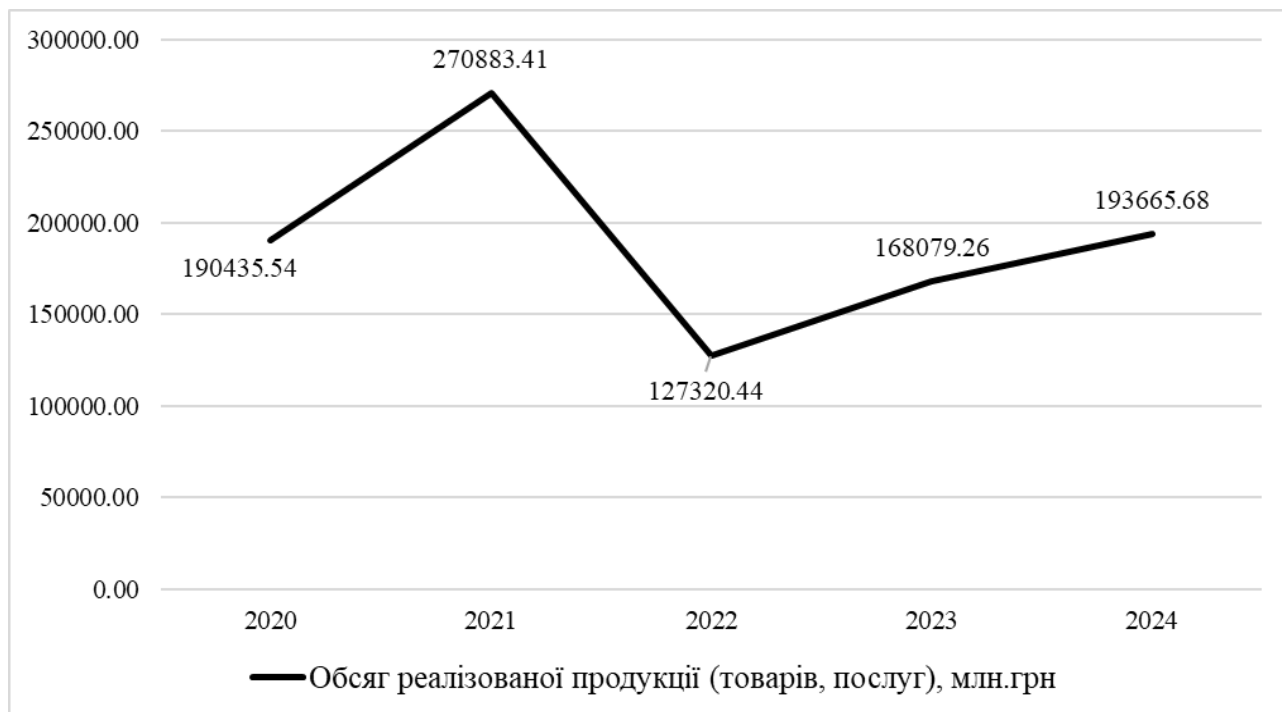


Рисунок 2.3 – Динаміка обсягу реалізованої продукції (товарів, послуг) у територіальних громадах Миколаївської області

Джерело: сформовано автором

Після зростання у 2021 р. до 270 883,41 млн грн, у 2022 р. спостерігається різке скорочення до 127 320,44 млн грн, що відображає негативний вплив кризових та воєнних факторів на економіку громад. У 2023–2024 рр. простежується поступове відновлення виробничої та підприємницької діяльності до рівня 193 665,68 млн грн, що свідчить про адаптацію економіки та відновлення економічного потенціалу територіальних громад.

Зростання обсягу реалізації продукції має прямий вплив на можливості управління безпекою праці: більші економічні ресурси дозволяють громадам забезпечувати фінансування заходів з охорони праці, впровадження сучасних стандартів безпеки, навчання персоналу та модернізацію виробничого середовища. У громадах з низьким обсягом реалізованої продукції відчувається дефіцит ресурсів для реалізації комплексних систем управління безпекою праці, що підвищує ризики виробничих травм та інцидентів.

Капітальні інвестиції виступають визначальним чинником оновлення виробничої інфраструктури, розширення зайнятості та підвищення рівня безпеки праці. Для територіальних громад Миколаївської області, економіка яких поєднує аграрний сектор, промислове виробництво, будівельну діяльність та сферу послуг, структура джерел фінансування інвестицій має особливе значення для забезпечення стійкості та ефективності систем управління безпекою праці.

Аналіз структури капітальних інвестицій за джерелами фінансування дозволяє оцінити економічну самодостатність громад, їхню залежність від державної підтримки та зовнішніх ресурсів, а також потенціал розвитку локального підприємництва. Власні кошти підприємств і організацій, як правило, формують найбільшу частку інвестицій, що свідчить про внутрішню спроможність бізнесу підтримувати виробничу діяльність та впроваджувати заходи з охорони праці. Залучення кредитних ресурсів та іноземних інвестицій створює додаткові можливості для технологічного оновлення та підвищення стандартів безпеки на підприємствах.

Особливу роль відіграють бюджетні кошти, спрямовані на розвиток соціальної інфраструктури, модернізацію об'єктів освіти, охорони здоров'я та

соціального захисту. Це безпосередньо впливає на умови праці населення територіальних громад та формує середовище, сприятливе для зниження виробничих ризиків. Таким чином, диверсифікація джерел фінансування капітальних інвестицій визначає не лише економічну динаміку територіальних громад, а й створює основу для ефективного управління безпекою праці в них (рис. 2.4) [93].

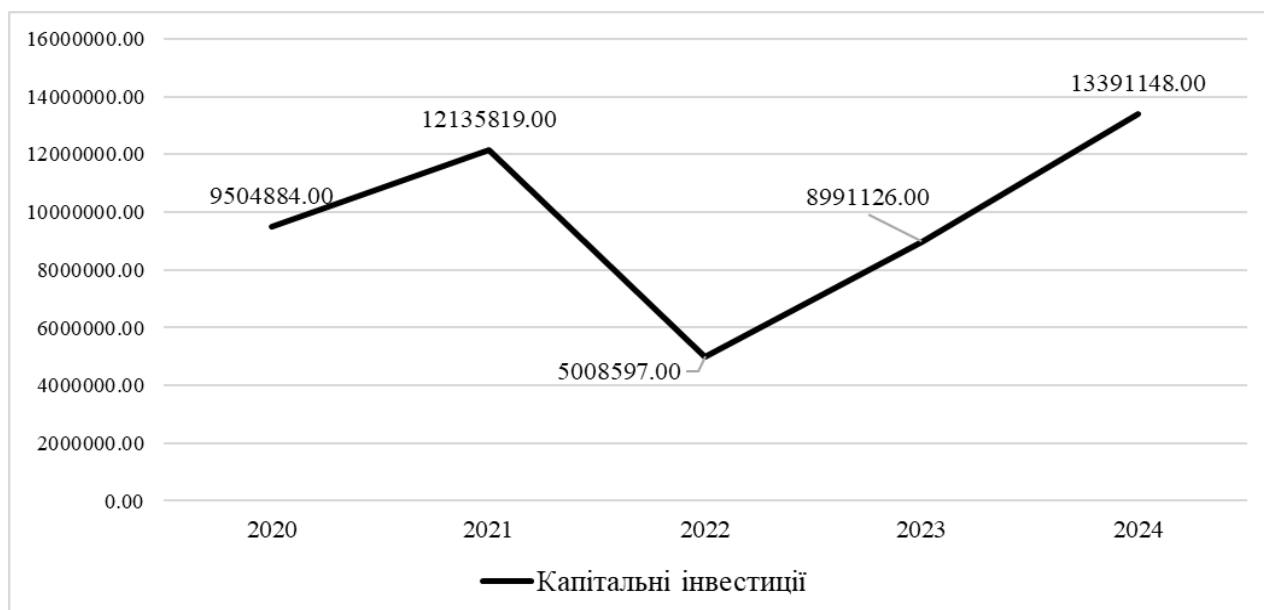


Рисунок 2.4 – Динаміка капітальних інвестицій у Миколаївській області у 2020–2024 рр.

Джерело: сформовано автором

Динаміка капітальних інвестицій у територіальних громадах Миколаївської області у 2020–2024 рр. свідчить про суттєву нестабільність інвестиційної активності, зумовлену впливом кризових та безпекових чинників. Значне скорочення обсягів капітальних інвестицій у 2022 р. відображає негативні наслідки повномасштабної війни, що призвело до обмеження можливостей модернізації виробничої та соціальної інфраструктури, у тому числі у сфері охорони та безпеки праці.

Водночас відновлення інвестиційної активності у 2023 році та її суттєве зростання у 2024 р. свідчать про поступове відновлення економічної спроможності територіальних громад і формування передумов для оновлення

основних фондів, створення нових робочих місць та впровадження сучасних стандартів безпеки праці. Збільшення обсягів капітальних інвестицій розширює ресурсну базу громад для реалізації заходів з управління безпекою праці, що є важливою умовою підвищення соціальної стійкості та якості трудового життя населення.

Таким чином, капітальні інвестиції виступають не лише індикатором соціально-економічного розвитку територіальних громад Миколаївської області, а й ключовим ресурсом формування ефективного середовища управління безпекою праці в умовах воєнних викликів та післявоєнного відновлення.

В процесі дослідження нами було встановлено, що зростання цін у 2022–2023 рр., особливо пікове в 2022 р., створило додатковий тягар для бюджетів домогосподарств і місцевого бізнесу, що негативно вплинуло на можливості територіальних громад ефективно забезпечувати фінансування заходів з управління безпекою праці (наприклад, закупівлю засобів індивідуального захисту чи організацію навчання персоналу). У громадах із високим рівнем інфляційного навантаження зростає соціальна напруга серед працівників, що може підвищувати ризики порушень трудової дисципліни та безпечних умов праці.

Водночас стабільні або контрольовані показники індексів споживчих цін створюють сприятливі умови для планування й реалізації ефективних заходів з управління безпекою праці, дозволяючи громадам підтримувати соціальну стабільність та забезпечувати охоплення системою безпеки більшої частини зайнятого населення (рис.2.5) [93].

Динаміка індексу споживчих цін у 2020–2025 роках відображає коливання рівня інфляції та економічної стабільності, що безпосередньо впливає на соціально-економічне середовище територіальних громад Миколаївської області. У 2020–2021 рр. спостерігалось помірне зростання ІСЦ (від 104,9 у 2020 р. до 110,3 у 2021 р.), що свідчить про відносну стабільність цін та сприятливі умови для планування фінансування заходів із охорони праці.

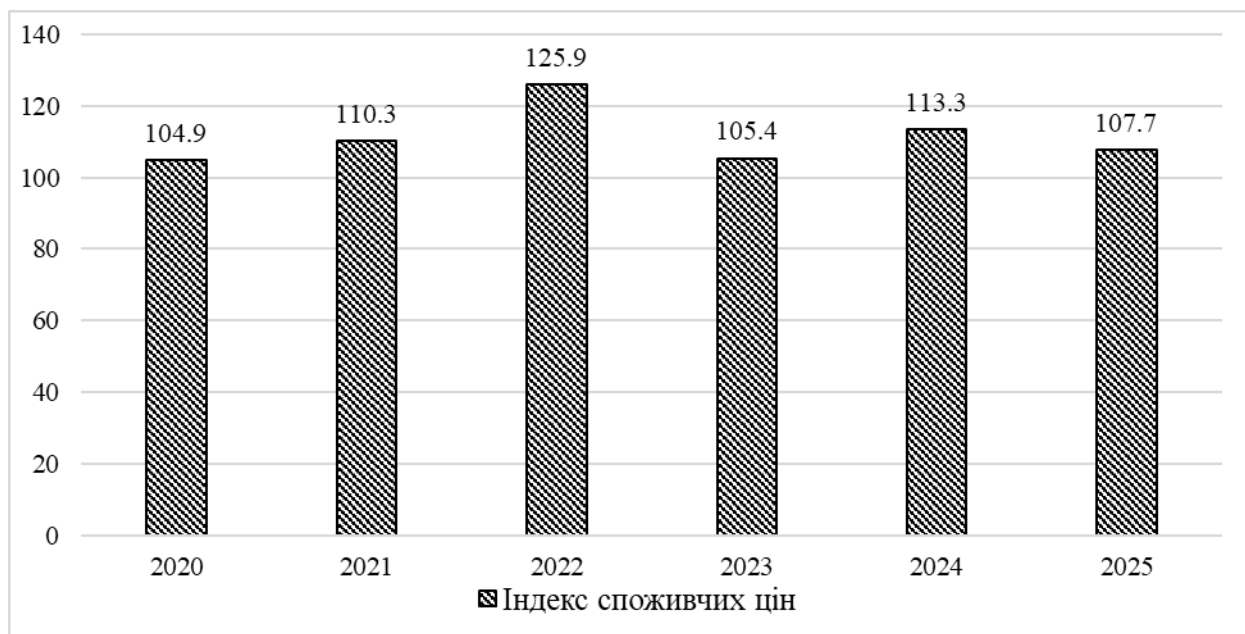


Рисунок 2.5 – Індеси споживчих цін у Миколаївській області

Джерело: сформовано автором

У 2022 р. індекс споживчих цін різко зріс до 125,9, що відображає інфляційний тиск, пов'язаний із воєнними та економічними викликами. Це ускладнило для громад можливість ефективно фінансувати заходи з управління безпекою праці, закупівлю засобів індивідуального захисту та організацію навчальних програм для працівників.

У 2023–2025 рр. ІСЦ коливалося на рівні 105,4–113,3, демонструючи поступове пом'якшення інфляційного навантаження. Такі показники створюють більш передбачувані економічні умови, що дозволяють громадам стабілізувати витрати на управління безпекою праці, планувати соціальні та профілактичні заходи, а також підтримувати стійкість місцевого ринку праці.

Загалом, аналіз динаміки індексу споживчих цін свідчить, що інфляційні коливання прямо впливають на спроможність територіальних громад забезпечувати безпечні умови праці та реалізовувати комплексну політику охорони праці, що є важливим компонентом соціально-економічного розвитку регіону.

Отже, аналіз соціально-економічного розвитку територіальних громад Миколаївської області показав неоднорідність розвитку територій та

диференціацію інфраструктури, що формує специфіку управління безпекою праці. Площа області – 24,6 тис. км², населення – 1 091,8 тис. осіб, щільність населення – 44 ос./км². Переважає міське населення (68,8 %), що визначає концентрацію трудових ресурсів та потребу у розвиненій соціально-медичній інфраструктурі. Найбільші за чисельністю громади – Миколаївська (651 тис. ос) та Первомайська (149,7 тис. ос) – демонструють різні можливості забезпечення безпеки праці та соціальної стабільності.

Освітня інфраструктура області скорочується: кількість закладів дошкільної освіти – 453 (83,7 % від 2021 р.), загальної середньої – 416 (91,8 %), професійної – 27 (87,1 %), закладів вищої та фахової передвищої освіти – 8 (88,9 %). Це обмежує формування кваліфікованих кадрів для забезпечення безпеки праці. Медична інфраструктура включає 76 закладів охорони здоров'я (33 лікарні, 36 ЦПМСД, 2 медколеджі), що забезпечує комплексний медичний супровід, проте сільські громади мають обмежений доступ до спеціалізованої допомоги.

Підприємницька активність відновлюється: у 2024 р. зареєстровано 50 141 суб'єкт господарювання, переважно ФОП (80 %). Найбільше зростання спостерігається у соціально орієнтованих секторах: освіта (+135 %), охорона здоров'я та соціальна допомога (+42,2 %), професійна та наукова діяльність (+32,7 %), тимчасове розміщування та харчування (+40,5 %). Це сприяє відновленню трудового потенціалу та підвищенню стійкості громад.

Таким чином, територіальні громади Миколаївської області як середовище управління безпекою праці характеризуються:

- диференціацією чисельності населення та територіальною структурою;
- переважанням міського населення, що концентрує трудові ресурси;
- скороченням освітньої інфраструктури та обмеженням підготовки кваліфікованих кадрів;
- нерівномірним розвитком медичної інфраструктури;
- зростанням підприємницької активності у соціально орієнтованих секторах економіки.

Ці показники визначають умови та виклики для ефективного управління безпекою праці, що потребує комплексного підходу до розвитку інфраструктури, кадрового забезпечення та підтримки підприємництва.

2.2 Оцінювання організаційного забезпечення управління безпекою праці у територіальних громадах.

Сучасні територіальні громади стикаються з комплексними викликами щодо забезпечення належного рівня охорони праці. В управлінні безпекою в територіальних громадах зазвичай мають на увазі комплекс заходів, які органи місцевого самоврядування реалізують для захисту життя і здоров'я мешканців, а також для забезпечення стабільності громади. Управління безпекою праці в територіальних громадах охоплює кілька ключових напрямів, які формують єдиний безпековий простір (рис. 2.6.).

<p>Нормативно-правове забезпечення</p>	<ul style="list-style-type: none"> • розробка, впровадження та контроль за дотриманням стандартів охорони праці відповідно до національного законодавства та локальних регламентів громади.
<p>Профілактичні заходи та навчання</p>	<ul style="list-style-type: none"> • системне підвищення кваліфікації працівників, проведення тренінгів і навчальних програм із безпеки праці, регулярне інформування про ризики та методи їх мінімізації.
<p>Моніторинг і оцінка ризиків</p>	<ul style="list-style-type: none"> • постійне виявлення потенційно небезпечних факторів у робочих середовищах, аналіз нещасних випадків, розробка превентивних заходів.
<p>Створення безпечного робочого середовища</p>	<ul style="list-style-type: none"> • забезпечення необхідними засобами індивідуального та колективного захисту, правильне облаштування робочих місць, контроль за дотриманням технологічних процесів..
<p>Культура безпеки та мотивація працівників</p>	<ul style="list-style-type: none"> • формування усвідомленого ставлення до власної безпеки та безпеки колег, стимулювання дотримання правил і участі у програмах охорони праці.

Рисунок 2.6 – Складові безпекового управління праці в територіальних громадах

Джерело: сформовано автором

У сукупності ці напрямки дозволяють створити єдиний безпековий простір громади, де мінімізуються ризики для працівників, підвищується продуктивність та зміцнюється соціальна стабільність на місцевому рівні.

Ефективне управління охороною праці в Україні ґрунтується на багаторівневій системі державного управління та нагляду, що поєднує повноваження центральних органів виконавчої влади, спеціалізованих наглядових інституцій, органів місцевого самоврядування, а також роботодавців і представників працівників. Така система забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері безпеки праці, контроль за дотриманням законодавства про охорону праці та координацію профілактичних заходів на національному й місцевому рівнях.

Особливе значення в сучасних умовах децентралізації мають органи місцевого самоврядування, які безпосередньо відповідають за організацію безпечних умов праці в комунальних установах і підприємствах, реалізацію місцевих програм з охорони праці, взаємодію з територіальними органами державного нагляду та реагування на виробничі ризики в межах територіальних громад.

Структурно-функціональні взаємозв'язки між основними суб'єктами управління та нагляду у сфері охорони праці, а також місце органів місцевого самоврядування в цій системі узагальнено та візуалізовано на рисунку 2.7, що дозволяє комплексно охарактеризувати механізм формування, реалізації та контролю політики безпеки праці в Україні [95; 96].

Система управління охороною праці має багаторівневий характер, поєднуючи функції нормативно-правового регулювання, державного нагляду та місцевої координації. Органи місцевого самоврядування займають проміжне, але стратегічно важливе місце між центральними органами влади та суб'єктами господарювання. Вони реалізують державну політику з охорони праці на територіальному рівні, організовують виконання заходів у комунальних установах, координують діяльність підприємств та сприяють профілактиці виробничого травматизму. Інтеграція місцевих органів у загальнонаціональну

систему управління підвищує ефективність превентивних заходів і формує дієву модель управління ризиками у сфері безпеки праці.



Рисунок 2.7 – Організаційна системи управління та нагляду за охороною праці в Україні

Джерело: сформовано автором

Варто зауважити, що розподіл функцій у системі управління охороною праці забезпечує взаємодію державного та місцевого рівнів, що створює організаційні передумови для переходу від формального контролю до системного управління ризиками. У контексті діяльності територіальних громад це означає посилення відповідальності за стан безпеки праці на місцях та формування дієвої моделі превентивного управління.

З метою систематизації повноважень і визначення ролі органів місцевого самоврядування у забезпеченні безпечних умов праці узагальнено функціональний розподіл основних напрямів управління, що подано у таблиці 2.7 [95; 96].

Таблиця 2.7 Розподіл функцій системи управління та нагляду за охороною праці в Україні

№	Рівень управління	Суб'єкти	Функції у сфері охорони праці	Взаємозв'язок із громадами
1.	Державний	Верховна Рада, Кабінет Міністрів, центральні органи виконавчої влади	Формування законодавчої та нормативної бази; визначення державної політики; загальний нагляд	Передача політики та нормативів на місцевий рівень
2.	Спеціалізований контрольний	Державна служба України з питань праці, інші наглядові органи	Державний нагляд і контроль; перевірки підприємств; застосування санкцій	Координація з місцевими органами щодо дотримання вимог
3.	Місцевий (територіальні громади)	Ради громад, виконавчі комітети, профільні відділи	Реалізація державної політики на території громади; організація заходів у комунальних установах; координація діяльності підприємств місцевої власності	Забезпечення профілактики виробничого травматизму; інтеграція у загальнонаціональну систему
4.	Господарський (підприємства, установи)	Роботодавці, служби охорони праці	Виконання вимог законодавства; створення безпечних умов праці; внутрішній контроль	Звітування та взаємодія з місцевими органами самоврядування

Джерело: сформовано автором

Розподіл функцій системи управління та нагляду за охороною праці в Україні свідчить про її багаторівневу та інтегровану структуру. На державному рівні формується законодавча та нормативна база, яка визначає загальні стандарти безпеки праці та задає стратегічні орієнтири для всієї країни. Спеціалізовані контрольні органи, зокрема Державна служба України з питань праці, забезпечують практичну реалізацію державної політики через нагляд, перевірки та застосування санкцій, що гарантує дотримання вимог охорони праці на підприємствах.

Органи місцевого самоврядування займають ключове місце у цій системі, оскільки саме вони забезпечують адаптацію державної політики до умов конкретних територіальних громад. Їхня діяльність охоплює організацію заходів безпеки праці у комунальних установах, координацію роботи підприємств місцевої власності та профілактику виробничого травматизму. Таким чином, громади виступають своєрідним «посередником» між державними інституціями та безпосередніми роботодавцями, забезпечуючи практичну реалізацію превентивних заходів на місцях.

На господарському рівні відповідальність за охорону праці покладається на роботодавців та служби охорони праці підприємств. Вони створюють безпечні умови праці, здійснюють внутрішній контроль та звітують перед місцевими органами самоврядування.

Узгодженість дій усіх рівнів — від держави до підприємств — формує цілісну систему управління охороною праці, яка дозволяє переходити від формального контролю до системного управління ризиками. У контексті територіальних громад це означає підвищення ефективності превентивних заходів, посилення відповідальності за стан безпеки праці на місцях та створення організаційних передумов для сталого соціально-економічного розвитку.

Таким чином, багаторівнева структура управління охороною праці забезпечує баланс між централізованим регулюванням та місцевою практичною реалізацією, що є критично важливим для формування дієвої системи управління безпекою праці в територіальних громадах.

Окремої уваги потребує організаційна структура управління охороною праці у територіальних громадах. Аналіз практики функціонування територіальних громад засвідчує, що проходження курсів, тренінгів і семінарів у більшості випадків має епізодичний характер і часто зумовлюється вимогами контролюючих органів, а не внутрішньою потребою розвитку системи управління. Водночас регулярне підвищення кваліфікації сприяє оновленню професійних знань, формуванню навичок ризик-орієнтованого мислення та

впровадженню превентивних підходів до управління безпекою праці, що позитивно позначається на загальній ефективності управлінських процесів у громаді (табл.2.8) [86; 87; 88; 89; 90; 91; 92].

Таблиця 2.8 Структурні підрозділи управління безпекою праці в територіальних громадах Миколаївської області

№	Громада	Назва окремого відділу / посадовця з охорони праці	Функції з безпеки праці
1.	Миколаївська міська ТГ	Департамент праці та соціального захисту населення	Формування та реалізація політики у сфері охорони праці; координація заходів із запобігання виробничому травматизму; контроль дотримання законодавства з охорони праці в комунальних установах; участь у розслідуванні нещасних випадків
2.	Снігурівська міська ТГ	Відділ з організаційної та кадрової роботи	Організація інструктажів і навчання з охорони праці; ведення документації з охорони праці; контроль проходження медичних оглядів; координація виконання вимог безпеки праці в апараті ради
3.	Новоодеська міська ТГ	Відділ з питань житлово-комунального господарства та цивільного захисту	Забезпечення безпеки праці на об'єктах ЖКГ; реалізація заходів цивільного захисту; контроль дотримання вимог техногенної та пожежної безпеки; взаємодія з ДСНС
4.	Очаківська міська ТГ	Відділ праці управління соціального захисту населення	Реалізація державної політики у сфері охорони праці; методичне забезпечення заходів з безпеки праці; моніторинг умов праці; участь у профілактиці виробничого травматизму
5.	Шевченківська сільська ТГ	Спеціаліст з питань цивільного захисту, техногенної та пожежної безпеки, охорони праці, благоустрою та ЖКГ (I категорії)	Організація системи управління охороною праці в громаді; проведення інструктажів; контроль за дотриманням вимог охорони праці; координація заходів цивільного та пожежного захисту; участь у розслідуванні нещасних випадків
6.	Коблівська сільська ТГ	Управління Держпраці (залучений орган)	Державний нагляд і контроль за дотриманням законодавства з охорони праці; консультативна та методична підтримка органів місцевого самоврядування; проведення перевірок та розслідувань
7.	Березанська селищна ТГ	Відділ житлово-комунального господарства та благоустрою, містобудування та архітектури	Контроль безпеки праці в комунальних службах; забезпечення дотримання норм охорони праці на об'єктах інфраструктури; реалізація заходів з техногенної та пожежної безпеки; участь у профілактиці травматизму

Джерело: сформовано автором

Аналіз наведених прикладів показує, що управління безпекою праці в територіальних громадах здійснюється за різними моделями, залежно від масштабу громади та її ресурсів:

- у великих міських громадах (Миколаївська ТГ) охорона праці є основною функцією спеціалізованого департаменту, що забезпечує системність і комплексність управління;

- у середніх громадах (Новоодеська, Березанська, Очаківська) функції охорони праці інтегровані у відділи ЖКГ, цивільного захисту чи соціального захисту. Тут вони є суміжними функціями, поєднаними з техногенною та інфраструктурною безпекою;

- у менших громадах (Снігурівська, Шевченківська) управління безпекою праці здійснюється кадровими відділами або окремими спеціалістами. Це переважно адміністративно-документаційні функції, з акцентом на інструктажі та контроль;

- у найменших громадах (Коблівська) охорона праці фактично делегована зовнішнім органам – Держпраці. Тут це зовнішньо-контрольна функція, а не внутрішнє управління.

Отже, можна зробити висновок, що ефективність управління безпекою праці в територіальних громадах прямо залежить від рівня інституційної спроможності, чіткого розмежування повноважень та наявності спеціалізованих відповідальних структур, що підтверджує доцільність посилення системного та безпекового підходу в органах місцевого самоврядування.

Аналіз діяльності Миколаївської обласної державної (військової) адміністрації засвідчив, що у період дії воєнного стану та після нього не було затверджено окремої регіональної програми розвитку охорони праці. Це свідчить про специфіку організаційно-правового забезпечення у сфері безпеки праці на рівні області, де відповідні заходи інтегруються у ширші соціально-економічні програми, але не виокремлюються як самостійний напрям [80].

Соціально-економічні програми, ухвалені обласною адміністрацією, охоплюють розвиток соціальної сфери, включно з охороною здоров'я, освітою, соціальним захистом та зайнятістю населення. Проте жоден із цих документів

не містить спеціалізованого розділу, присвяченого охороні праці. Таким чином, питання безпеки праці розглядаються опосередковано — через медичну та соціальну політику, а також через заходи профілактики захворювань у закладах охорони здоров'я.

Юридично-нормативний контекст також пояснює таку ситуацію: чинне законодавство України не передбачає обов'язку для обласних адміністрацій розробляти окремі програми охорони праці. Натомість відповідальність за їх реалізацію покладається на територіальні громади та суб'єкти господарювання, які можуть включати заходи з охорони праці у власні місцеві чи корпоративні програми. На рівні області функції управління безпекою праці обмежуються координацією та нормативно-правовим забезпеченням.

Отже, встановлено, що Миколаївська ОДА не має окремої програми розвитку охорони праці як самостійного регіонального документа. Це означає, що заходи у сфері безпеки праці реалізуються через інші регіональні програми або на рівні територіальних громад та підприємств. Відсутність окремої обласної програми з охорони праці зумовлює формування інституційного прогалу в системі регіонального планування безпеки праці, що ускладнює реалізацію цілісної та узгодженої політики у цій сфері. Така ситуація актуалізує необхідність інституційного посилення регіональної політики охорони праці, зокрема шляхом системної інтеграції стандартів безпеки та охорони праці до галузевих і міжгалузевих програм соціально-економічного розвитку області. В умовах відсутності спеціалізованого програмного документа зростає значення місцевих програм територіальних громад, які фактично виконують компенсаторну функцію та відіграють ключову роль у забезпеченні реалізації заходів з безпеки праці на локальному рівні.

Охорона праці є важливою складовою соціально-економічного розвитку територіальних громад, проте вона рідко виокремлюється як самостійний напрям у стратегічних чи програмних документах. Замість цього її елементи інтегруються у ширші сфери управління — медицину, освіту, комунальне господарство, цивільний захист, екологію та інфраструктуру.

На рівні стратегій розвитку громад охорона праці відображається через цілі, що забезпечують безпечні умови роботи у закладах освіти, культури, охорони здоров'я, комунальних службах та транспортній інфраструктурі. Важливим є також включення заходів із цивільного захисту, енергоефективності та поводження з відходами, які прямо впливають на безпеку працівників і населення.

Програмні документи громад — такі як програми «Здоров'я», благоустрою, «Питна вода», розвитку освіти чи поводження з відходами — містять заходи, що формують безпечні умови праці для медичного персоналу, комунальних служб, освітян та працівників сфери утилізації. Таким чином, охорона праці інтегрується у комплексні програми, які спрямовані на підвищення якості життя та стійкість громади.

Інтеграція охорони праці у стратегічні та програмні документи територіальних громад забезпечує її присутність у ключових сферах розвитку, навіть без окремих спеціалізованих програм (табл.2.9) [86; 87; 89; 90; 91; 92].

Аналіз документів досліджуваних територіальних громад Миколаївської області свідчить, що охорона праці в основному інтегрується у комплексні програми та стратегічні плани соціально-економічного розвитку. У міських громадах (Миколаївська, Снігурівська, Новоодеська, Очаківська) питання безпеки праці мають чіткі стратегічні та оперативні цілі, охоплюють комунальну, соціальну, освітню, культурну та інфраструктурну сфери і сприяють захисту працівників і населення.

У сільських та селищних громадах (Шевченківська, Коблівська, Березанська) охорона праці реалізується переважно через міжсекторальні програми в медицині, освіті, комунальному господарстві, цивільному захисті та екології. Водночас у всіх досліджуваних громадах відсутня окрема спеціалізована програма з охорони праці, що знижує інституційну видимість цього напрямку та обмежує системність заходів. Це підкреслює потребу посилення формалізації охорони праці у документах місцевого управління та створення окремої програми або стратегічного напрямку, присвяченого безпеці праці.

Таблиця 2.9 Інтеграція охорони праці у стратегічні та програмні документи територіальних громад Миколаївської області

№	Громада	Тип громади	Документ щодо забезпечення охорони праці	Характер положень щодо безпеки праці
1.	Миколаївська	міська	Стратегії розвитку Миколаївської області до 2027 року	Питання щодо охорони праці інтегровані в межах стратегічної мети щодо стійкості та соціальної безпеки (Стійкість, соціальна згуртованість і безпека (СЦ 1)).
2.	Снігурівська	міська	Стратегії розвитку Снігурівської територіальної громади на період до 2027 року,	Ключові оперативні цілі Стратегії для охорони праці – 2.4, 2.5, 3.1, 3.3 та 3.5. Вони забезпечують безпечні умови роботи в освітніх, культурних, комунальних та транспортних об'єктах і сприяють захисту працівників та населення, інтегруючи політику охорони праці в місцеве управління.
3.	Новоодеська	міська	Програми економічного і соціального розвитку Новоодеської міської територіальної громади на 2025- 2027 рр.	Ключові оперативні цілі Програми (В 1.2.; В 1.3.; В 2.2.; В 3.1–3.3.; В 4.1–4.2.; Г 1.1–1.3.; Г 3.2.). інтегрують охорону праці в комунальну інфраструктуру, медицину, освіту, культуру, спорт та екологію, формуючи комплексну систему безпеки для працівників і населення та зміцнюючи соціально-економічну стійкість громади.
4.	Очаківська	міська	План відновлення та розвитку Очаківської міської територіальної громади на період до 2027 року	Цілі Плану (А.1.1–А.1.3; А.2.1, А.2.2, А.2.5; А.3.1–А.3.3; В.1.1–В.1.3; В.4.3, В.4.7; С.2.2–С.2.5) інтегрують охорону праці у комунальну, енергетичну, транспортну, виробничу, соціальну та освітню інфраструктуру, забезпечуючи безпеку працівників і населення та стабільний розвиток громади.
5.	Шевченківська	сільська	діє значна кількість програм, які охоплюють соціальну сферу, комунальне господарство та забезпечення населення базовими послугами.	Заходи з охорони праці можуть реалізовуватися опосередковано — через покращення інфраструктури чи умов життєдіяльності, але не виділені як окремий напрям.
6.	Коблівська	сільська	реалізується значна кількість програм, які охоплюють соціальну сферу, охорону здоров'я, освіту, культуру, комунальні послуги та заходи з цивільного захисту.	охорона праці реалізується через комплексні програми у сферах медицини, комунального господарства, освіти, цивільного захисту та екології. Це свідчить про інтеграцію безпеки праці у соціально-економічний розвиток громади, проте відсутність окремої спеціалізованої програми з охорони праці знижує інституційну видимість цього напрямку.
7.	Березанська	селищна	діє значна кількість програм, які охоплюють соціальну сферу, медицину, освіту, культуру, оборону та цивільний захист.	Заходи з безпеки праці реалізуються опосередковано — через програми охорони здоров'я, цивільного захисту, соціальної підтримки та безпеки громади.

Джерело: сформовано автором

Проведене дослідження показало, що система управління охороною праці в Україні має багаторівневу структуру, що поєднує державний, спеціалізований контрольний, місцевий та господарський рівні. Державні органи формують законодавчу базу та державну політику; спеціалізовані контрольні органи забезпечують нагляд і перевірки; органи місцевого самоврядування реалізують політику на території громад, організують заходи безпеки праці та координують діяльність підприємств; роботодавці створюють безпечні умови праці та здійснюють внутрішній контроль. Повноваження суб'єктів охорони праці охоплюють організацію превентивних заходів, навчання персоналу, контроль за дотриманням нормативів та координацію між рівнями управління.

Аналіз діяльності територіальних громад показав різні моделі управління: у великих міських громадах (Миколаївська) діє спеціалізований департамент, у середніх громадах (Новоодеська, Очаківська, Березанська) охорона праці інтегрована у відділи ЖКГ, цивільного чи соціального захисту, у менших громадах (Снігурівська, Шевченківська) – функції виконують кадрові відділи або окремі спеціалісти, а в Коблівській громаді – охорона праці делегована Держпраці.

Документи стратегічного та програмного розвитку громад відображають охорону праці як складову комплексних програм соціально-економічного розвитку. У міських громадах охорона праці має чіткі стратегічні та оперативні цілі, у сільських та селищних – реалізується через міжсекторальні програми у медицині, освіті, комунальному господарстві, цивільному захисті та екології. В усіх громадах відсутні окремі спеціалізовані програми, що обмежує системність і інституційну видимість заходів.

Таким чином, охорона праці інтегрована у функції місцевих органів та комплексні програми громад, проте її ефективність залежить від наявності спеціалізованих структур, чіткого розподілу повноважень та формалізації напряму у стратегічних документах. Відсутність окремих програм розвитку охорони праці підкреслює потребу інституційного посилення цього напряму для забезпечення системності та превентивного характеру управління безпекою праці.

2.3 Дослідження економічних, кадрових та ресурсних чинників забезпечення безпеки праці у територіальних громадах

Безпека праці є ключовим чинником ефективного функціонування територіальних громад, адже від рівня її організації залежить здоров'я та життя працівників, продуктивність економіки й соціальна стабільність. Система управління охороною праці в громадах має комплексний характер і поєднує організаційні, нормативні та превентивні механізми.

Належна увага до безпеки праці зменшує ризики виробничого травматизму, сприяє збереженню кваліфікованих кадрів і формує довіру населення до місцевої влади. Натомість недоліки у цій сфері призводять до втрат робочої сили, додаткових витрат на компенсації та зниження інвестиційної привабливості громади. Особливістю функціонування системи є її міжсекторний характер: органи місцевого самоврядування відповідають за організацію та контроль охорони праці у комунальних підприємствах, закладах освіти, охорони здоров'я та інших установах. Це включає: забезпечення безпечних умов праці; проведення навчання та інструктажів; впровадження превентивних заходів; контроль за дотриманням нормативних вимог і ведення обліку нещасних випадків.

Ефективність управління безпекою праці доцільно оцінювати за рівнем досягнення цілей безпекової політики: зниження виробничого травматизму, формування культури безпеки, дотримання законодавчих норм та підвищення управлінської спроможності органів місцевого самоврядування. Саме стан виробничого травматизму є важливим показником ефективності системи управління охороною праці на рівні територіальних громад. Він відображає не лише безпеку працівників, але й рівень організаційної та інституційної спроможності місцевого управління забезпечувати превентивні заходи та дотримання нормативних вимог у сфері охорони праці. Аналіз стану виробничого травматизму в Україні наведений на рисунку 2.8 [95].

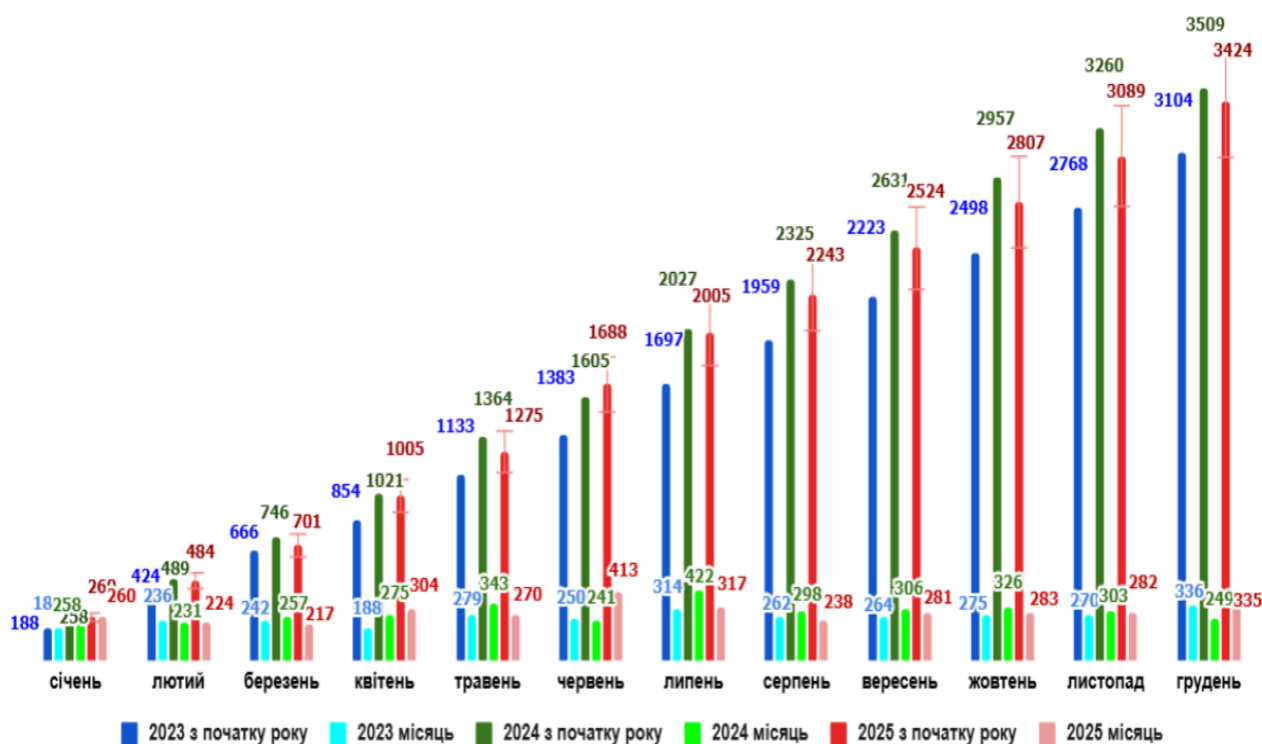


Рисунок 2.8 – Стан виробничого травматизму в Україні, осіб

Джерело: сформовано автором

Аналіз динаміки виробничого травматизму за 2023–2025 роки свідчить про стійку тенденцію до зростання кількості нещасних випадків. Незважаючи на наявність нормативно-правових вимог та контрольних механізмів, фактична реалізація заходів охорони праці не забезпечує системного зниження травматизму.

Особливістю є сезонні коливання: найнижчі показники спостерігаються на початку року, тоді як у другій половині (травень–грудень) відбувається різке зростання, що пов'язано з активізацією виробничих процесів та сезонними роботами. Це підтверджує необхідність посилення превентивних заходів саме у періоди підвищених ризиків.

Порівняння трьох років демонструє поступове збільшення кількості травм, що свідчить про недостатню ефективність існуючої системи управління безпекою праці. Високі показники у 2024–2025 роках вказують на потребу у комплексному підході, який включає регулярне навчання персоналу, аудит

умов праці, впровадження ризик-орієнтованих методів та посилення відповідальності на рівні територіальних громад і підприємств.

Отже, виробничий травматизм в Україні має тенденцію до зростання, що підтверджує необхідність інтеграції охорони праці у всі рівні управління, підвищення системності контролю та формування культури безпеки як стратегічного чинника соціально-економічної стійкості.

Ефективність функціонування системи управління охороною праці у територіальних громадах визначається насамперед поєднанням двох ключових чинників — компетенції персоналу та ресурсного забезпечення. Взаємодія цих елементів впливає не лише на рівень виробничої безпеки, а й на соціальну стабільність та економічний розвиток громади.

Аналіз кадрового складу органів місцевого самоврядування та підпорядкованих їм установ показує неоднорідність рівня кваліфікації та освіти фахівців з охорони праці. Це зумовлено розміром громади, її фінансовою спроможністю та особливостями організаційної структури управління. Людський чинник виступає ключовим елементом у забезпеченні превентивного характеру безпекової політики та мінімізації професійних ризиків у громадах, що підтверджується даними узагальненого аналізу компетентності персоналу.

Важливою складовою компетенції є наявність профільної освіти та кваліфікаційних сертифікатів у фахівців з охорони праці. Профільна освіта забезпечує глибоке розуміння нормативно-правових вимог, стандартів безпеки та сучасних підходів до управління професійними ризиками. Кількість сертифікованих фахівців слугує індикатором відповідності їхніх знань чинним вимогам та демонструє інституційну спроможність громади забезпечувати безпечні умови праці в підпорядкованих установах і комунальних підприємствах.

Кожен структурний підрозділ територіальної громади має призначену відповідальну особу з питань охорони праці, що дозволяє реалізувати організаційно-економічний механізм управління безпекою на рівні первинних

ланок. Посадові особи органів місцевого самоврядування несуть відповідальність за неналежне, неякісне чи несумлінне виконання службових обов'язків, порушення законодавчих обмежень щодо проходження служби, недотримання вимог щодо захисту персональних даних, а також за порушення норм етичної поведінки, правил внутрішнього трудового розпорядку та інструкцій з охорони праці і протипожежної безпеки.

Для дослідження окреслених показників нами здійснено анонімне опитування працівників семи територіальних громад Миколаївської області, з яких чотири належать до міського типу, дві — до сільського, одна — до селищного (в опитуванні взяли участь 879 працівників органів місцевого самоврядування) (табл. 2.10) [86; 87; 88; 89; 90; 91; 92].

Таблиця 2.10 Характеристика рівня компетенції персоналу управління безпекою праці в територіальних громадах Миколаївської області

№	Громада	Тип громади	Кількість працівників в ОМС	%, працівників, які пройшли опитування	% працівників, сертифікованих з охорони праці	Нещасні випадки/рік
1.	Миколаївська	міська	948	62	68	1
2.	Снігурівська	міська	85	57	55	1
3.	Новоодеська	міська	71	52	52	0
4.	Очаківська	міська	128	61	78	1
5.	Шевченківська	сільська	80	60	39	2
6.	Коблівська	сільська	79	58	43	2
7.	Березанська	селищна	79	53	47	0

Джерело: сформовано автором

Наведені дані в таб. 2.10, свідчать про наявність суттєвих відмінностей у рівні компетенції персоналу управління безпекою праці між територіальними громадами Миколаївської області, що зумовлено типом громади, чисельністю персоналу органів місцевого самоврядування та організаційними особливостями системи управління. Міські громади загалом характеризуються вищою часткою працівників, сертифікованих з охорони праці, що свідчить про більш розвинену кадрову спроможність і кращі передумови для впровадження системного та превентивного підходу до управління безпекою праці.

Водночас навіть у громадах із відносно високим рівнем сертифікації персоналу фіксується наявність нещасних випадків, що вказує на багатофакторний характер виробничих ризиків та необхідність поєднання кадрової компетенції з належним ресурсним і організаційним забезпеченням. Сільські територіальні громади демонструють нижчі значення показників сертифікації персоналу з охорони праці, що супроводжується більшою кількістю нещасних випадків, а отже свідчить про обмежені можливості реалізації превентивної моделі управління безпекою праці.

Селищні громади займають проміжне положення за рівнем компетенції персоналу та показниками безпеки праці, що відображає часткову інституційну спроможність у цій сфері. Загалом результати аналізу підтверджують, що рівень компетенції персоналу, зокрема частка сертифікованих працівників з охорони праці, є одним із ключових чинників ефективності управління безпекою праці в територіальних громадах Миколаївської області. Це обґрунтовує доцільність посилення кадрової складової безпекової політики, розвитку системи безперервного навчання та підвищення професійної підготовки персоналу органів місцевого самоврядування.

Оцінюючи практичний досвід фахівців з охорони праці, доцільно відзначити його визначальну роль у формуванні прикладних управлінських рішень. Наявність стажу роботи у сфері безпеки праці та участь у розробці й реалізації програм з охорони праці забезпечують перехід від реактивної моделі управління до превентивної. Практичний досвід дозволяє не лише ідентифікувати типові ризики, а й прогнозувати потенційні загрози та розробляти дієві профілактичні заходи, що сприяє трансформації формального дотримання нормативних вимог у реальне управління безпекою, орієнтоване на мінімізацію нещасних випадків і професійних захворювань (табл.2.11) [86; 87; 88; 89; 90; 91; 92].

Аналіз показників табл. 2.11 свідчить, що рівень професійної підготовки та практичного досвіду персоналу управління безпекою праці значно варіює між громадами. Міські громади, зокрема Миколаївська, характеризуються

високим відсотком працівників, які регулярно проходять курси та тренінги з охорони праці, а також значним середнім стажем роботи у сфері безпеки праці, що підвищує ефективність превентивних заходів та впровадження програм безпеки.

Таблиця 2.11 Оцінка професійної підготовки та досвіду персоналу з охорони праці в громадах Миколаївської області

№	Громада	Кількість опитаних, осіб	% працівників, які регулярно проходять курси / тренінги з охорони праці	Середній стаж роботи у сфері безпеки праці, років	% працівників, які брали участь у розробці та впровадженні програм з охорони праці
1.	Миколаївська міська ТГ	588	64	10,8	32
2.	Снігурівська міська ТГ	48	58	6,1	21
3.	Новоодеська міська ТГ	37	54	5,4	18
4.	Очаківська міська ТГ	78	61	6,9	26
5.	Шевченківська сільська ТГ	48	42	7,3	19
6.	Коблівська сільська ТГ	46	47	5,9	13
7.	Березанська селищна ТГ	42	50	5,2	36

Джерело: сформовано автором

У сільських та селищних громадах частка працівників, що проходять регулярні навчання, нижча, а середній стаж роботи та участь у розробці програм з охорони праці часто обмежені, що може зменшувати здатність до системного управління ризиками та впровадження превентивних заходів. Водночас деякі громади, наприклад Березанська, демонструють високий відсоток працівників, які брали участь у розробці програм, що свідчить про локальні ініціативи та готовність до практичної реалізації заходів безпеки.

Загалом результати підтверджують, що професійна підготовка, практичний досвід та участь у програмній діяльності є ключовими складовими компетенції персоналу, визначаючи ефективність управління безпекою праці у територіальних громадах.

З метою оцінки ефективності управління безпекою праці в територіальних громадах, нами здійснено, аналіз взаємозв'язку між рівнем підготовки персоналу з охорони праці та показниками виробничого

травматизму. Для цього побудовано кореляційний графік, який відображає залежність між часткою працівників органів місцевого самоврядування, що регулярно проходять курси та тренінги з охорони праці, та кількістю нещасних випадків у громадах (рис. 2.9) [86; 87; 88; 89; 90; 91; 92].

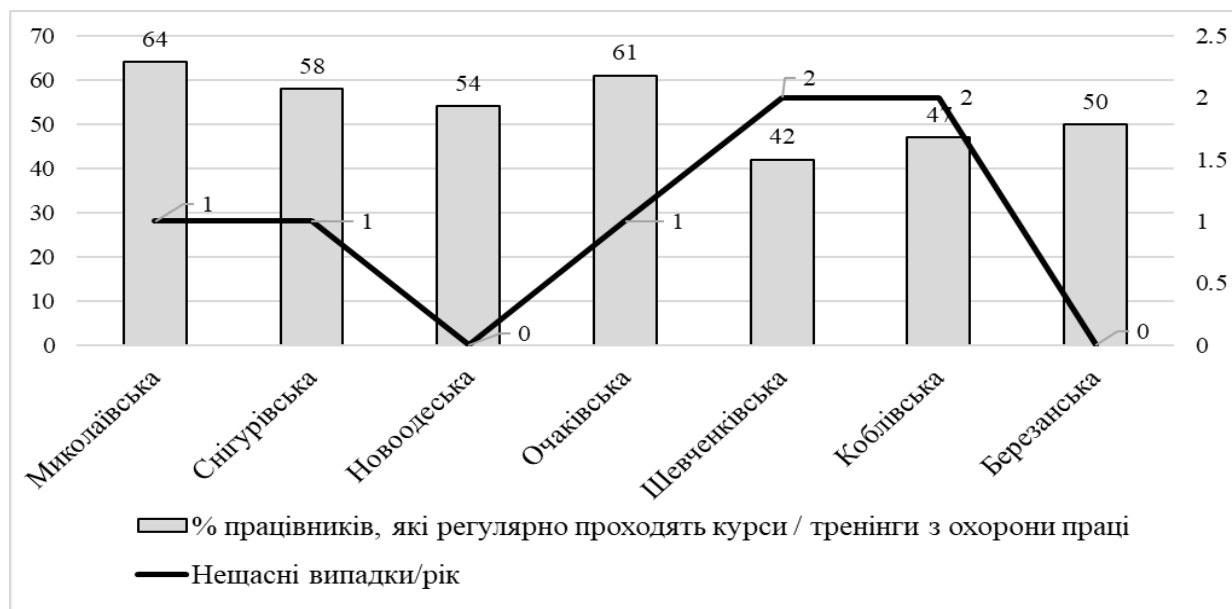


Рисунок 2.9 – Кореляція між часткою працівників, які регулярно проходять навчання з охорони праці, та кількістю нещасних випадків у територіальних громадах Миколаївської області

Джерело: сформовано автором

Аналіз даних, представлених на рисунку 2.9, свідчить про наявність негативної залежності між рівнем навчання персоналу з охорони праці та показниками виробничого травматизму. Територіальні громади з вищою часткою працівників, які регулярно проходять навчання (Миколаївська, Очаківська, Новоодеська), характеризуються низьким або нульовим рівнем нещасних випадків, тоді як у громадах з нижчим рівнем охоплення навчанням (Шевченківська, Коблівська) зафіксовано вищі показники травматизму.

Отримані результати підтверджують, що рівень підготовки кадрів виступає одним із ключових факторів результативності системи управління охороною праці на місцевому рівні, однак його вплив посилюється або нівелюється залежно від організаційної спроможності громади, чіткості розподілу відповідальності та наявності спеціалізованих відповідальних осіб.

Для забезпечення ефективного функціонування системи управління охороною праці територіальна громада повинна мати належне ресурсне забезпечення, яке охоплює фінансові, матеріально-технічні та інформаційні ресурси.

Фінансові ресурси є ключовим чинником реалізації політики охорони праці. У бюджеті громади передбачаються видатки на навчання та підвищення кваліфікації персоналу, закупівлю засобів індивідуального захисту, а також придбання обладнання для контролю умов праці. Високий рівень фінансування дозволяє впроваджувати комплексні профілактичні програми, спрямовані на мінімізацію виробничих ризиків та попередження нещасних випадків.

Витрати на управління безпекою праці в бюджеті територіальної громади зазвичай відносять до категорій «економічна діяльність» та «соціальний захист», оскільки їхня головна мета полягає у створенні безпечних умов праці та запобіганні травматизму серед працівників.

Для аналізу ефективності використання ресурсів у сфері охорони праці доцільним є дослідження відкритих даних з порталу Open Budget за цими категоріями (табл. 2.12) [96], що дозволяє оцінити фінансову спроможність громади забезпечувати належний рівень безпеки праці у підпорядкованих установах та комунальних підприємствах.

Таблиця 2.12. Фінансове забезпечення управління безпекою праці в територіальних громадах Миколаївської області у 2024 р.

№	Громада	Економічна діяльність, грн	%	Соціальний захист та соціальне забезпечення, грн	%
1.	Миколаївська міська ТГ	1540620 448,27	23,89%	343178779,10	5,32%
2.	Снігурівська міська ТГ	9892293,51	3,62%	15401476,59	5,64%
3.	Новоодеська міська ТГ	2520118,70	1,03%	18251089,22	7,44%
4.	Очаківська міська ТГ	12467637,60	3,80%	33152038,87	10,11%
5.	Шевченківська сільська ТГ	25901143,25	13,04%	11967520,75	6,02%
6.	Коблівська сільська ТГ	32802859,50	14,33%	10441294,91	4,56%
7.	Березанська селищна ТГ	13885371,14	7,56%	13673312,73	7,45%

Джерело: сформовано автором

Проведений аналіз структури видатків територіальних громад Миколаївської області свідчить про істотну диференціацію фінансового забезпечення напрямів, які формують ресурсну основу управління безпекою праці. Найвищі обсяги видатків за напрямом «Економічна діяльність» спостерігаються у Миколаївській міській, Коблівській та Шевченківській територіальних громадах, що створює передумови для інвестування у безпечну інфраструктуру, модернізацію комунальних підприємств та впровадження профілактичних заходів з охорони праці.

Водночас частка видатків на «Соціальний захист та соціальне забезпечення», які безпосередньо пов'язані з охороною праці, профілактикою виробничого травматизму та підтримкою працівників, суттєво варіюється між громадами. Найвищі показники зафіксовано в Очаківській, Новоодеській та Березанській громадах, що може свідчити про більшу орієнтацію місцевої політики на соціально-безпекові аспекти трудової діяльності.

Окремої уваги заслуговує Коблівська сільська територіальна громада, у якій управління безпекою праці має більш чітко виражене програмно-фінансове забезпечення. Зокрема, у межах реалізації державних (регіональних) програм за кодом економічної класифікації видатків КЕКВ 2282 у громаді в 2024 році передбачено та повністю виконано фінансування заходів з навчання з охорони праці, пожежної безпеки та цивільного захисту. Загальний обсяг видатків на зазначені заходи становив 25,818 тис. грн, що свідчить про цілеспрямований підхід до підвищення рівня безпеки праці через розвиток компетентностей персоналу та превентивні освітні заходи.

Узагальнюючи результати аналізу, слід зазначити, що фінансове забезпечення управління безпекою праці в територіальних громадах формується переважно в межах видатків на економічну діяльність та соціальний захист, що відображає міжсекторальний характер безпекової політики на місцевому рівні. Виявлена диференціація обсягів і структури видатків між громадами свідчить про відсутність уніфікованого підходу до ресурсного забезпечення безпеки праці та обґрунтовує доцільність

запровадження цільових програм і стандартів фінансування безпекових заходів у системі місцевого самоврядування.

Відповідно до Закону України «Про охорону праці», роботодавець зобов'язаний закладати витрати на охорону праці не менше ніж 0,5 % фонду оплати праці за попередній рік. На підприємствах, що утримуються за рахунок бюджету територіальної громади (зокрема бюджетні установи та комунальні підприємства), розмір витрат на охорону праці визначається колективним договором із урахуванням фінансових можливостей організації.

Ефективне функціонування системи управління охороною праці у громадах неможливе без належного забезпечення матеріально-технічними ресурсами, які є ключовою складовою ресурсної бази безпекової політики. Матеріально-технічні ресурси охоплюють фізичні засоби, що безпосередньо забезпечують безпечні умови праці, а також обладнання для контролю та моніторингу професійних ризиків на робочих місцях.

До основних компонентів матеріально-технічного забезпечення безпеки праці у територіальних громадах належать (рис. 2.10):



Рисунок 2.10 – Ключові компоненти матеріально-технічного забезпечення безпеки праці

Джерело: сформовано автором

- засоби індивідуального захисту (ЗІЗ) — спеціальний одяг, каски, рукавиці, захисні окуляри, респіратори та інші засоби, які обираються залежно від специфіки виконуваної роботи, зокрема для комунальних служб та працівників, задіяних у технічних чи виробничих процесах;

- протипожежне обладнання — вогнегасники, пожежні гідранти, системи сигналізації та оповіщення, встановлені в адміністративних будівлях та на об'єктах комунальної власності, що забезпечують своєчасне реагування на пожежні ризики;

- санітарно-гігієнічні умови — аптечки першої допомоги, медичні кабінети у закладах освіти, кімнати відпочинку для персоналу, що формують безпечне та здорове робоче середовище;

- прилади контролю та моніторингу — термометри, датчики диму та газу, системи вентиляції та освітлення, які дозволяють підтримувати нормативні умови праці та оперативно реагувати на потенційні загрози;

- навчально-інформаційні ресурси — програмне забезпечення для ведення обліку охорони праці, методичні матеріали, навчальні тренінги та інструктажі, що сприяють підвищенню компетентності працівників у сфері безпеки та профілактики виробничого травматизму;

- транспорт та обладнання для інспекційної діяльності — службові автомобілі та спеціальна техніка для виїздів на об'єкти комунальної власності, перевірок стану безпеки та оперативного реагування на аварійні ситуації.

Матеріально-технічні ресурси виступають основою забезпечення безпечних умов праці в органах місцевого самоврядування, поєднуючи фізичні засоби захисту, обладнання для контролю, навчально-методичні ресурси та транспортну підтримку інспекційної діяльності. Ефективне використання цих ресурсів дозволяє реалізувати комплексну політику охорони праці, знижувати ризики виробничого травматизму та формувати культуру безпеки серед працівників територіальної громади.

Дослідивши компоненти матеріально-технічного забезпечення безпеки праці, ми склали порівняльну таблицю рівня забезпечення управління

охороною праці матеріально-технічними ресурсами у досліджуваних громадах (табл.2.13) [86; 87; 88; 89; 90; 91; 92].

Таблиця 2.13 Рівень забезпечення матеріально-технічними ресурсами охорони праці в територіальних громадах Миколаївської області

Громада / Категорія	ЗІЗ	Протипожежне обладнання	Санітарно-гігієнічні умови	Прилади контролю та моніторингу	Навчально-інформаційні ресурси	Транспорт та інспекційне обладнання
Миколаївська міська ТГ	Повний спектр потрібних засобів для комунальних служб	Системи сигналізації, гідранти	Медпункт, аптечки	Сучасні датчики, вентиляція	Інструктажі, тренінги, друковані інструкції	Службові авто
Снігурівська міська ТГ		Системи сигналізації, вогнегасники, пожежні щити	Медичний працівник, аптечки	Датчики диму, газу	Інструктажі, тренінги, друковані інструкції	Загальний транспорт ради
Новоодеська міська ТГ		Системи сигналізації, вогнегасники, пожежні щити	Медичний працівник, аптечки	Датчики диму, газу	Інструктажі, тренінги, друковані інструкції	Загальний транспорт ради
Очаківська міська ТГ		Системи сигналізації, вогнегасники, пожежні щити	Медичний працівник, аптечки	Датчики диму, газу	Інструктажі, тренінги, друковані інструкції	Загальний транспорт ради
Шевченківська сільська ТГ		Вогнегасники, пожежні щити	Аптечки	Датчики диму, газу	Інструктажі, тренінги, друковані інструкції	Загальний транспорт ради
Коблівська сільська ТГ		Вогнегасники, пожежні щити	Аптечки	Датчики диму, газу	Інструктажі, тренінги, друковані інструкції	Загальний транспорт ради
Березанська селищна ТГ		Вогнегасники, пожежні щити	Аптечки	Датчики диму, газу	Інструктажі, тренінги, друковані інструкції	Загальний транспорт ради

Джерело: сформовано автором

Аналіз рівня забезпечення матеріально-технічними ресурсами охорони праці у територіальних громадах Миколаївської області показує, що найбільш комплексно оснащена Миколаївська міська громада, що пояснюється її статусом обласного центру, значною чисельністю персоналу, високим рівнем

бюджетного фінансування та наявністю розвиненої комунальної інфраструктури. Тут забезпечено повний спектр засобів індивідуального захисту для комунальних служб, сучасні системи сигналізації та протипожежного обладнання, медичні пункти та аптечки, сучасні прилади контролю та вентиляції, організовані інструктажі та тренінги для персоналу, а також службові автомобілі для інспекційної діяльності.

Інші громади, зокрема Снігурівська, Новоодеська, Очаківська, Шевченківська, Коблівська та Березанська, мають базове матеріально-технічне забезпечення, включаючи протипожежне обладнання, санітарно-гігієнічні умови, прилади контролю та навчально-інформаційні ресурси, але менш системно забезпечені засобами індивідуального захисту та транспортом для інспекційної діяльності.

Таким чином, рівень матеріально-технічного забезпечення охорони праці у більшості громад є достатнім для базового виконання функцій безпеки, проте лише громади з високим бюджетним потенціалом та розвиненою інфраструктурою, як Миколаївська міська, забезпечують високий рівень превентивної безпеки та ефективну реалізацію політики охорони праці. Це свідчить про неоднорідність ресурсного забезпечення між громадами та обґрунтовує необхідність запровадження стандартів оснащення у сфері охорони праці на місцевому рівні.

У сучасних умовах цифровізації та автоматизації процесів інформаційні ресурси стають одним із ключових механізмів реалізації політики охорони праці на рівні територіальних громад. Використання інформаційних ресурсів дозволяє забезпечити прозорість процесів управління безпекою праці, своєчасне виявлення потенційних загроз та оперативне реагування на них. Інформаційні ресурси виступають невід'ємною складовою системи управління охороною праці у територіальних громадах, підвищуючи ефективність контролю за безпекою праці, забезпечуючи своєчасну комунікацію та сприяючи формуванню культури безпеки серед працівників. Узагальнену характеристику зазначених компонентів подано в таблиці 2.14.

Таблиця 2.14 Порівняльна характеристика інформаційного забезпечення системи управління безпекою праці у територіальних громадах

№	Громада	Характеристика інформаційного забезпечення
1.	Миколаївська міська ТГ	Має розвинену систему електронного документообігу, публікує звіти на офіційному сайті ради, використовує електронні бази для моніторингу охорони праці.
2.	Снігурівська міська ТГ	Використовує офіційний сайт для звітності, має друковані та електронні інструкції, проводяться регулярні інструктажі.
3.	Новоодеська міська ТГ	Публікує бюджетні документи онлайн, застосовує базові електронні системи обліку, навчання переважно у формі інструктажів.
4.	Очаківська міська ТГ	Має офіційний портал із фінансовою інформацією, використовує електронні таблиці та друковані матеріали для охорони праці.
5.	Шевченківська сільська ТГ	Інформаційні ресурси обмежені: друковані інструкції, базові звіти, інтернет-ресурси використовуються мінімально.
6.	Коблівська сільська ТГ	Організація використовує сайт громади для розміщення звітів, навчання проводиться у форматі інструктажів, а рівень розвитку електронних систем залишається низьким. Крім того, вона співпрацює з Управлінням Держпраці у Миколаївській області та публікує інформацію цього органу на своєму сайті.
7.	Березанська селищна ТГ	Має базові інформаційні ресурси: друковані інструкції, звітність на сайті громади, електронні системи лише частково впроваджені.

Джерело: сформовано автором

Порівняльний аналіз інформаційного забезпечення системи управління безпекою праці у територіальних громадах Миколаївської області засвідчує наявність суттєвої диференціації рівня розвитку інформаційних ресурсів залежно від типу громади, масштабів її діяльності та організаційної спроможності. Найвищий рівень інформаційного забезпечення характерний для Миколаївської міської територіальної громади, що зумовлено впровадженням розвиненої системи електронного документообігу, систематичним оприлюдненням звітної інформації та використанням електронних баз даних для моніторингу стану охорони праці, що забезпечує інтеграцію інформаційних ресурсів у процес прийняття управлінських рішень.

Міські територіальні громади середнього рівня (Снігурівська, Новоодеська та Очаківська) характеризуються переважно базовим використанням інформаційних ресурсів, зосереджених на публікації бюджетної та нормативної інформації, проведенні інструктажів і застосуванні окремих елементів електронного обліку без комплексної цифрової системи управління безпекою праці.

Водночас у сільських та селищних територіальних громадах (Шевченківська, Коблівська та Березанська) інформаційне забезпечення має обмежений характер і здебільшого ґрунтується на друкованих інструкціях, фрагментарній звітності та мінімальному використанні цифрових інструментів. Позитивною практикою вирізняється Коблівська сільська територіальна громада, яка компенсує недостатній рівень власних інформаційних ресурсів шляхом співпраці з територіальними органами Держпраці та поширення відповідної інформації на офіційному сайті громади.

Загалом результати дослідження підтверджують, що рівень інформаційного забезпечення управління безпекою праці безпосередньо впливає на ефективність організаційно-економічного механізму управління та потребує подальшого розвитку цифрових інструментів, особливо у громадах сільського та селищного типу, з метою підвищення прозорості, превентивності та керованості процесів охорони праці. У цьому контексті доцільним є розширення практики впровадження електронних систем моніторингу охорони праці, цифрових баз даних та онлайн-навчання у менших громадах, що дозволить підвищити якість управлінських рішень, прозорість діяльності органів місцевого самоврядування та загальний рівень безпеки праці на місцевому рівні.

Для оцінки ефективності функціонування системи управління охороною праці у територіальних громадах Миколаївської області важливе значення має аналіз організаційних та навчальних заходів, спрямованих на профілактику виробничого травматизму та аварійних ситуацій. Ключові елементи оцінки включають:

- наявність та стан систем протипожежного захисту, які забезпечують своєчасне реагування на надзвичайні ситуації;

- проведення вступного та цільового інструктажів, що гарантує ознайомлення працівників із нормативними вимогами та правилами безпеки на робочих місцях;

- організація регулярного навчання з питань охорони праці, спрямованого на підвищення компетентності персоналу та формування культури безпеки;

- ведення журналів та документації з охорони праці, що дозволяє контролювати виконання заходів і забезпечує аналітичну підтримку управлінських рішень.

Для порівняння стану організаційних та навчальних заходів у громадах Миколаївської області складено узагальнену таблицю 2.15, яка демонструє відмінності в практиках управління безпекою праці та ресурсному забезпеченні відповідних заходів. Аналіз даних таблиці дозволяє наочно оцінити реалізацію організаційних та навчальних елементів у Миколаївській міській, Снігурівській, Новоодеській, Очаківській, Шевченківській, Коблівській та Березанській громадах, а також виявити потенційні прогалини, що потребують посилення контролю, стандартизації та уніфікації практик у сфері охорони праці.

Аналіз організаційних та навчальних заходів з охорони праці у територіальних громадах Миколаївської області свідчить про наявну диференціацію у стані системи безпеки, регулярності навчання та ведення документації.

За даними таблиці, Миколаївська міська ТГ демонструє найвищий рівень організаційної підготовки: система протипожежного захисту відповідає нормам та регулярно обслуговується, вступний та цільовий інструктажі проводяться систематично, а навчання з питань охорони праці здійснюється щорічно для всіх категорій персоналу. Ведення журналів інструктажів відбувається повноцінно, що свідчить про сформовану культуру безпеки та високий рівень відповідальності органів управління.

Таблиця 2.15 Комплекс організаційних заходів з охорони праці за територіальними громадами Миколаївської області

Громада	Стан системи протипожежного захисту	Вступний інструктаж	Навчання з питань охорони праці	Журнал з охорони праці	Цільовий інструктаж з охорони праці
Миколаївська міська ТГ	Відповідає нормам, наявна регулярно обслуговується	Проводить спеціаліст з охорони праці для всіх нових працівників при прийомі	Регулярне (щорічно) для керівників та працівників	Ведеться, журнал вступного, первинного, повторного інструктажів	Проводиться перед виконанням специфічних робіт
Снігурівська міська ТГ	Відповідає нормам, частково оновлені	Проводить керівник структурного підрозділу, при прийомі на роботу	Періодичне (раз на 2 роки) для керівників та працівників	Ведеться журнал, зразки заповнення частково використані	Проводиться за потреби
Новоодеська міська ТГ	Відповідають нормам, працює сигналізація, система оповіщення	Спеціаліст з охорони праці для нових працівників	Періодичне (раз на 2 роки) для керівників та працівників	Ведеться журнал інструктажів і перевірки знань	Проводиться перед початком специфічних робіт
Очаківська міська ТГ	Відповідають нормам, частково оновлені	Спеціаліст з охорони праці для нових працівників	Регулярне (щорічно) для керівників та працівників	Ведеться журнал інструктажів ведеться частково	Проводиться перед виконанням небезпечних робіт
Шевченківська сільська ТГ	Наявні деякі оновлення, все ще потребує модернізації	Проводить керівник структурного підрозділу, при прийомі на роботу	Періодичне, не завжди систематично	Журнал інструктажів ведеться частково	Проводиться за потреби
Коблівська сільська ТГ	Відповідають нормам, наявні деякі оновлення, все ще потребує модернізації	Спеціаліст з охорони праці для нових працівників	Періодичне, не завжди систематично	Журнал інструктажів ведеться частково	Проводиться за потреби
Березанська селищна ТГ	Наявні деякі оновлення, все ще потребує модернізації	Керівник структурного підрозділу	Періодичне, не завжди систематично	Ведеться, бланки використовуються не систематично	Проводиться за потреби

Джерело: сформовано автором

У Снігурівській, Новоодеській та Очаківській громадах відзначається часткова або періодична реалізація навчальних заходів. Зокрема, проведення навчання та цільових інструктажів відбувається нерегулярно, журнали ведуться не завжди систематично, а стан протипожежного захисту потребує оновлення.

Це свідчить про існування потенційних управлінських ризиків та недостатню стандартизацію процедур безпеки.

Сільські та селищні громади (Шевченківська, Коблівська, Березанська) характеризуються найменш системним підходом до організації охорони праці: хоча протипожежні системи частково відповідають нормам, вони потребують модернізації, навчання проводиться епізодично або за потреби, журнали ведуться частково, а цільові інструктажі реалізуються лише при виконанні специфічних робіт. Така ситуація підкреслює наявність значних прогалин у превентивній діяльності та потребу у формалізації процедур.

Таким чином, можна констатувати, що ефективність управління безпекою праці безпосередньо корелює з рівнем організаційної структури, ресурсного забезпечення та систематичністю навчальних заходів. Основними прогалинами, виявленими у громадах, є:

- неповне або нерегулярне ведення журналів інструктажів;
- періодичність навчання, що не відповідає встановленим нормативам;
- часткова або застаріла система протипожежного захисту;
- відсутність системного підходу до цільових інструктажів та превентивних заходів.

Загалом можна зробити висновок про потребу уніфікації стандартів проведення навчання та інструктажів, модернізації протипожежних систем, а також запровадження систематичного контролю за веденням документації. Це є ключовим чинником для підвищення ефективності управління охороною праці на рівні територіальних громад Миколаївської області.

Системи управління охороною праці (СУОП) виступають ключовим інструментом реалізації політики безпеки на рівні громади. Вони інтегрують фінансове, організаційне та матеріально-технічне забезпечення, процедурні та навчальні заходи, моніторинг дотримання нормативів та аналіз фактичних наслідків впроваджуваних рішень. Основні компоненти СУОП на рівні територіальних громад включають (рис.2.11).



Рисунок 2.11 – Модель системи управління охороною праці (СУОП) у територіальних громадах

Джерело: сформовано автором

Аналіз функціонування систем управління охороною праці (СУОП) у територіальних громадах Миколаївської області свідчить, що у Миколаївській міській громаді система охорони праці функціонує на високому рівні: організаційна структура сформована, фінансове забезпечення достатнє, навчальні заходи проводяться систематично, а контроль за дотриманням вимог охорони праці здійснюється ефективно.

У сільських та селищних громадах (Шевченківська, Коблівська, Березанська) виявлені прогалини у модернізації протипожежних систем, регулярності проведення навчальних заходів та веденні журналів інструктажів. Це підкреслює потребу у стандартизації процедур СУОП та підвищенні ресурсної підтримки для забезпечення належного рівня безпеки праці.

Згідно з рівнем організації СУОП громади можна класифікувати так:

- ✓ високий рівень: Миколаївська міська та Березанська селищна громади – комплексна організація, системне навчання, належне документування.
- ✓ середній рівень: Новоодеська та Очаківська громади – наявне навчання та співпраця з контролюючими органами, проте недостатня цифровізація та системність.
- ✓ низький рівень: Снігурівська, Шевченківська та Коблівська громади – інструктажі проводяться формально, журнали ведуться без системного контролю, слабка співпраця з Південним міжрегіональним управлінням Державної служби з питань праці.

Таким чином, аналітичний огляд реалізації СУОП у територіальних громадах Миколаївської області підтверджує, що системність, ресурсне забезпечення та інтеграція результативних показників у управлінські рішення є ключовими факторами підвищення ефективності управління безпекою праці. Особливу увагу слід приділяти інтеграції результативних показників СУОП у систему управлінських рішень. Кількість нещасних випадків, порушень вимог охорони праці та аварійних ситуацій дозволяє оцінювати ефективність не лише формальних процедур, а й реальний рівень безпеки на робочих місцях. Відсутність повної статистики та систематичного обліку виступає окремою управлінською проблемою, що потребує впровадження єдиних стандартів звітності та моніторингу на рівні громад.

Проведене дослідження показало, що система управління охороною праці у територіальних громадах Миколаївської області має комплексний та міжсекторний характер, поєднуючи організаційні, нормативні та превентивні механізми. Ефективність її функціонування визначається передусім двома ключовими чинниками: компетенцією персоналу та ресурсним забезпеченням.

Аналіз виробничого травматизму свідчить про стійку тенденцію до зростання кількості нещасних випадків у 2023–2025 рр. та наявність сезонних коливань, що підкреслює необхідність посилення превентивних заходів у періоди підвищених ризиків. Порівняння показників різних громад виявило

значну неоднорідність: міські громади характеризуються більш високим рівнем компетентності персоналу, часткою сертифікованих працівників та кращим ресурсним забезпеченням, що сприяє зниженню виробничого травматизму. Сільські громади, навпаки, мають нижчий рівень підготовки та частіше фіксують нещасні випадки, тоді як селищні громади займають проміжне положення.

Оцінка кадрового складу показала, що наявність профільної освіти, сертифікацій та практичного досвіду у фахівців з охорони праці є критично важливими для реалізації превентивної моделі управління та прогнозування потенційних ризиків. Кореляційний аналіз засвідчив негативний зв'язок між рівнем навчання персоналу та кількістю нещасних випадків, підтверджуючи значення професійної підготовки для ефективності системи.

Ресурсне забезпечення громад також має суттєві відмінності: матеріально-технічні та фінансові ресурси, а також інформаційні системи, забезпечують основу для створення безпечних умов праці. Найбільш комплексно оснащеною є Миколаївська міська громада, тоді як інші громади мають базовий рівень забезпечення, що обмежує ефективність превентивних заходів. Особлива роль інформаційних ресурсів полягає у забезпеченні прозорості процесів, своєчасного моніторингу та формування культури безпеки.

Таким чином, стан системи управління безпекою праці у територіальних громадах Миколаївської області характеризується неоднорідністю у рівні компетенції персоналу, матеріально-технічного та фінансового забезпечення. Для підвищення ефективності функціонування системи доцільним є впровадження комплексного підходу, що поєднує розвиток кадрового потенціалу, стандартизацію матеріально-технічного та інформаційного забезпечення, посилення превентивних заходів та інтеграцію охорони праці у всі рівні управління громади. Це сприятиме мінімізації виробничих ризиків, підвищенню соціальної стабільності та економічної ефективності територіальних громад.

Висновок до розділу 2

1. У результаті проведеного аналізу соціально-економічного розвитку територіальних громад Миколаївської області проаналізовано демографічні, освітні, медичні та економічні показники, що визначають специфіку управління безпекою праці. Встановлено, що чисельність населення області становить 1 091,8 тис. осіб, із переважанням міського населення (68,8 %), що формує концентрацію трудових ресурсів та впливає на потребу у соціальній інфраструктурі. Найбільші громади – Миколаївська та Первомайська – відрізняються потенціалом забезпечення безпеки праці та доступом до послуг.

2. Проаналізовано стан освітньої та медичної інфраструктури: заклади дошкільної, загальної середньої, професійної та вищої освіти скоротилися на 10–16 %, що обмежує підготовку кваліфікованих кадрів; медична мережа охоплює 76 закладів, проте сільські території мають обмежений доступ до спеціалізованої медичної допомоги. Визначено, що економічна активність громад відновлюється: у 2024 р. функціонують 50 141 суб'єкт господарювання, переважно ФОП (80 %), зростання спостерігається у соціально орієнтованих секторах: освіта (+135 %), охорона здоров'я (+42,2 %), професійна діяльність (+32,7 %), тимчасове розміщування та харчування (+40,5 %). Це сприяє відновленню трудового потенціалу та підвищенню стійкості громад.

3. Встановлено, що територіальні громади Миколаївської області як середовище управління безпекою праці характеризуються: диференціацією чисельності населення та територіальною структурою; концентрацією міського населення та трудових ресурсів; обмеженням освітньої інфраструктури та підготовки кваліфікованих кадрів; нерівномірним розвитком медичних закладів; зростанням підприємницької активності у соціально орієнтованих секторах. Доведено, що соціально-економічна структура та рівень розвитку інфраструктури визначають умови ефективного управління безпекою праці, що потребує комплексного підходу до розвитку кадрового потенціалу, медичної та освітньої мережі, а також підтримки підприємництва.

4. Проаналізовано структуру управління охороною праці в Україні та повноваження основних суб'єктів, а також практику реалізації заходів безпеки праці в територіальних громадах Миколаївської області. Було вивчено функціонування спеціалізованих департаментів, відділів ЖКГ, соціального та цивільного захисту, а також залучення зовнішніх органів (Держпраці) у менших громадах. Особливу увагу приділено аналізу стратегічних та програмних документів громад, у яких охорона праці інтегрується у комплексні соціально-економічні та міжсекторальні програми.

5. Встановлено, що у великих міських громадах (Миколаївська, Снігурівська, Новоодеська, Очаківська) охорона праці має чіткі стратегічні та оперативні цілі і охоплює комунальну, соціальну, освітню, культурну та інфраструктурну сфери, що сприяє захисту працівників і населення. У сільських та селищних громадах (Шевченківська, Коблівська, Березанська) заходи з охорони праці реалізуються переважно через міжсекторальні програми в медицині, освіті, комунальному господарстві, цивільному захисті та екології. При цьому у всіх досліджуваних громадах відсутні спеціалізовані програми з охорони праці, що обмежує системність та інституційну видимість цього напрямку. На рівні Миколаївської обласної державної адміністрації окремого програмного документа з охорони праці не затверджено, а заходи реалізуються через комплексні соціально-економічні програми.

6. Доведено, що ефективність управління охороною праці в громадах залежить від наявності спеціалізованих структур, чіткого розподілу повноважень та інтеграції заходів у стратегічні та програмні документи. Інтеграція охорони праці у комплексні програми забезпечує її присутність у ключових сферах розвитку громад, проте не компенсує відсутність спеціалізованих програм. Це підкреслює необхідність посилення формалізації напрямку охорони праці на рівні місцевого управління та створення окремих програм або стратегічних завдань, що забезпечують системність, прозорість та превентивний характер управління безпекою праці на територіальному рівні.

7. Проаналізовано стан функціонування системи управління безпекою праці у територіальних громадах Миколаївської області на основі оцінки кадрового забезпечення, фінансових, матеріально-технічних та інформаційних ресурсів, а також організаційних і навчальних заходів. Аналіз показав комплексний, але водночас фрагментований характер реалізації політики охорони праці, що зумовлений різним рівнем управлінської та ресурсної спроможності громад.

8. Встановлено, що ефективність функціонування системи управління безпекою праці істотно залежить від типу територіальної громади, її фінансових можливостей та кадрового потенціалу. Міські громади характеризуються вищим рівнем компетентності персоналу, кращим матеріально-технічним та інформаційним забезпеченням, що позитивно впливає на стан охорони праці, тоді як у сільських та селищних громадах наявні обмеження ресурсного й кадрового характеру.

9. Визначено, що ключовими особливостями функціонування системи управління безпекою праці у територіальних громадах є міжсекторний характер управління, поєднання превентивних та контрольних механізмів, а також нерівномірність впровадження елементів СУОП на рівні підпорядкованих установ і комунальних підприємств. Значну роль відіграє рівень професійної підготовки та сертифікації фахівців з охорони праці.

10. Розглянуто ресурсне забезпечення системи управління безпекою праці, зокрема фінансові, матеріально-технічні та інформаційні ресурси, що формують основу реалізації безпекової політики громади. Виявлено, що недостатній рівень фінансування, застаріле обладнання та обмежене використання цифрових інструментів знижують ефективність превентивних заходів і ускладнюють системний моніторинг стану безпеки праці.

11. Доведено, що між рівнем компетенції персоналу, обсягом ресурсного забезпечення та показниками виробничого травматизму існує прямий взаємозв'язок. Громади з більш розвиненою системою навчання, сертифікації персоналу та належним ресурсним забезпеченням демонструють нижчий рівень

професійних ризиків і вищу ефективність функціонування системи управління безпекою праці.

Основні наукові результати розділу опубліковано в працях [2,3,8]

РОЗДІЛ 3

ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ БЕЗПЕКОЮ ПРАЦІ У ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ

3.1. Концептуальні засади формування організаційно-економічного механізму управління безпекою праці у територіальних громадах в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення

Стрімкий технологічний розвиток та зростання інтенсивності конкуренції зумовлюють істотні зміни умов, процесів і організації праці, що за відсутності належних управлінських рішень може призводити до підвищення рівня виробничого травматизму та професійних ризиків. В умовах децентралізації влади в Україні територіальні громади отримали розширені повноваження у сфері соціально-економічного розвитку, що водночас посилило їхню відповідальність за формування та реалізацію ефективної системи управління безпекою праці на місцевому рівні. Проведений у попередньому розділі аналіз засвідчив, що сучасний стан функціонування системи управління безпекою праці у територіальних громадах характеризується наявністю системних проблем, які знижують результативність управлінських рішень та обумовлюють необхідність розробки науково обґрунтованих підходів до її вдосконалення (рис.3.1) [97].

Було встановлено, що однією з ключових проблем управління безпекою праці у територіальних громадах є фрагментований характер відповідної системи, що проявляється у реалізації розрізнених заходів без єдиної стратегії, комплексного плану дій та чітко визначених відповідальних суб'єктів. Така ситуація істотно ускладнює координацію діяльності органів місцевого самоврядування, роботодавців і контролюючих інституцій.

Суттєвим обмеженням ефективності управління безпекою праці залишається нечіткий розподіл повноважень і відповідальності між суб'єктами управління. В умовах децентралізації функції органів місцевого

самоврядування у цій сфері не мають достатнього нормативного закріплення, що зумовлює як дублювання управлінських дій, так і виникнення управлінських «провалів».



Рисунок 3.1 – Основні проблеми управління безпекою праці у територіальних громадах

Джерело: сформовано автором

Характерною рисою функціонування системи управління безпекою праці (СУОП) у громадах є переважання реактивного підходу, орієнтованого на реагування на нещасні випадки та усунення їх наслідків. Водночас системне управління професійними ризиками, профілактика травматизму та впровадження превентивних заходів залишаються недостатньо розвиненими.

Вагомим стримувальним чинником розвитку СУОП є обмеженість фінансових ресурсів територіальних громад, що особливо гостро проявляється у сільських і малих громадах. Недостатній обсяг бюджетних надходжень обмежує можливості фінансування програм з охорони праці, підвищення кваліфікації персоналу та модернізації виробничої інфраструктури.

Негативний вплив на якість управління безпекою праці справляє дефіцит кваліфікованих кадрів. У багатьох громадах відсутні фахівці з охорони праці, а відповідні функції покладаються на посадових осіб без належної професійної підготовки, що знижує рівень обґрунтованості та результативності управлінських рішень.

Додатковою проблемою є висока диференціація територіальних громад за типами та рівнем соціально-економічного розвитку. Значні відмінності між міськими, селищними та сільськими громадами за економічним потенціалом, структурою зайнятості населення та характером виробничих ризиків ускладнюють застосування універсальних підходів до управління безпекою праці.

Недостатньо розвиненою залишається координація та міжсекторальна взаємодія у сфері безпеки праці. Взаємодія органів місцевого самоврядування з територіальними органами Держпраці, ДСНС, закладами охорони здоров'я та суб'єктами господарювання має переважно епізодичний характер і не трансформована у сталий інституційний механізм партнерства.

Окремої уваги потребує проблема обмеженої інтеграції питань безпеки праці у стратегічні документи територіальних громад. Як правило, відповідні питання не займають належного місця у стратегіях розвитку громад, програмах соціально-економічного розвитку та процесах бюджетного планування, що знижує їхню управлінську пріоритетність.

У сукупності зазначені проблеми обґрунтовують необхідність переходу від фрагментарних і ситуативних управлінських рішень до цілісної, структурованої моделі системи управління безпекою праці, адаптованої до умов децентралізації та специфіки територіальних громад.

Нормативно-правове регулювання є ключовим елементом побудови ефективної моделі системи управління безпекою праці у територіальних громадах. Воно визначає базові стандарти та вимоги у сфері охорони праці і створює правове підґрунтя для реалізації превентивного підходу та інтеграції безпеки праці у соціально-економічний розвиток громади [97; 98].

Ефективність функціонування системи залежить не лише від загальнодержавних законів та нормативних актів, а й від здатності громади своєчасно адаптувати їх до місцевих умов та впроваджувати дієві управлінські механізми.

Дослідження нормативно-правової бази на рівні територіальних громад показало, що її розвиток є недостатнім. Більшість громад не мають локальних актів, які б деталізували загальні державні вимоги з урахуванням соціально-економічних, демографічних та виробничих особливостей конкретної території. Відсутність таких актів ускладнює формування превентивних заходів, регламентує лише мінімально необхідні дії та знижує ефективність правозастосування.

Враховуючи це, пропонується включати до моделі СУОП наступні локальні нормативні акти як її структурні елементи [98; 99]:

1. Програми управління безпекою праці у громаді – визначають стратегічні та тактичні цілі, завдання, відповідальних осіб та показники ефективності.

2. Положення про структурні підрозділи та посадових осіб, відповідальних за безпеку праці – встановлюють функції, повноваження та відповідальність у сфері СУОП.

3. Регламенти взаємодії органів місцевого самоврядування з роботодавцями та контролюючими органами – визначають механізми координації, обмін інформацією, порядок реагування на порушення.

4. Локальні інструкції та стандарти безпеки праці для різних типів підприємств і галузей – адаптують загальнодержавні вимоги до специфіки конкретних виробництв і професій.

5. Місцеві плани навчання і підвищення кваліфікації персоналу з питань охорони праці – забезпечують регулярну підготовку працівників та посадових осіб у сфері безпеки праці.

6. Положення про моніторинг та оцінку ефективності заходів з охорони праці – встановлюють процедури збору, аналізу та використання даних для управлінських рішень.

Впровадження зазначених локальних нормативних актів дозволяє забезпечити адаптацію загальнодержавних вимог до особливостей конкретної громади, підвищує ефективність правозастосування та створює інституційну основу для переходу до превентивного управління професійними ризиками. Таким чином, нормативно-правова база стає невід'ємною складовою моделі СУОП, забезпечуючи її цілісність та функціональну ефективність.

Варто зауважити, що у процесі розробки моделі управління безпекою праці в територіальній громаді доцільно враховувати, що система безпеки на місцевому рівні формується як комплекс взаємопов'язаних напрямів, серед яких провідне місце посідають громадська безпека та цивільний захист, пожежна безпека і функціонування аварійно-рятувальних служб, безпека у сфері освіти та соціальних послуг, а також налагоджена комунікація з питань безпеки для мешканців громади [100].

Зазначені напрями визначають інституційне середовище реалізації управління безпекою праці, оскільки значна частина виробничих і професійних ризиків пов'язана з умовами функціонування соціальної, освітньої та виробничої інфраструктури громади, а також із готовністю місцевих служб реагувати на надзвичайні ситуації. У зв'язку з цим модель управління безпекою праці в громаді має бути інтегрованою з підсистемами цивільного захисту, пожежної безпеки та охорони здоров'я, а також включати механізми інформаційної взаємодії з населенням і суб'єктами господарювання.

Такий підхід забезпечує розгляд управління безпекою праці як складової комплексної системи безпеки територіальної громади, орієнтованої на превентивне управління професійними ризиками, зниження рівня виробничого травматизму та підвищення стійкості громади до техногенних і соціальних загроз.

У сфері управління безпекою праці в територіальних громадах можна виокремити кілька моделей, що застосовуються як у практиці місцевого самоврядування, так і в наукових дослідженнях та нормативних документах. Такі моделі мають забезпечувати оптимальний баланс між централізованим

контролем і гнучкістю на рівні підприємств та установ громади. Їхня розробка та впровадження спрямовані на мінімізацію виробничих ризиків, формування культури безпеки та зміцнення довіри населення до органів місцевої влади.

Для систематизації підходів до управління безпекою праці у громадах у табл. 3.1 наведено перелік основних моделей системи управління безпекою праці, їхні ключові характеристики, переваги та обмеження [101-108].

Таблиця 3.1 Порівняльна характеристика моделей системи управління безпекою праці у територіальних громадах

№	Модель СУОП	Основні характеристики	Переваги	Обмеження / ризики
1.	Традиційно-адміністративна (реактивна)	Орієнтована на реагування на нещасні випадки; контроль за дотриманням норм; відсутність системного управління ризиками	Простота впровадження; мінімальні вимоги до ресурсів	Високий рівень травматизму; відсутність превентивних заходів; низька ефективність
2.	Превентивна (проактивна)	Фокус на попередження ризиків; моніторинг та оцінка професійних небезпек; навчання персоналу	Зниження травматизму; системне управління ризиками; інтеграція у стратегії розвитку громади	Вимагає ресурсів і кваліфікованих кадрів; складність реалізації в малих громадах
3.	Інтегрована	Поєднує нормативно-правове, організаційне та ресурсне забезпечення; координація між органами влади, підприємствами та контролюючими органами	Найбільш комплексний підхід; можливість інтеграції даних та моніторингу; адаптована до децентралізованих громад	Високі організаційні та ресурсні витрати; потребує належної нормативної бази
4.	Модель на основі корпоративних СУОП підприємств	Адаптація внутрішніх стандартів підприємств до рівня громади; концентрація на великих виробництвах	Використання готових процедур; ефективна для промислових і аграрних громад	Обмежена застосовність для малих підприємств; ризик «сегментації» безпеки праці
5.	Модель взаємодії та партнерства (ППП)	Співпраця органів місцевої влади, бізнесу, профспілок та громадських організацій; спільне планування та фінансування	Підвищення соціальної відповідальності; інтеграція превентивних та освітніх заходів	Складність координації; потребує високого рівня довіри та партнерства

Джерело: сформовано автором

Аналіз існуючих моделей системи управління безпекою праці свідчить, що жодна з них у чистому вигляді не забезпечує комплексного та адаптованого підходу до особливостей українських територіальних громад. Традиційно-адміністративна (реактивна) модель є простою у впровадженні, проте не дозволяє ефективно запобігати нещасним випадкам. Превентивна модель акцентує увагу на профілактиці ризиків, проте її застосування обмежене ресурсними та кадровими можливостями малих громад. Інтегрована модель забезпечує найбільш комплексний підхід, поєднуючи нормативно-правове, організаційне та ресурсне забезпечення, проте потребує високого рівня координації та розвитку локальної нормативної бази.

Модель на основі корпоративних СУОП дозволяє ефективно використовувати існуючі стандарти підприємств, але не охоплює весь спектр громади, а модель партнерства забезпечує залучення усіх зацікавлених сторін, проте її реалізація потребує високого рівня довіри та організаційної спроможності.

Таким чином, оптимальним підходом для українських територіальних громад є інтегрована модель з елементами превентивної та партнерської стратегії, яка поєднує комплексне нормативно-правове забезпечення, організаційно-кадрову структуру, механізми інтеграції ресурсів та інформації і спрямована на запобігання професійним ризикам. Така модель є основою для розробки власної системи управління безпекою праці, здатної забезпечити ефективне, адаптивне та системне управління професійними ризиками на рівні громади.

Ефективна система управління безпекою праці у територіальних громадах має формуватися як комплексна, системна та практично орієнтована модель, здатна охоплювати всі аспекти охорони здоров'я та безпеки праці на місцевому рівні. Така система повинна враховувати різноманітність видів економічної діяльності, масштаби підприємств, соціально-демографічні особливості територій і рівень ресурсного забезпечення громад. В результаті цього основними компонентами моделі системи управління безпекою праці для територіальної громади є (рис.3.2) [98; 105; 106]:



Рисунок 3.2 – Основні компоненти моделі системи управління безпекою праці для територіальної громади

Джерело: сформовано автором

нормативно-правовий компонент, що формує правове підґрунтя функціонування системи та визначає обов’язкові вимоги, стандарти і процедури у сфері безпеки праці. Він охоплює загальнодержавні нормативно-правові акти, локальні регламенти територіальної громади, програми з охорони праці, а також положення, що деталізують повноваження суб’єктів управління на місцевому рівні. Саме цей компонент забезпечує інституційну визначеність і узгодженість управлінських рішень;

організаційно-управлінський компонент, який включає систему суб’єктів управління безпекою праці, механізми розподілу повноважень і відповідальності, а також процедури координації між органами місцевого самоврядування, роботодавцями, контролюючими органами та іншими зацікавленими сторонами. Даний компонент визначає архітектуру управління СУБП у громаді та забезпечує цілісність управлінського впливу;

кадрово-компетентнісний компонент, спрямований на формування та підтримку належного рівня професійних знань і навичок у сфері безпеки праці. Він охоплює підготовку та підвищення кваліфікації посадових осіб і працівників, розвиток культури безпеки, а також забезпечення наявності фахівців з охорони праці у структурі управління громадою або через міжмуніципальну співпрацю;

ресурсно-фінансовий компонент, що передбачає планування, акумулювання та ефективне використання фінансових, матеріально-технічних і інформаційних ресурсів, необхідних для реалізації заходів з безпеки праці. Його функціонування забезпечує практичну реалізацію управлінських рішень та стійкість СУБП в умовах обмежених бюджетних можливостей громади [107];

інформаційно-аналітичний компонент, який включає системи збору, обробки та аналізу даних щодо стану умов праці, виробничого травматизму та професійних ризиків. Він забезпечує інформаційну підтримку управлінських рішень, формування обґрунтованих превентивних заходів і проведення моніторингу результативності СУБП;

превентивно-ризик-орієнтований компонент, що фокусується на ідентифікації, оцінюванні та управлінні професійними ризиками. Його реалізація передбачає впровадження системного ризик-менеджменту, планування профілактичних заходів та інтеграцію питань безпеки праці у стратегічні документи розвитку територіальної громади;

комунікаційно-партнерський компонент, який забезпечує взаємодію між органами місцевого самоврядування, суб'єктами господарювання, профспілками, громадськими організаціями та населенням громади. Даний компонент сприяє формуванню культури безпеки, підвищенню рівня обізнаності та соціальної відповідальності у сфері безпеки праці.

У сукупності зазначені компоненти формують цілісну модель системи управління безпекою праці територіальної громади, яка забезпечує узгодження стратегічних і оперативних управлінських рішень, орієнтацію на превентивне

управління професійними ризиками та підвищення ефективності функціонування СУБП в умовах децентралізації.

Наукові дослідження, управлінська практика та нормативні документи пропонують різні моделі системи управління безпекою праці, які можуть бути адаптовані до умов конкретної громади [108]. Враховуючи ці підходи, у процесі дослідження нами було розроблено інтегровану модель управління безпекою праці в територіальній громаді, яка базується на дворівневій структурі управління. Така модель забезпечує поєднання стратегічного та операційного рівнів, адаптованих до умов децентралізації та специфіки громади (рис. 3.3).

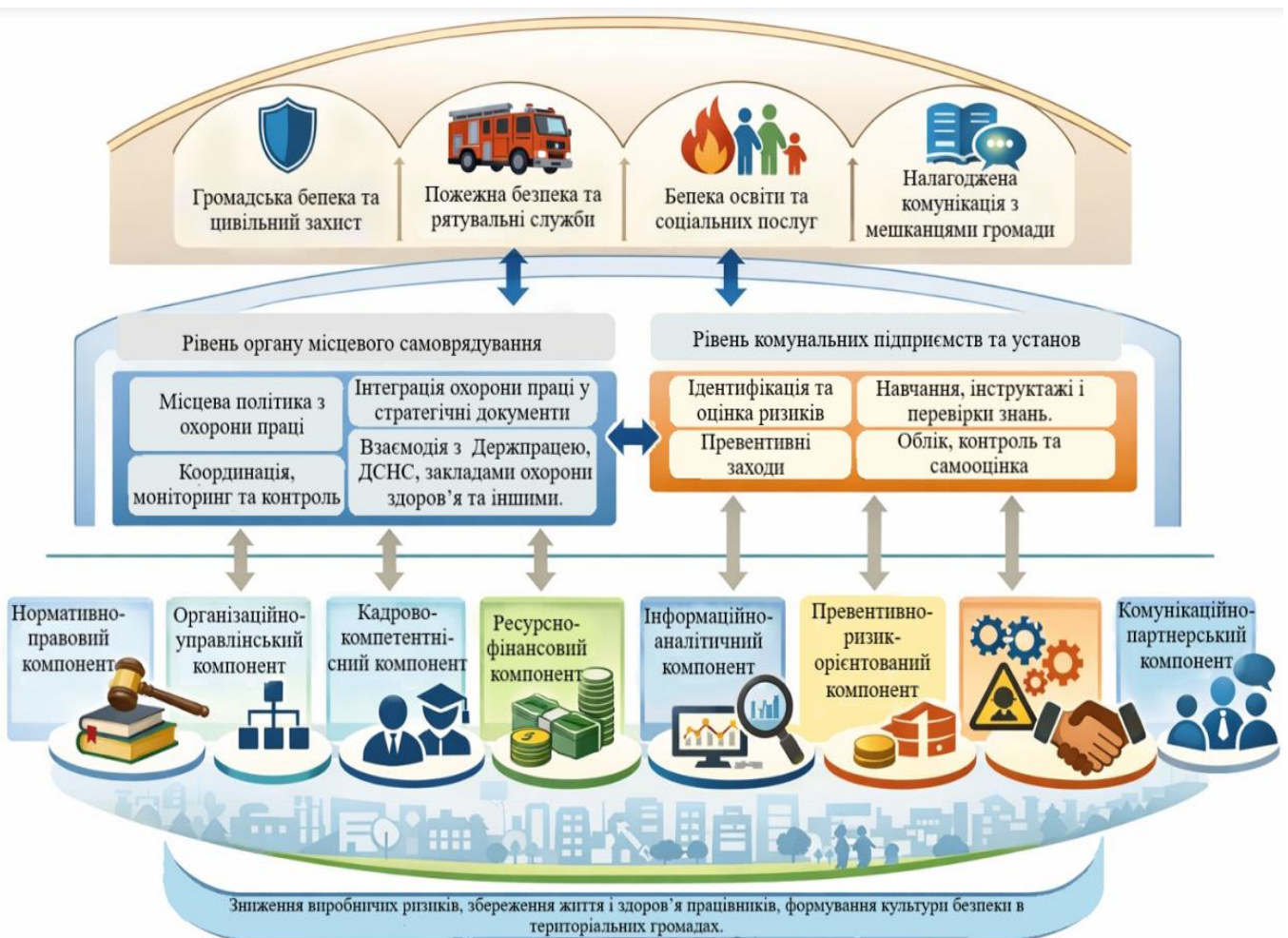


Рисунок 3.3 – Інтегрована модель управління безпекою праці в територіальній громаді

Джерело: сформовано автором

Дворівнева структура інтегрованої моделі системи управління безпекою праці у територіальних громадах охоплює рівень органів місцевого самоврядування та рівень підпорядкованих комунальних підприємств і установ.

Перший рівень – рівень органу місцевого самоврядування системи управління безпекою праці виконує стратегічні, координаційні та регуляторні функції. До ключових завдань цього рівня належать:

- ✓ формування та затвердження місцевої політики у сфері безпеки праці;
- ✓ інтеграція питань охорони праці до стратегій та програм соціально-економічного розвитку громади;
- ✓ координація діяльності комунальних підприємств, установ та організацій у сфері безпеки праці;
- ✓ організація взаємодії з територіальними органами Держпраці, ДСНС, закладами охорони здоров'я та іншими суб'єктами системи місцевої безпеки;
- ✓ забезпечення моніторингу, аналізу та оцінювання стану безпеки праці на території громади.

Таким чином, перший рівень інтегрованої моделі виконує роль центру управління та інтеграції, забезпечуючи єдність підходів, нормативну узгодженість і ресурсну підтримку системи управління безпекою праці в громаді.

Другий рівень моделі – рівень комунальних підприємств та установ охоплює безпосереднє функціонування систем управління безпекою праці у комунальних підприємствах, установах та організаціях, де відбувається реалізація практичних заходів з охорони праці. На цьому рівні зосереджуються:

- ✓ ідентифікація та оцінювання професійних ризиків;
- ✓ впровадження превентивних заходів і засобів захисту працівників;
- ✓ організація навчання, інструктажів та перевірки знань з питань охорони праці;
- ✓ ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань та потенційно небезпечних подій;

✓ внутрішній контроль і самооцінка ефективності заходів з безпеки праці.

Другий рівень забезпечує операційне управління безпекою праці, адаптоване до специфіки виду діяльності, чисельності персоналу та умов праці конкретного підприємства чи установи територіальних громад.

Ми вважаємо, що важливою особливістю такої моделі стає вертикальна інтеграція двох рівнів управління, що передбачає:

- ✓ чіткий розподіл повноважень і відповідальності;
- ✓ двосторонній обмін інформацією (знизу вгору – про стан безпеки праці, зверху вниз – управлінські рішення та рекомендації);
- ✓ єдині підходи до планування, моніторингу та оцінювання ефективності системи управління безпекою праці.

Завдяки дворівневій структурі інтегрованої моделі системи управління безпекою праці в територіальній громаді набуває цілісного, системного та адаптивного характеру. Це дозволяє враховувати як стратегічні пріоритети розвитку громади, так і реальні умови праці на рівні конкретних комунальних підприємств та установ. Основна мета такої моделі полягає в інтеграції правових, організаційних та профілактичних заходів, спрямованих на зниження виробничих ризиків та збереження життя і здоров'я працівників.

Мета інтегрованої моделі управління безпекою праці в територіальній громаді, що ґрунтується на дворівневій структурі управління полягає у формуванні ефективної, цілісної та керованої системи управління безпекою праці, орієнтованої на превентивне запобігання професійним ризикам, збереження життя і здоров'я працівників, підвищення результативності управлінських рішень органів місцевого самоврядування та забезпечення сталого розвитку територіальної громади.

Реалізація зазначеної мети забезпечує інтеграцію стратегічних і оперативних управлінських функцій, узгодженість дій усіх суб'єктів системи управління безпекою праці, а також створює умови для підвищення відповідальності органів місцевого самоврядування за стан охорони праці на

підпорядкованій території. Для досягнення визначеної мети необхідно виконати комплекс завдань інтегрованої моделі управління безпекою праці:

1. Уніфікація підходів до управління безпекою праці - завдання спрямоване на формування єдиного організаційно-методичного підходу до управління безпекою праці в межах територіальної громади, що передбачає:

- ✓ впровадження узгоджених принципів, стандартів і процедур управління безпекою праці;
- ✓ забезпечення єдності вимог до планування, реалізації та контролю заходів з охорони праці;
- ✓ координацію діяльності органу місцевого самоврядування та підпорядкованих комунальних суб'єктів;
- ✓ підвищення прозорості та керованості системи управління.

2. Забезпечення превентивного характеру системи управління безпекою праці - завдання полягає у переорієнтації управління безпекою праці з реагування на наслідки нещасних випадків на системне попередження професійних ризиків, що включає:

- ✓ ідентифікацію небезпечних та шкідливих виробничих факторів;
- ✓ оцінювання рівнів професійних ризиків;
- ✓ планування та реалізацію профілактичних заходів;
- ✓ формування культури безпеки праці;
- ✓ використання результатів моніторингу для коригування управлінських рішень.

3. Підвищення управлінської спроможності органів місцевого самоврядування у сфері безпеки праці - завдання спрямоване на розвиток інституційної та кадрової спроможності органів місцевого самоврядування шляхом:

- ✓ чіткого розмежування повноважень і відповідальності між рівнями управління;
- ✓ удосконалення механізмів координації та контролю;
- ✓ підвищення професійної компетентності посадових осіб;

✓ інтеграції питань безпеки праці в систему стратегічного та програмного розвитку громади.

4. Зниження рівня виробничого травматизму та професійної захворюваності - завдання полягає у досягненні вимірюваних соціально-економічних результатів функціонування моделі, а саме:

- ✓ скороченні кількості нещасних випадків на виробництві;
- ✓ зменшенні масштабів професійних захворювань;
- ✓ зниженні економічних втрат, пов'язаних із травматизмом;
- ✓ підвищенні рівня захищеності працівників комунального сектору.

Інтегрована модель управління безпекою праці в територіальних громадах, побудована на дворівневій структурі, є важливим інструментом реалізації державної політики у сфері безпеки праці в умовах децентралізації. Вона дозволяє поєднати централізовані нормативно-правові вимоги із місцевими ініціативами, забезпечуючи ефективність та прозорість управлінських процесів. Реалізація визначених завдань сприяє:

- ✓ формуванню єдиного методичного підходу до управління охороною праці;
- ✓ переорієнтації системи на превентивний характер та управління ризиками;
- ✓ посиленню інституційної та кадрової спроможності органів місцевого самоврядування;
- ✓ досягненню конкретних соціально-економічних результатів у вигляді зниження виробничого травматизму та професійної захворюваності.

Таким чином, інтегрована модель відповідає положенням Закону України «Про охорону праці» та узгоджується з принципами Європейської стратегії безпеки та гігієни праці, а її впровадження у територіальних громадах є логічним продовженням процесів децентралізації, закріплених у Законі України «Про місцеве самоврядування». Це забезпечує не лише підвищення рівня захищеності працівників, а й формування стійкої системи управління, що сприяє соціально-економічному розвитку громад.

Визначення очікуваних результатів функціонування моделі дозволяє перейти від концептуального обґрунтування до оцінки практичної результативності управлінських рішень у сфері безпеки праці. Насамперед реалізація моделі спрямована на формування єдиного організаційно-методичного підходу до управління безпекою праці в межах територіальної громади. Уніфікація процедур планування, реалізації та контролю заходів з охорони праці забезпечує узгодженість дій між органом місцевого самоврядування та підпорядкованими комунальними підприємствами, установами й організаціями. Очікуваним результатом у цьому контексті є підвищення керованості системи управління безпекою праці та зменшення фрагментарності управлінських впливів.

Важливим результатом реалізації інтегрованої моделі є забезпечення превентивного характеру системи управління безпекою праці. Йдеться про системний перехід від реагування на наслідки нещасних випадків до попередження професійних ризиків шляхом їх своєчасної ідентифікації, оцінювання та мінімізації. Запровадження превентивного підходу створює умови для формування культури безпеки праці, підвищення рівня обізнаності працівників та зниження ймовірності виникнення небезпечних виробничих ситуацій.

Очікуваним результатом впровадження моделі також є підвищення управлінської спроможності органів місцевого самоврядування у сфері безпеки праці. Це проявляється у посиленні координаційної, контрольної та аналітичної функцій ОМС, удосконаленні механізмів планування та моніторингу, а також у підвищенні професійної компетентності посадових осіб, відповідальних за реалізацію політики охорони праці. Інтеграція питань безпеки праці в систему стратегічного та програмного розвитку громади сприяє прийняттю більш обґрунтованих і результативних управлінських рішень.

Кінцевим соціально-економічним результатом реалізації інтегрованої моделі є зниження рівня виробничого травматизму та професійної захворюваності в комунальному секторі територіальної громади. Досягнення

цього результату забезпечує покращення умов праці, збереження життя і здоров'я працівників, а також скорочення соціальних і економічних втрат, пов'язаних із нещасними випадками на виробництві.

З метою забезпечення об'єктивності та вимірюваності результатів реалізації інтегрованої моделі управління безпекою праці запропоновано систему індикаторів оцінки ефективності, яка дозволяє здійснювати моніторинг стану безпеки праці, аналізувати динаміку змін та коригувати управлінські рішення. Відповідні очікувані результати та індикатори їх оцінки узагальнено в табл. 3.2, що відображає логічний зв'язок між завданнями моделі, результатами їх реалізації та кількісними і якісними показниками ефективності.

Таблиця 3.2 Очікувані результати реалізації інтегрованої моделі управління безпекою праці в територіальній громаді та індикатори їх оцінки

№	Завдання моделі	Очікувані результати	Індикатори оцінки ефективності
1.	Уніфікація підходів до управління безпекою праці	Формування єдиного організаційно-методичного підходу до управління безпекою праці в громаді	частка комунальних підприємств/установ, що працюють за уніфікованими положеннями з охорони праці; наявність затверджених локальних нормативних актів; рівень відповідності внутрішніх документів вимогам законодавства
2.	Забезпечення превентивного характеру системи управління безпекою праці	Перехід від реагування на наслідки до системного управління професійними ризиками	частка робочих місць, охоплених оцінюванням професійних ризиків; кількість реалізованих профілактичних заходів; частота повторюваності небезпечних ситуацій
3.	Підвищення управлінської спроможності органів місцевого самоврядування	Посилення координаційної, контрольної та аналітичної ролі ОМС у сфері безпеки праці	наявність структурного підрозділу або відповідальної особи з охорони праці; регулярність проведення моніторингу та звітності; рівень виконання програм з охорони праці
4.	Зниження рівня виробничого травматизму та професійної захворюваності	Покращення стану безпеки праці та умов праці в комунальному секторі	коефіцієнт виробничого травматизму; кількість нещасних випадків на 1000 працюючих; динаміка професійної захворюваності; обсяг витрат, пов'язаних із травматизмом

Джерело: сформовано автором

Запропонована система індикаторів оцінки ефективності реалізації інтегрованої моделі управління безпекою праці в територіальних громадах забезпечує:

- об'єктивність оцінювання, оскільки ґрунтується на кількісних та формалізованих показниках;
- порівнянність результатів у динаміці та між суб'єктами управління;
- можливість моніторингу, коригування управлінських рішень і програмних заходів;
- відповідність принципам програмно-цільового та результативного управління, що застосовуються в діяльності органів місцевого самоврядування.

Таким чином, очікувані результати реалізації інтегрованої моделі управління безпекою праці конкретизуються через систему індикаторів оцінки ефективності, що дозволяє перейти від декларативних цілей до вимірюваних управлінських результатів та забезпечує практичну реалізованість запропонованої моделі в діяльності територіальних громад.

У процесі реалізації моделі управління безпекою праці потрібно враховувати, що безпека праці на рівні територіальної громади формується як комплекс взаємопов'язаних напрямів. До них належать громадська безпека та цивільний захист, пожежна безпека й діяльність аварійно-рятувальних служб, безпека у сфері освіти та соціальних послуг, а також ефективна комунікація з мешканцями громади. Зазначені напрями інтегруються у стратегічний та операційний рівні управління, що дозволяє охопити всі аспекти безпеки життєдіяльності громади та забезпечити системний, міжсекторальний характер управління охороною праці.

Інтегрована модель управління безпекою праці в територіальній громаді відображає системне поєднання нормативно-правового, організаційно-управлінського, кадрово-компетентнісного, ресурсно-фінансового, інформаційно-аналітичного, превентивно-ризик-орієнтованого та комунікаційно-партнерського компонентів у межах дворівневої структури управління. Модель охоплює стратегічний рівень органів місцевого самоврядування та операційний рівень комунальних підприємств і установ, забезпечуючи узгодженість управлінських рішень, чіткий розподіл

повноважень і відповідальності та інтеграцію безпеки праці у систему місцевого розвитку.

Структура моделі відображає міжсекторальну взаємодію та функціональну інтеграцію напрямів громадської безпеки і цивільного захисту, пожежної безпеки й аварійно-рятувальної діяльності, безпеки у сфері освіти та соціальних послуг, а також комунікації з мешканцями громади. Це забезпечує перехід від фрагментарного реагування до превентивного, ризик-орієнтованого управління безпекою праці, спрямованого на збереження життя і здоров'я працівників у територіальних громадах.

Отже, розроблена інтегрована модель управління безпекою праці в територіальній громаді забезпечує системне поєднання стратегічного та операційного рівнів управління, адаптоване до умов децентралізації та різноманітності соціально-економічного розвитку громад. Модель ґрунтується на взаємодії ключових компонентів системи управління охороною праці та інтегрує її у ширший контекст місцевої системи безпеки. Це дозволяє перейти від фрагментарного та реактивного реагування до превентивного, ризик-орієнтованого управління.

Запропонована структура створює інституційну основу для підвищення результативності управлінських рішень, забезпечує узгодженість дій органів місцевого самоврядування, комунальних підприємств і установ, а також сприяє зниженню рівня професійних ризиків і виробничого травматизму в територіальних громадах. Кінцевим соціально-економічним результатом реалізації інтегрованої моделі є зниження рівня виробничого травматизму та професійної захворюваності, покращення умов праці та скорочення соціально-економічних втрат громади, пов'язаних із нещасними випадками на виробництві. Для забезпечення об'єктивності, вимірюваності та порівнянності результатів управління запропоновано систему індикаторів оцінки ефективності реалізації інтегрованої моделі. Вона створює підґрунтя для прийняття обґрунтованих управлінських рішень і коригування програмних заходів у сфері охорони праці.

3.2. Формування організаційних важелів управління безпекою праці у територіальних громадах.

Організаційно-економічний механізм управління безпекою праці у територіальних громадах України формується під впливом глибоких суспільних та інституційних трансформацій, що відбуваються в соціально-економічній сфері на місцевому рівні. У сукупності зазначені трансформації ускладнюють здатність органів місцевого самоврядування оперативно реагувати на загрози безпеці праці в умовах динамічних економічних змін [109].

Територіальна громада в межах організаційно-економічного механізму управління безпекою праці постає як єдина соціально-економічна система, де здійснюється накопичення та розподіл ресурсів, планування й реалізація заходів з охорони праці, а також контроль та оцінка їх ефективності. Функціонування територіальних громад створює передумови для формування фінансово-економічної основи реалізації політики у сфері охорони праці, спрямованої на подолання накопичених проблем, пов'язаних зі спроможністю громад впроваджувати сучасні механізми управління ризиками професійної діяльності. Водночас його ефективність значною мірою залежить від узгодженості стратегічних і оперативних управлінських рішень, рівня інституційної спроможності органів місцевого самоврядування, а також участі роботодавців і працівників у процесах управління професійними ризиками.

В той же час, варто наголосити, що особливості організації територіальних громад полягають у їх багаторівневій структурі, функціональній різноманітності та поєднанні управлінських, економічних і соціальних повноважень, що безпосередньо впливає на формування та реалізацію організаційно-економічного механізму управління безпекою праці.

Серед ключових характеристик територіальних громад варто виділити такі [110]:

- ✓ багатокomпонентність територіальної структури громади, яка включає декілька населених пунктів із різними умовами господарювання та рівнем

виробничих ризиків, що потребує диференційованих підходів до управління безпекою праці;

- ✓ поєднання локального та загальногромадського рівнів управління, що зумовлює необхідність узгодження заходів з охорони праці між окремими населеними пунктами, комунальними підприємствами та центральними органами управління громади;

- ✓ інституційна багатосуб'єктність управління, яка передбачає участь органів місцевого самоврядування, роботодавців, працівників, представників інституту старост і органів державного нагляду у процесі забезпечення безпеки праці;

- ✓ територіальна та галузева диференціація умов праці, обумовлена наявністю в межах громади підприємств різних видів економічної діяльності, що формує неоднорідну структуру професійних ризиків;

- ✓ обмеженість фінансових ресурсів місцевих бюджетів, яка потребує раціоналізації витрат на охорону праці та впровадження економічно обґрунтованих превентивних заходів;

- ✓ зростання ролі місцевого самоврядування в умовах децентралізації, що розширює повноваження громад у сфері управління безпекою праці та підвищує відповідальність за результати прийнятих рішень;

- ✓ необхідність інтеграції безпеки праці у стратегії соціально-економічного розвитку громади, що забезпечує системний характер управління та сприяє сталому розвитку територій.

Управління безпекою праці в територіальних громадах здійснюється через організаційно-економічний механізм, який дозволяє розглядати його одночасно як систему та як процес. Такий підхід забезпечує можливість ідентифікації ключових особливостей функціонування механізму, визначення його структури та сутнісних характеристик.

З метою більш глибокого розуміння організаційно-економічного механізму управління безпекою праці доцільно насамперед окреслити його сутність як інструменту, що поєднує організаційні, економічні, інституційні та управлінські складові. Це дозволяє не лише забезпечити реалізацію

інтегрованої моделі системи управління безпекою праці, але й створити умови для ефективного планування, моніторингу та оцінювання результатів заходів з охорони праці на рівні громади.

У науковій літературі [111; 112; 113; 114; 115; 116] організаційно-економічний механізм розвитку сільських територіальних громад найчастіше розглядається як підсистема загальної системи управління, покликана забезпечити ефективний вплив інструментами управлінських суб'єктів на ключові фактори середовища. Саме їхній стан визначає результати діяльності громади. При цьому, якщо аналіз спрямований на внутрішні параметри та чинники, механізм трактується як «механізм управління», а у випадку взаємодії з іншими громадами, підприємствами чи організаціями — як «механізм взаємодії». Особливий акцент робиться на багатоманітності таких механізмів та різноманітності їх базових складових, що дозволяє адаптувати управлінські рішення до специфіки розвитку кожної громади.

Організаційно-економічний механізм розвитку сільських територіальних громад можна визначити як комплекс економічних та організаційних методів, форм, інструментів і важелів впливу, що регулюють економічні відносини та внутрішні інтеграційні процеси в межах поселенської мережі. Він формує реальні та потенційні критерії забезпечення фінансової спроможності громад, враховуючи можливості модернізації їх інфраструктури на інноваційній основі [117].

З метою поглиблення теоретико-методологічного обґрунтування доцільним є формулювання авторського визначення досліджуваного поняття. Тож на нашу думку, організаційно-економічний механізм управління безпекою праці в територіальних громадах — це система організаційних, економічних, інституційних та інформаційно-аналітичних інструментів, що функціонують у межах громади та забезпечують планування, реалізацію, моніторинг і коригування управлінських рішень, спрямованих на зниження професійних ризиків, запобігання виробничому травматизму й формування безпечних умов праці відповідно до принципів децентралізації, соціального партнерства та сталого розвитку.

Запропоноване визначення дозволяє розглядати організаційно-економічний механізм управління безпекою праці одночасно як структурно впорядковану систему та як динамічний процес, що забезпечує цілеспрямований управлінський вплив на стан безпеки праці у територіальних громадах і створює передумови для підвищення ефективності місцевої політики у сфері охорони праці.

Для забезпечення цілісності та результативності управління безпекою праці у територіальних громадах доцільно визначити формалізовані ознаки організаційно-економічного механізму, що відображають його зміст, спрямованість та способи реалізації. На основі системного підходу до управління безпекою праці цілі механізму можна формалізувати як комплекс взаємопов'язаних завдань, спрямованих на забезпечення функціональної ефективності громади та збереження життя і здоров'я працівників:

- ✓ забезпечення безпечних та здорових умов праці на території громади шляхом системного виявлення і мінімізації професійних ризиків;

- ✓ запобігання виробничому травматизму та профілактика професійних захворювань через інтеграцію превентивних заходів у діяльність суб'єктів управління;

- ✓ підвищення інституційної спроможності органів місцевого самоврядування у сфері охорони праці через створення ефективної системи управлінських взаємодій;

- ✓ раціоналізація використання ресурсів громади (фінансових, організаційних, кадрових) для реалізації заходів з охорони праці та оптимізації витрат;

- ✓ інтеграція безпеки праці у соціально-економічні стратегії розвитку громади, що забезпечує системний і довгостроковий ефект управління.

Таким чином, організаційно-економічний механізм управління безпекою праці у територіальних громадах виступає системоутворюючим елементом місцевої політики у сфері охорони праці, що поєднує управлінські, економічні, інформаційно-аналітичні та мотиваційні елементи. Його ефективне

функціонування базується на дотриманні принципів, які забезпечують системність, передбачуваність і результативність управлінських рішень [118]:

- пріоритетність життя та здоров'я працівників, який визначає стратегічний напрям усіх управлінських дій. Усі рішення, пов'язані з охороною праці, мають виходити з розуміння того, що безпека людей є фундаментальною цінністю та критерієм ефективності системи управління;

- превентивність, або орієнтація на попередження професійних ризиків. Цей принцип відображає сучасні підходи до управління безпекою праці, коли акцент робиться не лише на реагуванні на інциденти, а на створенні умов, які мінімізують їх можливість виникнення;

- системність, що передбачає комплексний підхід до управління, у якому організаційні, економічні, інформаційно-аналітичні та мотиваційні складові механізму взаємопов'язані і функціонують як єдине ціле. Завдяки системності забезпечується узгодженість дій різних суб'єктів управління та послідовність реалізації заходів;

- децентралізація та субсидіарність, який визначає, що управлінські рішення повинні прийматися на рівні, найближчому до місця виникнення проблем. Це дозволяє оперативно реагувати на виробничі ризики і враховувати специфіку окремих підприємств та населених пунктів у складі громади;

- соціальне партнерство, що передбачає активну участь органів влади, роботодавців та працівників у процесах планування, організації та контролю заходів з охорони праці. Спільна відповідальність створює умови для формування культури безпеки та підвищення мотивації до дотримання правил;

- результативність та відповідальність, який зумовлює орієнтацію на досягнення конкретних, вимірюваних результатів та персоніфікацію відповідальності за порушення норм безпеки праці. Це забезпечує контроль ефективності управлінських рішень і стимулює дотримання встановлених стандартів;

- адаптивність до змін, що відображає здатність механізму швидко реагувати на трансформації у зовнішньому і внутрішньому середовищі громади, включаючи економічні, соціальні та технологічні зміни. Цей принцип

забезпечує стійкість системи та її здатність підтримувати належний рівень безпеки праці навіть у нестабільних умовах.

Сукупність зазначених принципів формує теоретично-методологічну основу функціонування організаційно-економічного механізму управління безпекою праці у територіальних громадах, забезпечує узгодженість дій усіх суб'єктів управління та спрямовує систему на досягнення комплексного соціально-економічного ефекту: зниження виробничих ризиків, збереження життя і здоров'я працівників та підвищення ефективності використання ресурсів громади.

Виходячи з визначення організаційно-економічного механізму управління безпекою праці, доцільно виділити сукупність функцій, що забезпечують його системність, превентивний характер та результативність (рис. 3.4) [119].

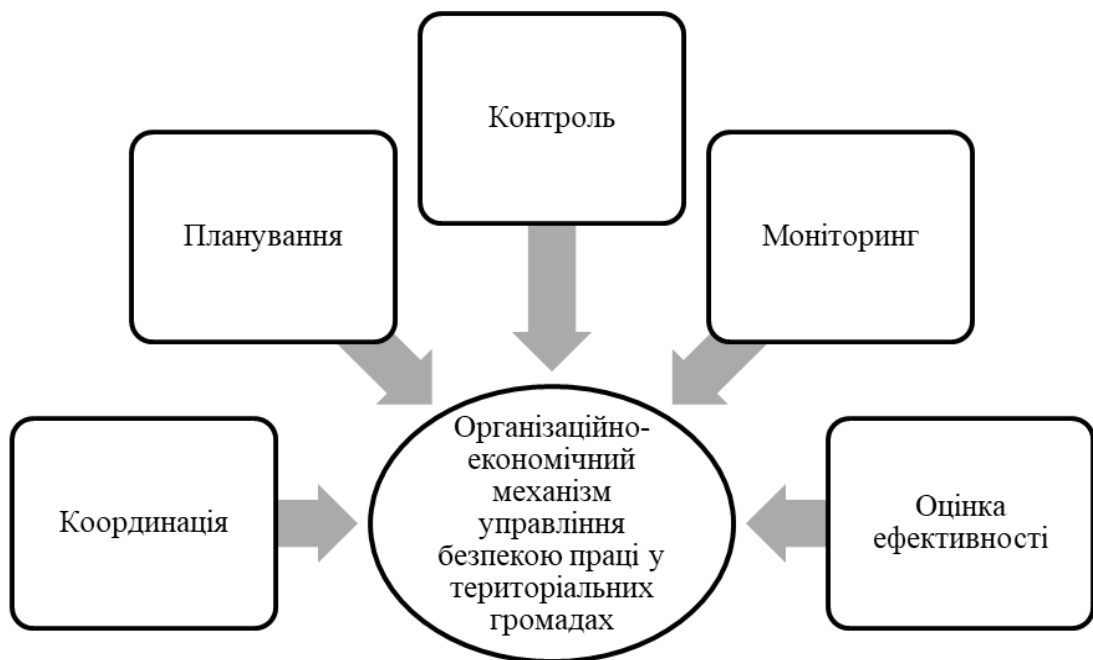


Рисунок 3.4 – Функції організаційно-економічного механізму управління безпекою праці у територіальних громадах

Джерело: сформовано автором

Координація є однією з базових функцій організаційно-економічного механізму управління безпекою праці у територіальних громадах. Вона передбачає узгодження дій органів місцевого самоврядування, роботодавців, громадських організацій і профспілок. Завдяки координації забезпечується

взаємодія між різними рівнями управління та підрозділами громади, що дозволяє уникнути дублювання зусиль і підвищує ефективність впровадження превентивних заходів.

Планування функціонує як стратегічний і тактичний інструмент управління безпекою праці в територіальних громадах. Воно включає розробку місцевих програм з охорони праці, визначення пріоритетів фінансування, розподіл ресурсів та встановлення ключових показників ефективності. Планування дозволяє передбачати ризики, оптимізувати використання ресурсів та інтегрувати заходи з безпеки праці у соціально-економічний розвиток громади.

Функція контролю забезпечує дотримання встановлених норм, стандартів та процедур охорони праці. Він передбачає перевірку виконання планових заходів, відповідальність суб'єктів управління та своєчасне реагування на порушення. Контроль формує дисципліну, гарантує реалізацію превентивних заходів і підвищує загальний рівень безпеки праці в територіальних громадах.

Моніторинг є безперервним процесом збору, обробки та аналізу інформації про стан безпеки праці в громадах. Він включає облік професійних ризиків, оцінку дотримання норм і своєчасне виявлення потенційних загроз. Моніторинг забезпечує оперативність управлінських рішень і дозволяє системі працювати на превенцію, а не лише на усунення наслідків.

Оцінка ефективності реалізованих заходів слугує завершальною функцією організаційно-економічного механізму управління безпекою праці у територіальних громадах та дозволяє визначити досягнуті результати, виявити сильні та слабкі сторони управління та скоригувати стратегії та ресурси для підвищення ефективності. Це дозволяє громадам постійно вдосконалювати систему безпеки праці та підтримувати її стійкість у довгостроковій перспективі.

Сукупність цих функцій формує цілісну систему управління безпекою праці, що забезпечує координацію дій суб'єктів, планування та розподіл ресурсів, контроль і моніторинг стану безпеки, а також оцінку результатів

впроваджених заходів. Взаємодія цих функцій забезпечує превентивний характер механізму, підвищує соціальну відповідальність роботодавців і працівників та сприяє системному розвитку територіальних громад.

Для забезпечення ефективного функціонування організаційно-економічного механізму управління безпекою праці у територіальних громадах необхідним є застосування комплексу спеціалізованих інструментів. Вони виконують превентивну, організаційну та мотиваційну функції, дозволяють систематизувати процеси управління, координувати дії суб'єктів, забезпечувати контроль за дотриманням норм безпеки та оцінювати ефективність реалізованих заходів (табл.3.2).

Таблиця 3.2 Інструменти організаційно-економічного механізму управління безпекою праці у територіальних громадах

№	Інструмент	Мета	Функція	Превентивний ефект
1.	Місцеві програми з охорони праці	Системне забезпечення безпеки праці в громаді	Планування та реалізація комплексних заходів з охорони праці	Попередження виробничих ризиків, формування культури безпеки
2.	Економічні стимули (співфінансування, компенсації, пріоритети)	Мотивація роботодавців до безпечних практик	Заохочення фінансових інвестицій у превентивні заходи	Зниження ймовірності травматизму через активне інвестування в безпеку
3.	Стандарти та КРІ безпеки праці	Контроль та підвищення ефективності СУБП	Встановлення нормативів та ключових показників ефективності	Системний моніторинг і раннє виявлення порушень безпеки
4.	Механізми партнерства	Координація дій суб'єктів управління	Співпраця органів влади, роботодавців, профспілок та громадських організацій	Обмін досвідом і впровадження превентивних практик у громадах
5.	Інформаційні кампанії та навчання	Формування знань і культури безпеки	Проведення тренінгів, семінарів, роз'яснювальних заходів	Зменшення ризиків через підвищення обізнаності працівників і роботодавців
6.	Аудит та самооцінка СУБП	Оцінка ефективності та виявлення ризиків	Перевірка виконання вимог охорони праці	Попереднє виявлення небезпечних факторів і корекція процесів до виникнення інцидентів

Джерело: сформовано автором

Представлені інструменти організаційно-економічного механізму управління безпекою праці у територіальних громадах виконують комплексну превентивну функцію. Кожен інструмент має чітко визначену мету та функцію, спрямовану на попередження професійних ризиків, підвищення ефективності системи управління та формування культури безпеки праці.

Місцеві програми та стандарти забезпечують системність і контроль, економічні стимули мотивують роботодавців до активного впровадження безпечних практик, механізми партнерства створюють умови для координації дій усіх зацікавлених сторін, а інформаційні кампанії та аудит дозволяють вчасно виявляти ризики і коригувати управлінські процеси. Отже, комплексне використання зазначених інструментів формує ефективний превентивний механізм управління безпекою праці, який дозволяє територіальним громадам не лише реагувати на інциденти, а передусім запобігати їх виникненню, що є ключовим фактором соціально-економічної стійкості та розвитку громади.

Для узагальнення функціональних складових та взаємозв'язків організаційно-економічного механізму управління безпекою праці у територіальних громадах доцільно виокремити ключові блоки, що забезпечують комплексну організацію управлінських, економічних, інформаційно-аналітичних та мотиваційно-контрольних процесів.

Структура механізму має формувати організаційні та економічні умови, які узгоджують інтереси місцевої влади, роботодавців і громади. Це створює основу для ефективної взаємодії суб'єктів управління, спрямованої на забезпечення безпечних і здорових умов праці, зниження професійних ризиків та раціональне використання ресурсів. Система орієнтована на реалізацію превентивних заходів, узгодженість управлінських рішень та інтеграцію питань охорони праці у стратегії соціально-економічного розвитку громади. У межах структури механізму нами виділено такі ключові блоки (табл. 3.3).

Таблиця 3.3 Структура організаційно-економічного механізму управління безпекою праці в територіальних громадах

№	Блок механізму	Функції	Очікуваний результат
1.	Організаційний	<ul style="list-style-type: none"> ✓ розподіл повноважень між рівнями управління; ✓ встановлення регламентів взаємодії; ✓ створення координаційних органів та інституту старост; ✓ міжмуніципальна співпраця. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ чітка відповідальність та підзвітність; ✓ узгодженість дій між суб'єктами управління; ✓ підвищення ефективності організаційних процесів.
2.	Економічний	<ul style="list-style-type: none"> ✓ фінансування заходів з охорони праці; ✓ програмно-цільове бюджетування; ✓ стимулювання роботодавців; ✓ залучення грантів, субвенцій, ППП. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ раціональне використання ресурсів; ✓ мотивація роботодавців до безпечних практик; ✓ забезпечення економічної підтримки превентивних заходів.
3.	Інформаційно-аналітичний	<ul style="list-style-type: none"> ✓ моніторинг стану безпеки праці; ✓ облік та класифікація професійних ризиків; ✓ оцінювання ефективності заходів. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ своєчасне виявлення ризиків; ✓ прийняття обґрунтованих управлінських рішень; ✓ підвищення точності оцінки ефективності превентивних заходів.
4.	Контрольно-мотиваційний	<ul style="list-style-type: none"> ✓ внутрішній контроль; ✓ встановлення персоніфікованої відповідальності; ✓ мотиваційні інструменти для розвитку культури безпеки праці. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ дотримання встановлених норм безпеки; ✓ підвищення дисципліни та відповідальності; ✓ формування превентивної поведінки серед працівників.

Джерело: сформовано автором

- організаційний блок механізму відповідає за встановлення правил і порядку взаємодії між суб'єктами управління. Він включає розподіл повноважень між рівнями управління, регламенти взаємодії, створення координаційних органів і інституту старост, а також міжмуніципальну співпрацю [120]. Цей блок забезпечує ефективну організацію процесів управління і чітку відповідальність за їх виконання;

- економічний блок концентрується на ресурсному забезпеченні заходів з безпеки праці. До нього належать фінансування програм безпеки праці, застосування програмно-цільового бюджетування, стимулювання роботодавців,

залучення грантів, субвенцій та інструментів публічно-приватного партнерства. Цей блок стимулює активне впровадження превентивних заходів і забезпечує економічну мотивацію дотримання стандартів безпеки;

- інформаційно-аналітичний блок включає систематичний моніторинг стану безпеки праці, облік і класифікацію професійних ризиків та оцінювання ефективності впроваджених заходів. Завдяки цьому блоку управлінська система здатна оперативно реагувати на зміни, передбачати потенційні загрози та коригувати діяльність громади;

- контрольо-мотиваційний блок забезпечує реалізацію принципів відповідальності та мотивації. Він включає внутрішній контроль, встановлення персоніфікованої відповідальності за порушення вимог безпеки та застосування мотиваційних інструментів для формування культури безпеки праці. Цей блок гарантує, що превентивні заходи виконуються на практиці, а всі учасники системи зацікавлені у підтриманні високого рівня безпеки.

Комплексне поєднання цих блоків формує цілісну структуру організаційно-економічного механізму управління безпекою праці, яка дозволяє громадам забезпечувати превентивний захист працівників, підвищувати ефективність використання ресурсів та інтегрувати охорону праці у стратегічний розвиток територій. Така структура не лише регламентує діяльність суб'єктів управління, а й створює умови для постійного вдосконалення системи, підвищення рівня безпеки праці та зміцнення соціально-економічної стійкості громади.

Для узагальнення викладених теоретичних положень та візуалізації взаємозв'язків між основними складовими організаційно-економічного механізму управління безпекою праці в територіальних громадах доцільно представити його у вигляді структурно-логічної схеми (рис. 3.5).

Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості використання запропонованого організаційно-економічного механізму управління безпекою праці як інструменту підвищення ефективності управлінської діяльності органів місцевого самоврядування та зниження

соціально-економічних втрат від виробничого травматизму в територіальних громадах.

Реалізація розробленого механізму сприяє зниженню виробничих ризиків шляхом впровадження превентивного підходу до управління безпекою праці, що дозволяє органам місцевого самоврядування на практиці здійснювати системну ідентифікацію, оцінювання та мінімізацію професійних ризиків у комунальних підприємствах, установах і організаціях громади. Застосування механізму забезпечує перехід від реагування на наслідки нещасних випадків до їх попередження, що має безпосередній економічний та соціальний ефект.



Рисунок 3.5 – Організаційно-економічний механізм управління безпекою праці в територіальних громадах

Джерело: сформовано автором

Використання результатів дослідження сприяє підвищенню рівня культури безпеки праці, оскільки запропонований механізм передбачає формування чіткої системи відповідальності, регулярне навчання та інформаційно-просвітницькі заходи для працівників і керівників. Це дозволяє

органам місцевого самоврядування інтегрувати питання безпеки праці у щоденну управлінську практику та забезпечити стійке дотримання вимог охорони праці на всіх рівнях управління.

Особливе практичне значення має здатність запропонованого механізму забезпечувати стійкість системи управління безпекою праці за умов обмежених ресурсів, що є характерним для більшості територіальних громад. Раціоналізація управлінських процесів, використання програмно-цільового підходу та концентрація ресурсів на превентивних заходах дозволяють органам місцевого самоврядування підвищувати результативність управління безпекою праці без суттєвого збільшення бюджетних витрат.

Отримані результати можуть бути використані в практичній діяльності органів місцевого самоврядування при розробленні та реалізації місцевих програм з охорони праці, формуванні системи моніторингу та оцінювання ефективності управління безпекою праці, а також у навчально-методичному забезпеченні підготовки та підвищення кваліфікації посадових осіб органів місцевого самоврядування.

Реалізація запропонованого організаційно-економічного механізму управління безпекою праці в територіальних громадах має низку специфічних особливостей, зумовлених багаторівневою структурою місцевого самоврядування, різноманітністю соціально-економічних умов та обмеженістю ресурсного забезпечення. На відміну від галузевих або корпоративних моделей, запропонований механізм орієнтований на функціонування в межах територіальної громади як цілісної соціально-економічної системи.

Однією з ключових особливостей реалізації механізму є його адаптивність до типу територіальної громади (міська / селищна / сільська). Запропонована структура дозволяє враховувати відмінності між міськими, селищними та сільськими громадами за рівнем економічної активності, галузевою структурою зайнятості, масштабами комунального сектору та інституційною спроможністю органів місцевого самоврядування.

У міських громадах акцент робиться на системному управлінні професійними ризиками в комунальних підприємствах, транспорті, житлово-комунальному господарстві та сфері послуг. У селищних і сільських громадах механізм реалізується з урахуванням домінування аграрного виробництва, сезонного характеру робіт та поєднання формальної і неформальної зайнятості, що потребує спрощених управлінських процедур і посиленого інформаційно-просвітницького компоненту.

Водночас, запропонований організаційно-економічний механізм має властивість масштабованості, що дозволяє застосовувати його як на рівні окремої громади, так і в межах міжмуніципальної співпраці. Механізм може поетапно впроваджуватися, починаючи з базових елементів (моніторинг, планування, контроль), з подальшим розширенням інструментарію відповідно до зростання управлінської та фінансової спроможності громади.

Масштабування можливе також за функціональним принципом — від реалізації заходів у комунальному секторі до поширення практик управління безпекою праці на приватні підприємства, що здійснюють діяльність на території громади. Це забезпечує гнучкість механізму та його придатність для громад з різною чисельністю населення і ресурсною базою.

Поряд з цим, реалізація організаційно-економічний механізм управління безпекою праці в територіальних громадах передбачає поєднання соціального та управлінського ефекту. З одного боку, впровадження механізму спрямоване на збереження життя і здоров'я працівників, зниження рівня виробничого травматизму та формування безпечних умов праці. З іншого — механізм підвищує якість управлінських процесів у громаді через чіткий розподіл повноважень, формалізацію процедур, використання індикаторів ефективності та посилення відповідальності суб'єктів управління.

Таким чином, безпека праці розглядається не лише як соціальна функція, а як складова ефективного місцевого управління та фактор підвищення соціально-економічної стійкості територіальної громади.

На відміну від традиційного підходу, зосередженого переважно на формальному дотриманні нормативних вимог, запропонований механізм орієнтований на формування культури безпеки праці в територіальній громаді. Реалізація механізму передбачає системну роботу з підвищення обізнаності працівників і керівників, розвиток превентивної поведінки, мотивацію до дотримання правил безпеки та активну участь соціальних партнерів. В цілому, підхід дозволяє забезпечити довгостроковий ефект управління безпекою праці, коли дотримання вимог охорони праці стає елементом управлінської культури та повсякденної практики, а не лише результатом контролюючих заходів.

Таким чином, проведені дослідження дозволили комплексно обґрунтувати теоретико-методологічні засади формування та функціонування організаційно-економічного механізму управління безпекою праці в територіальних громадах України. Доведено, що громада виступає самостійною соціально-економічною системою, у межах якої зосереджуються ресурси та управлінські повноваження для забезпечення безпечних умов праці. Ефективність управління визначається багаторівневою структурою, інституційною багатосуб'єктністю та обмеженістю ресурсів, що зумовлює необхідність інтегрованого механізму. Запропоноване авторське визначення дозволяє розглядати його як систему та процес, спрямований на превентивне управління ризиками, формування культури безпеки та інтеграцію охорони праці у стратегії розвитку громад. Структурна побудова механізму на основі організаційного, економічного, інформаційно-аналітичного та контрольного-мотиваційного блоків забезпечує узгодженість управлінських рішень, адаптивність і довгострокову стійкість системи навіть за умов обмежених ресурсів. Отримані результати створюють основу для практичного впровадження ефективної місцевої політики у сфері охорони праці.

3.3 Економічні інструменти управління безпекою праці у територіальних громадах.

У сучасних умовах воєнного стану територіальні громади та комунальні підприємства змушені оперативно адаптувати системи управління охороною праці, враховуючи як фізичні, так і психологічні аспекти безпеки персоналу. Традиційні заходи охорони праці, сформовані для мирного часу, не відповідають специфічним викликам цього періоду, що проявляється у недостатній готовності працівників до надзвичайних ситуацій, зростанні емоційного навантаження, зниженні ефективності управління ризиками та ускладненні процесів утримання кваліфікованих кадрів.

Воєнний стан формує додаткові загрози для безпеки праці, зокрема обстріли, руйнування виробничої та соціальної інфраструктури, перебої в енергопостачанні, функціонуванні систем оповіщення й евакуації. Одночасно з цим посилюється психологічне навантаження на працівників — зростає рівень стресу, тривожності та емоційного виснаження, що підвищує ризик нещасних випадків і негативно впливає на продуктивність праці.

За таких умов територіальна громада виступає базовим рівнем реалізації системи управління безпекою праці, оскільки саме на цьому рівні зосереджуються ресурси, управлінські повноваження та відповідальність за створення безпечних і здорових умов праці. У межах громади відбувається безпосередня організація трудових процесів у комунальних підприємствах, установах, закладах освіти, охорони здоров'я, житлово-комунального господарства. Тут працівник постає не як абстрактна статистична одиниця, а як конкретний суб'єкт з реальними умовами праці, ризиками та потребами, що зумовлює необхідність превентивного виявлення загроз, а не лише реагування на наслідки [121].

Децентралізація суттєво змінила роль територіальних громад у сфері охорони праці, надавши їм реальні управлінські повноваження. Громади виступають засновниками та власниками комунальних підприємств,

роботодавцями для значної частини персоналу, а також суб'єктами стратегічного планування місцевого розвитку та програм безпеки. Це означає, що вони трансформуються з виконавців окремих рішень у повноправних суб'єктів управління, які формують правила, розподіляють ресурси та здійснюють контроль за реалізацією заходів з охорони праці.

Важливою передумовою ефективного управління є концентрація на рівні територіальної громади ключових ресурсів безпеки праці. Саме тут акумулюються фінансові можливості місцевого бюджету, кадровий потенціал, інформація про реальний стан умов праці, а також інфраструктурні елементи — укриття, системи оповіщення, транспортне та медичне забезпечення. Така концентрація створює об'єктивні умови для комплексного управління охороною праці, поєднуючи організаційні, економічні та соціальні інструменти.

Безпека праці у територіальних громадах має диференційований характер, що залежить від галузевої структури економіки, рівня урбанізації, стану інфраструктури та інтенсивності воєнних загроз. Централізовані підходи не завжди враховують ці особливості, що знижує їхню результативність. Натомість громада як базовий рівень управління володіє можливістю адаптувати систему охорони праці до локальних ризиків і специфічних умов функціонування.

У сукупності децентралізація, соціально-економічні трансформації та воєнний стан доводять обмеженість традиційних підходів до охорони праці. Це зумовлює потребу у розробленні та впровадженні комплексної програми реалізації інноваційної моделі системи управління безпекою праці у територіальних громадах. Така програма має поєднувати стратегічне планування, систематичний контроль, оцінку професійних ризиків, соціально-психологічну підтримку персоналу та інтегровану інформаційно-аналітичну базу [122].

У межах програми територіальна громада виконує роль координатора та інтегратора управлінських дій, забезпечуючи узгодження інтересів органів місцевого самоврядування, роботодавців і працівників. Вона формує

організаційні та економічні умови для превентивного управління ризиками, створює інформаційно-аналітичне підґрунтя для обґрунтованого прийняття рішень, сприяє розвитку культури безпеки та інтеграції питань охорони праці у стратегії місцевого розвитку.

Програма реалізації інноваційної моделі системи управління безпекою праці у територіальних громадах є комплексним інструментом формування ефективної та адаптивної системи охорони праці на місцевому рівні. Її сутність полягає у поєднанні організаційних, економічних, інформаційно-аналітичних та мотиваційно-контрольних механізмів, що забезпечують узгодженість управлінських рішень, превентивний характер управління ризиками та інтеграцію питань безпеки праці у соціально-економічний розвиток громади [123].

Програма враховує сучасні виклики децентралізації, воєнного стану та глибоких соціально-економічних трансформацій і передбачає адаптацію систем управління охороною праці до нових фізичних і психологічних ризиків, формування культури безпеки як основи стійкості громади, запровадження інноваційних управлінських інструментів (цифровий аудит, КРІ безпеки, сучасні мотиваційні та підтримуючі механізми), а також узгодження інтересів усіх учасників трудових відносин. В цілому, вона виступає практичним механізмом реалізації інноваційної моделі управління безпекою праці, що забезпечує стабільність, адаптивність і результативність системи охорони праці на рівні територіальних громад навіть за умов підвищених ризиків і системних трансформацій.

Таким чином, обґрунтування необхідності програми реалізації інноваційної моделі системи управління безпекою праці у територіальних громадах показує, що саме місцевий рівень є ключовим для формування ефективної політики охорони праці. Концентрація ресурсів, управлінських повноважень та відповідальності у громадах створює передумови для комплексного та адаптивного управління ризиками. Водночас сучасні виклики

децентралізації, соціально-економічних трансформацій і воєнного стану потребують чітко визначених орієнтирів та інструментів реалізації.

Саме тому наступним етапом дослідження є визначення мети та завдань програми, які конкретизують її стратегічне спрямування, окреслюють пріоритети та забезпечують практичну реалізацію інноваційної моделі управління безпекою праці у територіальних громадах [124].

Ураховуючи зазначені виклики та необхідність підвищення ефективності управління охороною праці, мета Програми реалізації інноваційної моделі системи управління безпекою праці у територіальних громадах полягає у підвищенні ефективності управління охороною праці шляхом запровадження превентивного та системного підходу. Програма спрямована на створення комплексної та адаптивної системи, яка забезпечує збереження життя і здоров'я працівників, оптимізує використання ресурсів громади та інтегрує питання безпеки праці у стратегічні напрями соціально-економічного розвитку. Досягнення цієї мети передбачає реалізацію наступних завдань програми (рис.3.6):



Рисунок 3.6 – Завдання програма реалізації інноваційної моделі системи управління безпекою праці у територіальних громадах

Джерело: сформовано автором

— впровадження організаційно-економічного механізму управління безпекою праці, включає стратегічне планування, контроль і моніторинг ризиків, а також оцінку ефективності заходів з охорони праці на рівні громади та комунальних підприємств;

— розвиток культури безпеки праці, забезпечує формування відповідального ставлення працівників і керівників до власного здоров'я, підвищує мотивацію до дотримання стандартів безпеки та інтегрує принципи охорони праці у місцеві соціально-економічні стратегії;

— оптимізація ресурсів громади для ефективного управління ризиками, включаючи фінансові, кадрові та матеріально-технічні ресурси, а також інфраструктурні елементи, дозволяє забезпечити превентивний характер системи охорони праці та зменшити ймовірність надзвичайних ситуацій;

— запровадження інноваційних інструментів управління, таких як цифровий аудит безпеки, система KPI безпеки, сучасні мотиваційні та соціально-психологічні підтримуючі механізми, підвищують адаптивність і ефективність системи управління [125];

— узгодження інтересів усіх учасників трудових відносин — органів місцевого самоврядування, роботодавців та працівників — для забезпечення скоординованих дій, раціонального використання ресурсів та комплексного підходу до запобігання ризикам.

Реалізація програми створюватиме системний та превентивний підхід до управління безпекою праці, забезпечує інтеграцію фізичних, соціальних та психологічних аспектів безпеки, підвищує ефективність організаційно-економічного механізму та сприяє формуванню довгострокової стійкості системи охорони праці на рівні територіальних громад [126].

Розробка та запровадження програми реалізації інноваційної моделі системи управління безпекою праці у територіальних громадах розглядається як багаторівневий процес, що ґрунтується на принципах системності та структурованості. Такий підхід передбачає поетапне впровадження організаційно-економічних, управлінських та соціальних інструментів, які

формують інтегровану основу для підвищення ефективності діяльності органів місцевого самоврядування та комунальних підприємств у сфері безпеки праці. З урахуванням наукової логіки дисертаційного дослідження та практики управління доцільно виокремити такі основні етапи реалізації Програми:

перший етап – аналітико-діагностичний, на даному етапі проводиться комплексна оцінка початкового стану системи управління безпекою праці у територіальній громаді. Здійснюється аналіз умов праці, ідентифікація фізичних і психологічних ризиків, оцінка рівня виробничого травматизму, управлінської спроможності органів місцевого самоврядування, а також наявних ресурсів і інфраструктурного забезпечення. Результатом етапу є формування цілісної інформаційно-аналітичної основи для подальшого проектування Програми;

другий етап – проєктно-планувальний, розробляється концепція реалізації інноваційної моделі системи управління безпекою праці з урахуванням специфіки конкретної територіальної громади. Визначаються стратегічна мета, завдання, пріоритети, інструменти та очікувані результати Програми. Одночасно формується організаційно-економічний механізм її реалізації, розробляються локальні нормативні документи, програми та плани заходів;

третій етап – організаційно-впроваджувальний - етап передбачає практичне впровадження запроєктованих управлінських рішень. Формуються відповідні управлінські структури, визначається розподіл повноважень і відповідальності між суб'єктами управління, запроваджуються інноваційні інструменти управління безпекою праці, зокрема цифрові системи моніторингу, КРІ безпеки, мотиваційні та соціально-психологічні механізми. Паралельно організовується навчання та інструктаж персоналу;

на четвертому етапі – функціонально-реалізаційному, відбувається забезпечення повноцінного функціонування системи управління безпекою праці у межах територіальної громади. Здійснюється систематичний контроль за дотриманням вимог охорони праці, моніторинг виробничих ризиків і

показників ефективності, а також оперативне коригування управлінських рішень. Ключовим акцентом етапу є формування культури безпеки праці та закріплення превентивного підходу до управління ризиками;

п'ятий етап – оцінювально-коригувальний передбачає оцінку результативності реалізації Програми на основі системи індикаторів та КРІ. Аналізується ступінь досягнення поставленої мети та завдань, ефективність використання ресурсів громади, динаміка виробничих ризиків і рівень сформованості культури безпеки праці. За результатами оцінювання здійснюється коригування Програми та визначаються напрями її подальшого розвитку й масштабування.

Така поетапна структура забезпечує системність, адаптивність і превентивну спрямованість Програми реалізації інноваційної моделі системи управління безпекою праці у територіальних громадах та відповідає сучасним вимогам управління і практичним викликам воєнного стану. Це дозволяє забезпечити адаптивність системи та її стійкість у довгостроковій перспективі.

Водночас, поетапність реалізації Програми інноваційної моделі системи управління безпекою праці у територіальних громадах забезпечує її системність, керованість та орієнтацію на досягнення вимірюваних результатів. Реалізація інноваційної моделі системи управління безпекою праці у територіальних громадах передбачає застосування сукупності взаємопов'язаних інструментів, адаптованих до кожного етапу її впровадження (табл.3.4).

Отже, інструментарій реалізації програми управління безпекою праці у територіальних громадах має міждисциплінарний характер, адже поєднує аналітичні, управлінські, економічні та соціальні засоби, що формують цілісну та стійку систему. Кожен етап впровадження інтегрує конкретні інструменти з очікуваними результатами, забезпечуючи комплексний, превентивний та адаптивний підхід до управління ризиками. Такий системний підхід дозволяє громадам раціонально використовувати наявні ресурси, формувати культуру безпеки, мінімізувати виробничі ризики та підтримувати стабільність функціонування управлінських механізмів. Важливо, що ефективність

програми зберігається навіть в умовах воєнного стану та соціально-економічних трансформацій, що підтверджує її адаптивність і здатність забезпечувати результативність у кризових ситуаціях.

Таблиця 3.4 Інструментарій програми реалізації інноваційної моделі системи управління безпекою праці у територіальних громадах.

№	Етап	Інструменти	Результат
1.	аналітико-діагностичний	Аналіз стану умов праці; ідентифікація фізичних та психологічних ризиків; оцінка виробничого травматизму; аудит управлінських та ресурсних можливостей громади; SWOT-аналіз	Виявлення проблемних зон та пріоритетів; формування інформаційно-аналітичної бази для прийняття управлінських рішень
2.	проєктно-планувальний	Розробка концепції інноваційної моделі СУБП; визначення мети, завдань і пріоритетів; формування організаційно-економічного механізму; планування ресурсів; створення нормативних документів і планів заходів	Сформована програма реалізації інноваційної моделі; визначені суб'єкти, інструменти та ресурси для впровадження
3.	організаційно-впроваджувальний	Створення управлінських структур; розподіл повноважень; навчання та інструктаж персоналу; впровадження цифрових інструментів моніторингу; мотиваційні та соціально-психологічні механізми	Практичне впровадження інноваційної моделі; підвищення рівня дотримання вимог охорони праці
4.	функціонально-реалізаційному	Систематичний контроль; моніторинг ризиків; оцінка КРІ; превентивне управління ризиками; формування культури безпеки	Повноцінне функціонування системи управління безпекою праці; своєчасне виявлення ризиків; формування безпечного середовища праці
5.	оцінювально-коригувальний	Аналіз досягнення цілей; оцінка ефективності використання ресурсів; порівняльний аналіз «до/після»; підготовка аналітичних звітів; коригування управлінських рішень	Підвищення адаптивності та результативності системи управління; зниження рівня травматизму; підвищення культури безпеки праці; визначення напрямів подальшого розвитку програми

Джерело: сформовано автором

На нашу думку, упровадження програми реалізації інноваційної моделі системи управління безпекою праці у територіальних громадах як комплексного механізму зумовлює потребу в застосуванні інноваційних елементів, що забезпечують підвищення ефективності управління безпекою праці та посилюють адаптивність системи до специфіки й умов функціонування кожної громади.

Інноваційні елементи програми реалізують комплексний підхід, поєднуючи технологічні, організаційні, економічні та соціально-психологічні засоби управління. Перш за все, використання цифрових технологій для моніторингу ризиків дозволяє забезпечити оперативний збір та аналіз даних про умови праці, рівень виробничого травматизму, дотримання нормативів та ефективність превентивних заходів. Завдяки цьому громада може швидко реагувати на потенційні загрози та приймати обґрунтовані управлінські рішення.

Другий важливий аспект – інтеграція охорони праці у систему управління територіальною громадою. Це передбачає включення заходів безпеки у стратегічні та програмні документи громади, локальні плани розвитку комунальних підприємств, освітніх і медичних закладів, а також ЖКГ. Така інтеграція забезпечує системність, дозволяє враховувати локальні особливості та створює умови для реалізації превентивного підходу до управління ризиками.

Третім інноваційним елементом є запровадження економічних стимулів та механізмів фінансування, що мотивують організації та працівників до дотримання правил безпеки. Це може включати премії за активну участь у заходах з охорони праці, виділення цільових бюджетних коштів на модернізацію інфраструктури безпеки, грантову підтримку проєктів, спрямованих на зниження ризиків, та інші економічні інструменти.

Програма передбачає розвиток інформаційно-просвітницьких заходів, спрямованих на формування культури безпеки праці у громадах. Навчальні семінари, тренінги, консультації та інформаційні кампанії підвищують

обізнаність персоналу, розвивають компетентності керівників і працівників у сфері охорони праці та сприяють створенню мотивуючого середовища для дотримання правил безпеки.

Таким чином, інноваційні елементи програми реалізують стратегічну мету підвищення ефективності системи управління безпекою праці через поєднання технологічних, організаційних, економічних та соціально-психологічних інструментів. Вони забезпечують комплексність, адаптивність та превентивний характер управління ризиками, створюють передумови для розвитку культури безпеки на рівні територіальної громади та сприяють сталому функціонуванню системи охорони праці навіть за умов підвищених загроз і трансформацій.

Наведена на рисунку 3.7 структурно-логічна схема реалізації Програми відображає взаємозв'язок між її етапами, інструментами та очікуваними результатами, забезпечуючи цілісність і системність процесу впровадження. Вона демонструє послідовність переходу від аналітико-діагностичного блоку до оцінювально-коригувального, а також інтеграцію організаційних, економічних та соціальних механізмів у єдину модель управління безпекою праці. Такий підхід дозволяє візуалізувати логіку програми та підкреслити її адаптивність до сучасних викликів.

Очікувані результати від впровадження програми реалізації інноваційної моделі системи управління безпекою праці у територіальних громадах мають багаторівневий характер та відображають наукову новизну дослідження, поєднуючи превентивний, системний та адаптивний підхід до управління ризиками на місцевому рівні. По-перше, програма сприяє зниженню професійних ризиків та виробничого травматизму, адже інтегрує сучасні методи моніторингу, оцінки та управління ризиками, передбачає цифровий контроль та регулярну аналітику стану умов праці, що дозволяє виявляти загрози до настання негативних наслідків.

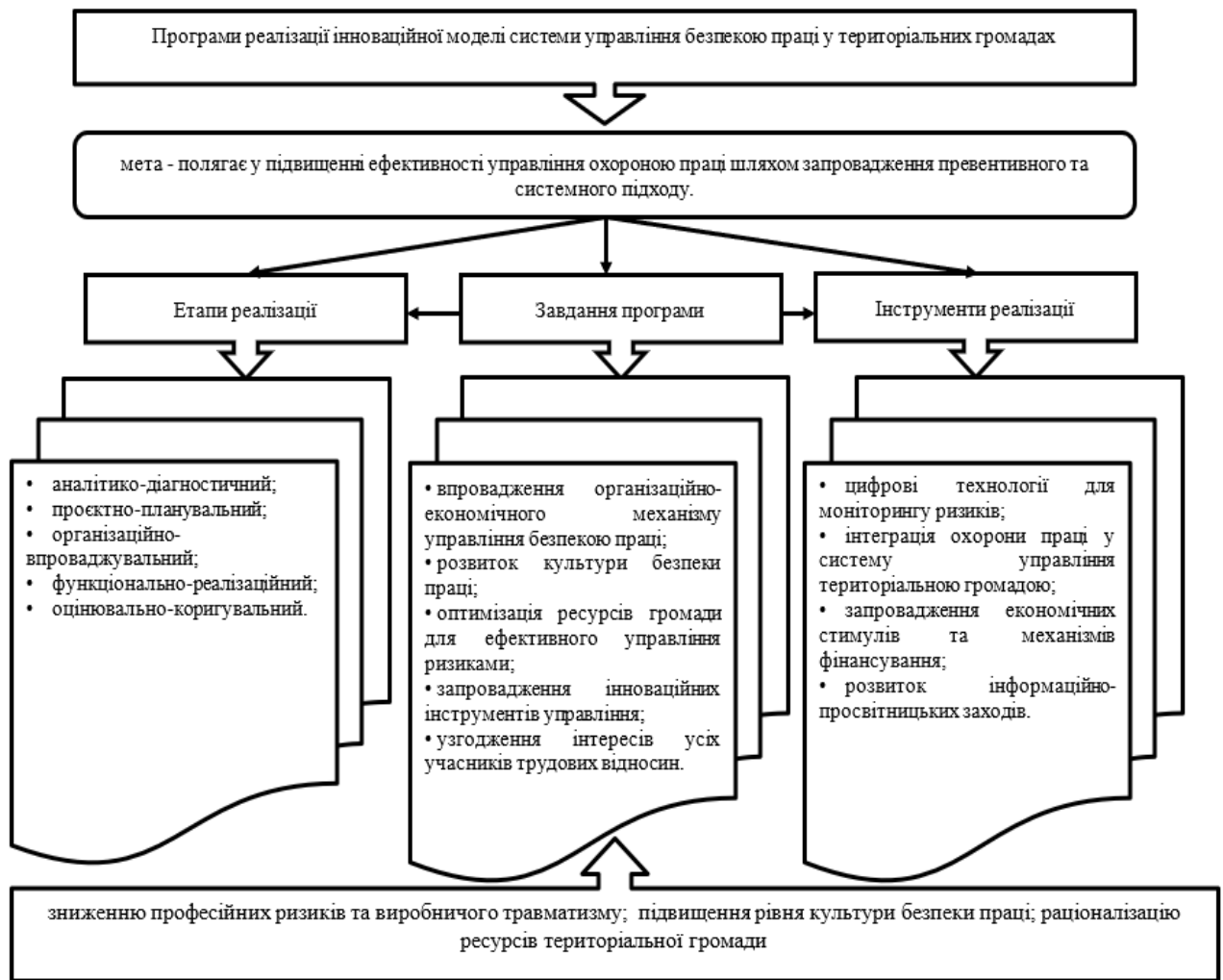


Рисунок 3.7 – Структурно-логічна схема програми реалізації інноваційної моделі системи управління безпекою праці у територіальних громадах

Джерело: сформовано автором

По-друге, впровадження програми забезпечує підвищення рівня культури безпеки праці серед працівників, керівників і громадських структур. Формування такої культури ґрунтується на постійних освітніх, інформаційно-просвітницьких та мотиваційних заходах, що сприяють усвідомленому дотриманню норм охорони праці, розвитку професійної відповідальності та превентивного мислення.

По-третє, програма спрямована на раціоналізацію ресурсів територіальної громади, оскільки передбачає ефективне планування фінансових, кадрових та інфраструктурних ресурсів, інтегруючи їх у систему управління безпекою праці. Оптимізація використання ресурсів підвищує результативність

управлінських рішень та забезпечує економічну доцільність заходів безпеки [127].

Нарешті, комплексне впровадження інноваційних елементів програми формує передумови для соціально-економічної стійкості територіальної громади. Зниження виробничих ризиків, підвищення ефективності управління ресурсами та розвиток культури безпеки забезпечують довгострокову стабільність системи управління безпекою праці та адаптивність громади до нових викликів, у тому числі воєнного стану та соціально-економічних трансформацій.

Таким чином, наукова новизна програми полягає в розробленні комплексного, інтегрованого та адаптивного механізму управління безпекою праці, який дозволяє досягати синергетичного ефекту: зниження ризиків, підвищення безпечності праці, ефективне використання ресурсів та забезпечення стабільності і стійкості громади в умовах децентралізації та сучасних викликів.

Важливим аспектом підготовки та обґрунтування програми реалізації інноваційної моделі системи управління безпекою праці у територіальних громадах є застосування комплексного набору методів дослідження. На нашу думку комплекс методів варто поділити на чотири групи (табл.3.5):

- аналітичні методи дозволяють оцінити поточний стан системи управління безпекою праці у територіальних громадах та виявити проблемні зони;
- соціологічні методи дають змогу виявити соціально-психологічні фактори ризику;
- економічні методи дозволяють оцінити ресурсний потенціал громади для реалізації запропонованої програми;
- методи управлінського моделювання забезпечують прогнозування ефективності заходів та оптимізацію управлінських рішень щодо управління безпеки праці в громаді.

Таблиця 3.5 Методи дослідження та їх застосування у програмі реалізації інноваційної моделі системи управління безпекою праці у територіальних громадах

№	Метод	Зміст / підхід	Очікувані результати
Аналітичні методи			
1.	SWOT-аналіз	Ідентифікація сильних і слабких сторін, можливостей і загроз системи управління безпекою праці	Визначення проблемних зон та пріоритетів для втручання; стратегічне планування заходів
2.	Аудит умов праці	Оцінка фізичних, організаційних та інфраструктурних умов праці	Виявлення ризиків та невідповідностей нормативам безпеки; база для розробки превентивних заходів
3.	Статистичний аналіз травматизму	Аналіз динаміки виробничих нещасних випадків	Визначення найбільш небезпечних процесів; планування профілактичних заходів
Соціологічні методи			
4.	Опитування персоналу	Виявлення обізнаності, мотивації та ставлення працівників до безпеки	Оцінка культури безпеки та рівня відповідальності персоналу
5.	Оцінка психологічного стану	Визначення рівня стресу, тривожності, емоційного вигорання	Ідентифікація соціально-психологічних ризиків; формування програм підтримки персоналу
Економічні методи			
6.	Аналіз та оцінка ресурсів громади	Оцінка кадрового, фінансового та матеріально-технічного потенціалу	Визначення можливостей реалізації програми; оптимізація ресурсного забезпечення
Методи управлінського моделювання			
7.	Побудова організаційно-економічного механізму	Моделювання взаємодії органів громади, підприємств і персоналу	Наукове обґрунтування управлінських рішень; прогнозування ефективності заходів
8.	Система КРІ безпеки	Встановлення ключових показників ефективності управління безпекою	Моніторинг результатів; оцінка досягнення цілей; коригування управлінських дій

Джерело: сформовано автором

Застосування дослідницьких методів забезпечує системний, об'єктивний та багатовимірний аналіз стану управління охороною праці, а також дозволяє оцінити ефективність реалізованих заходів. Комплексна методологія створює основу для глибокого вивчення проблематики та розробки інноваційних рішень, спрямованих на вдосконалення системи безпеки у територіальних

громадах. Інтеграція аналітичних, соціологічних, економічних та управлінських інструментів формує адаптивний і превентивний підхід до управління ризиками. Як показано у таблиці 3.5, кожен метод має чітко визначене функціональне призначення та очікуваний результат, що забезпечує комплексність програми, підвищує рівень захисту працівників та сприяє утвердженню культури безпеки.

У процесі реалізації програм управління безпекою праці у територіальних громадах неминуче виникають різноманітні ризики, що можуть знизити ефективність впровадження або уповільнити досягнення очікуваних результатів. Їх своєчасна ідентифікація та розробка механізмів мінімізації є ключовою умовою забезпечення стійкості та результативності системи [128 - 136]. Важливою особливістю дослідження є комплексний підхід до аналізу ризиків, який охоплює фінансово-ресурсні, кадрові, організаційні, технічні, соціально-психологічні, нормативно-правові та зовнішні чинники. Такий підхід дозволяє не лише визначити потенційні загрози, але й сформувані превентивні механізми управління ними.

До фінансових та ресурсних ризиків належать обмеженість бюджетних коштів, затримки у фінансуванні та недостатня матеріально-технічна база. Їх подолання можливе через цільове планування бюджету, залучення грантових ресурсів та оптимізацію використання наявних засобів. Кадрові ризики, пов'язані з дефіцитом кваліфікованих працівників і високою плінністю кадрів, мінімізуються завдяки формуванню кадрового резерву, системі підвищення кваліфікації та мотиваційним механізмам. Організаційні ризики, що виникають через неузгодженість дій різних учасників та нечіткість повноважень, потребують створення координаційних рад і інтеграції заходів безпеки у стратегічні плани розвитку громади.

Технічні та технологічні ризики, зумовлені застарілими системами моніторингу чи перебоями в інфраструктурі, долаються шляхом впровадження сучасних цифрових рішень, резервування критично важливих систем та регулярного їх тестування. Соціально-психологічні ризики, що проявляються у

стресі, опорі змінам та низькій культурі безпеки, мінімізуються через тренінги, інформаційні кампанії та залучення працівників до процесу ухвалення рішень [137]. Законодавчі ризики, пов'язані зі змінами нормативної бази, потребують постійного моніторингу та оперативної адаптації локальних документів. Нарешті, зовнішні фактори, такі як військові дії чи форс-мажорні обставини, вимагають розробки планів реагування, створення мобільних груп та гнучкого планування строків реалізації програми.

Таким чином, системна ідентифікація ризиків та визначення шляхів їх мінімізації є невід'ємною складовою ефективного управління охороною праці. Комплексне поєднання організаційних, економічних, соціально-психологічних та технологічних заходів формує адаптивну модель, здатну забезпечити стабільність і результативність програми навіть в умовах обмежених ресурсів та підвищених загроз. Це створює підґрунтя для формування стійкої культури безпеки та гарантує належний рівень захисту працівників у територіальних громадах.

Отже, у сучасних умовах воєнного стану та соціально-економічних трансформацій традиційні системи управління охороною праці в територіальних громадах і комунальних підприємствах виявилися недостатньо ефективними. Дослідження показало, що існуючі підходи не враховують специфіку фізичних і психологічних ризиків, підвищене емоційне навантаження персоналу та необхідність превентивного реагування на надзвичайні ситуації.

Дослідження підтвердило, що територіальні громади виступають ключовим рівнем реалізації політики охорони праці, оскільки саме тут концентруються фінансові, кадрові та інфраструктурні ресурси, організаційні повноваження та відповідальність за створення безпечного робочого середовища. Децентралізація надала громадам реальні управлінські інструменти, що дозволяє їм адаптувати систему охорони праці до локальних умов та специфічних ризиків.

Обґрунтовано необхідність розроблення та впровадження Програми реалізації інноваційної моделі системи управління безпекою праці, яка поєднує організаційні, економічні, соціально-психологічні та інформаційно-аналітичні механізми. Програма забезпечує системний і превентивний підхід, інтегрує охорону праці у стратегічне управління громадою, формує культуру безпеки, оптимізує ресурси та сприяє підвищенню адаптивності системи.

Структурно-логічна модель програми, розроблена нами, включає п'ять етапів: аналітико-діагностичний, проєктно-планувальний, організаційно-впроваджувальний, функціонально-реалізаційний та оцінювально-коригувальний. Кожен етап передбачає конкретні інструменти та очікувані результати, що забезпечують комплексність, послідовність і вимірюваність впровадження. Запровадження програми дозволить досягти синергетичного ефекту: зниження професійних ризиків, підвищення рівня культури безпеки праці, ефективне використання ресурсів громади та забезпечення стабільності і стійкості системи охорони праці навіть за умов підвищених загроз.

Таким чином, запропонована програма виступає комплексним, адаптивним і практичним механізмом реалізації інноваційної моделі управління безпекою праці на рівні територіальних громад, забезпечуючи превентивність, ефективність і довгострокову стійкість системи в умовах воєнного стану та соціально-економічних змін.

Висновки до розділу 3

1. У результаті проведеного дослідження нами обґрунтовано, що сучасний стан функціонування системи управління безпекою праці в територіальних громадах України характеризується фрагментарністю, переважанням реактивних підходів, нечітким розподілом повноважень, обмеженістю ресурсного та кадрового забезпечення, а також недостатньою інтеграцією питань охорони праці у стратегічні документи місцевого розвитку. Доведено, що зазначені проблеми істотно знижують ефективність

управлінських рішень та унеможлиблюють формування сталого превентивного управління професійними ризиками.

2. Доведено, що жодна з існуючих моделей системи управління безпекою праці у чистому вигляді не забезпечує комплексного та адаптованого до умов децентралізації підходу для територіальних громад. Порівняльний аналіз традиційно-адміністративної, превентивної, інтегрованої, корпоративної та партнерської моделей підтвердив доцільність поєднання їх ключових елементів у межах єдиної системи, орієнтованої на міжсекторальну взаємодію та ризик-орієнтоване управління.

3. На основі проведеного аналізу запропоновано інтегровану модель управління безпекою праці в територіальній громаді, побудовану за дворівневим принципом та такою, що поєднує нормативно-правовий, організаційно-управлінський, кадрово-компетентнісний, ресурсно-фінансовий, інформаційно-аналітичний, превентивно-ризик-орієнтований і комунікаційно-партнерський компоненти. Запропонована модель забезпечує інтеграцію безпеки праці у систему місцевої безпеки та соціально-економічного розвитку громади, створюючи умови для підвищення ефективності управління, зниження виробничих ризиків і збереження життя та здоров'я працівників. На відміну від наявних підходів, модель інтегрує безпеку праці у загальну систему безпеки громади, поєднуючи стратегічний рівень органів місцевого самоврядування з операційним рівнем комунальних підприємств і установ. Розроблено систему індикаторів оцінки ефективності управління безпекою праці, що забезпечує об'єктивність, вимірюваність і порівнянність результатів, а також створює підґрунтя для прийняття обґрунтованих управлінських рішень і коригування програмних заходів.

4. Обґрунтовано необхідність упровадження організаційно-економічного механізму управління безпекою праці в територіальних громадах як цілісної системи, що поєднує організаційні, економічні, інформаційно-аналітичні та контрольні-мотиваційні складові.

Запропоноване авторське визначення організаційно-економічного механізму управління безпекою праці дозволяє розглядати його одночасно як структурно впорядковану систему та як динамічний процес, спрямований на зниження професійних ризиків, запобігання виробничому травматизму та формування культури безпеки праці відповідно до принципів превентивності, соціального партнерства, децентралізації та сталого розвитку.

Встановлено, що системність функціонування механізму забезпечується реалізацією взаємопов'язаних управлінських функцій — координації, планування, контролю, моніторингу та оцінки ефективності, які формують цілісний управлінський цикл і створюють умови для своєчасного виявлення та мінімізації професійних ризиків. Обґрунтовано доцільність використання комплексу інструментів організаційно-економічного механізму, зокрема місцевих програм з охорони праці, економічних стимулів, стандартів і КРІ безпеки праці, механізмів соціального партнерства, інформаційно-просвітницьких заходів та інструментів аудиту і самооцінки.

5. Доведено, що структурна побудова механізму на основі організаційного, економічного, інформаційно-аналітичного та контрольного-мотиваційного блоків забезпечує узгодженість управлінських рішень, раціональне використання ресурсів громади та превентивний характер управління безпекою праці. Така структура дозволяє адаптувати механізм до типу територіальної громади (міської, селищної, сільської), забезпечити його масштабованість і поєднання соціального та управлінського ефекту.

Узагальнено, що орієнтація запропонованого механізму на формування культури безпеки праці, а не лише на формальне дотримання нормативних вимог, створює передумови для довгострокової стійкості системи управління безпекою праці навіть за умов обмежених ресурсів. Це забезпечує інтеграцію питань охорони праці у стратегії соціально-економічного розвитку територіальних громад і підвищує ефективність місцевої політики у сфері збереження життя та здоров'я працівників.

6. У процесі дослідженні обґрунтовано необхідність розробки та впровадження програми реалізації інноваційної моделі управління безпекою праці у територіальних громадах як ключового інструменту адаптації системи охорони праці до умов як воєнного стану так і соціально-економічних трансформацій. Визначено роль територіальних громад як базового рівня, де концентруються ресурси, управлінські повноваження та відповідальність за забезпечення безпечних умов праці.

Доведено, що традиційні підходи не гарантують превентивного контролю та належної адаптації до локальних фізичних і психологічних ризиків. Натомість ефективність забезпечує комплексний підхід, який поєднує організаційні, економічні, соціально-психологічні та інформаційно-аналітичні механізми.

7. Запропоновано програму реалізації інноваційної моделі управління безпекою праці, що складається з п'яти послідовних етапів: аналітико-діагностичного, проектно-планувального, організаційно-впроваджувального, функціонально-реалізаційного та оцінювально-коригувального. Передбачено використання цифрових інструментів, системи КРІ безпеки, економічних стимулів та інформаційно-просвітницьких заходів, спрямованих на формування культури безпеки та підвищення адаптивності системи.

Обґрунтовано, що практична значущість запропонованої моделі полягає у забезпеченні комплексного, превентивного та стійкого підходу до управління охороною праці у територіальних громадах, що набуває особливої актуальності в умовах сучасних викликів і системних трансформацій.

Основні наукові результати розділу опубліковано в працях [4,5,10]

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі здійснено теоретичне узагальнення та запропоновано вирішення наукового завдання щодо формування системи управління безпекою праці у територіальних громадах в умовах децентралізації, воєнного стану, соціально-економічної нестабільності та післявоєнного відновлення України. Отримані результати дали змогу обґрунтувати теоретико-методичні положення, розробити концептуальну модель, сформувані організаційно-економічний механізм та запропонувати програму впровадження інноваційної моделі управління безпекою праці на рівні територіальних громад.

1. У результаті проведеного теоретичного дослідження уточнено зміст поняття «управління безпекою праці у територіальних громадах», яке запропоновано розглядати як цілісну систему управлінських, організаційних, правових, соціально-економічних та технічних впливів органів місцевого самоврядування, роботодавців, комунальних підприємств, установ, працівників та інших заінтересованих сторін, спрямованих на виявлення, оцінювання, попередження та мінімізацію професійних ризиків, створення безпечних умов праці й підтримання стабільного соціально-економічного розвитку громади. Доведено, що безпека праці у територіальних громадах має міждисциплінарний характер і повинна розглядатися не лише як дотримання нормативних вимог, а як важлива складова місцевого розвитку, соціальної відповідальності, збереження трудового потенціалу та формування безпечного середовища життєдіяльності населення.

2. Систематизовано організаційно-управлінські засади забезпечення безпеки праці в системі місцевого самоврядування та визначено роль основних суб'єктів цього процесу. Обґрунтовано, що органи місцевого самоврядування виконують стратегічну, координаційну, програмну, контрольну, інформаційну та партнерську функції у сфері безпеки праці, тоді як комунальні підприємства й установи забезпечують практичну реалізацію заходів з охорони праці на

операційному рівні. Встановлено, що ефективне управління безпекою праці потребує узгодженої взаємодії органів місцевого самоврядування, роботодавців, працівників, профспілок, громадських організацій, Держпраці, ДСНС, Пенсійного фонду України та інших заінтересованих сторін, що дозволяє перейти від реактивної до превентивної моделі управління професійними ризиками.

3. Обґрунтовано методичні підходи до оцінювання стану управління безпекою праці у територіальних громадах, які мають базуватися на принципах системності, комплексності, ризик-орієнтованості, адаптивності та результативності. Запропоновано враховувати нормативно-правові, організаційно-управлінські, кадрові, ресурсно-фінансові, інформаційно-аналітичні, соціально-партнерські та ризик-орієнтовані складові. Доведено доцільність переходу від фрагментарного оцінювання та ретроспективних інспекційних звітів до комплексної дворівневої системи оцінювання, яка поєднує організаційну ефективність управлінських процесів і економічну доцільність превентивних заходів. Такий підхід забезпечує можливість моніторингу професійних ризиків, оцінювання результативності управлінських рішень, раціонального використання ресурсів громади та постійного вдосконалення системи безпеки праці.

4. У роботі встановлено, що соціально-економічний стан територіальних громад безпосередньо впливає на можливості формування та реалізації ефективної системи управління безпекою праці. Аналіз громад Миколаївської області засвідчив наявність суттєвої нерівномірності у рівні їх розвитку, ресурсному потенціалі, демографічній структурі, стані інфраструктури, кадровому забезпеченні та економічній активності.

Визначено, що демографічна ситуація, співвідношення міського і сільського населення, рівень зайнятості, стан освітньої та медичної інфраструктури формують базові умови для функціонування системи безпеки праці. Громади з більшою чисельністю населення, розвиненішою

інфраструктурою, кращим доступом до освітніх і медичних послуг мають вищий потенціал для організації системної роботи у сфері охорони праці.

Водночас сільські та менші за ресурсним потенціалом громади частіше стикаються з проблемами обмеженого фінансування, дефіциту кваліфікованих кадрів, недостатньої технічної бази, слабкої цифровізації управлінських процесів та обмеженого доступу до спеціалізованих послуг. Це створює додаткові ризики для працівників комунального сектору, аграрної сфери, соціальної інфраструктури, житлово-комунального господарства та інших сфер місцевої економіки.

Доведено, що в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення Миколаївської області безпека праці набуває особливого значення, оскільки громади функціонують в умовах пошкодженої інфраструктури, підвищених фізичних і психологічних ризиків, нестачі ресурсів та потреби у швидкому відновленні місцевої економіки. Тому управління безпекою праці має бути інтегроване до загальної системи відновлення, соціально-економічного розвитку та місцевої безпеки.

5. У роботі встановлено, що організаційна структура управління територіальних громад формується відповідно до їх типу, чисельності населення, ресурсного потенціалу, структури виконавчих органів, кількості комунальних підприємств та установ, а також обсягу повноважень, які реалізуються органами місцевого самоврядування.

Доведено, що управління безпекою праці в системі місцевого самоврядування має міжфункціональний характер, оскільки пов'язане з діяльністю різних структурних підрозділів: відділів економічного розвитку, соціального захисту, освіти, охорони здоров'я, житлово-комунального господарства, цивільного захисту, кадрової роботи, фінансів та юридичного забезпечення. Проте відсутність окремого відповідального підрозділу або посадової особи за координацію питань безпеки праці у багатьох громадах призводить до розпорошення функцій і зниження ефективності управління.

Визначено, що органи місцевого самоврядування повинні виконувати не лише адміністративно-координаційну, а й стратегічну, програмну, інформаційну, моніторингову та партнерську функції у сфері безпеки праці. Їх роль полягає у формуванні місцевої політики, розробленні програм охорони праці, координації діяльності комунальних підприємств, забезпеченні соціального діалогу, організації навчання, поширенні інформації, моніторингу ризиків і контролі за виконанням заходів.

Обґрунтовано необхідність інтеграції управління безпекою праці до системи стратегічного планування розвитку громад. Це дозволить розглядати охорону праці не як другорядний адміністративний обов'язок, а як важливу складову місцевої безпеки, соціальної відповідальності, економічної стійкості та сталого розвитку.

6. За результатами дослідження встановлено, що сучасна система управління безпекою праці у територіальних громадах характеризується фрагментарністю, недостатньою інституційною оформленістю, обмеженим фінансуванням, слабким рівнем цифровізації, недостатньою координацією між суб'єктами управління та переважанням реактивного підходу над превентивним.

Виявлено, що у більшості громад питання охорони праці не виокремлюються в окремий напрям місцевої політики. Заходи у цій сфері часто мають епізодичний характер і реалізуються переважно після виникнення проблем або в межах виконання мінімальних нормативних вимог. Недостатньо розвиненими залишаються механізми прогнозування ризиків, профілактики виробничого травматизму, регулярного аудиту умов праці, самооцінки системи управління та участі працівників у прийнятті рішень.

До основних проблем функціонування системи управління безпекою праці у територіальних громадах віднесено: відсутність спеціалізованих місцевих програм з охорони праці; недостатню кількість фахівців; низький рівень навчання та підвищення кваліфікації персоналу; обмежене фінансування профілактичних заходів; застарілу матеріально-технічну базу; недостатнє

використання цифрових інструментів; слабкий соціальний діалог; недостатню аналітичну підтримку управлінських рішень. Доведено, що ці проблеми суттєво знижують ефективність місцевої політики у сфері охорони праці, підвищують ризики виробничого травматизму, ускладнюють забезпечення безпечних умов праці та стримують формування культури безпеки у територіальних громадах.

7. У дисертації обґрунтовано концептуальну модель системи управління безпекою праці у територіальних громадах, яка базується на принципах системності, превентивності, ризик-орієнтованості, адаптивності, соціального партнерства, відповідальності, відкритості, цифровізації та сталого розвитку. Запропонована модель має дворівневу побудову. Перший рівень — стратегічний — охоплює діяльність органів місцевого самоврядування щодо формування політики, планування, нормативного забезпечення, координації, фінансування та моніторингу. Другий рівень — операційний — пов'язаний із практичною реалізацією заходів з безпеки праці у комунальних підприємствах, установах, організаціях та інших суб'єктах, що функціонують на території громади.

Структурними компонентами моделі визначено: нормативно-правовий, організаційно-управлінський, кадрово-компетентнісний, ресурсно-фінансовий, інформаційно-аналітичний, превентивно-ризик-орієнтований та комунікаційно-партнерський блоки. Їх взаємодія забезпечує цілісність системи, узгодженість управлінських рішень, своєчасне виявлення ризиків, належне ресурсне забезпечення та участь усіх заінтересованих сторін.

Особливістю запропонованої моделі є її орієнтація на сучасні виклики: воєнні ризики, пошкодження інфраструктури, кадровий дефіцит, обмеженість фінансових ресурсів, цифрову трансформацію, необхідність європейської інтеграції та післявоєнного відновлення України. Модель дозволяє перейти від формального виконання вимог охорони праці до комплексного управління професійними ризиками на рівні громади.

8. У роботі обґрунтовано організаційно-економічний механізм управління безпекою праці як цілісну систему організаційних, економічних, інформаційно-

аналітичних, кадрових, нормативних, контрольних-мотиваційних та партнерських інструментів, спрямованих на зниження професійних ризиків, запобігання виробничому травматизму, забезпечення безпечних умов праці та формування культури безпеки у територіальних громадах.

Основними складовими механізму визначено: організаційний блок, який передбачає розподіл повноважень, координацію дій, планування та управлінське забезпечення; економічний блок, що включає фінансування заходів, економічне стимулювання, раціональне використання ресурсів і підтримку роботодавців; інформаційно-аналітичний блок, спрямований на збір, обробку, аналіз і використання даних щодо стану безпеки праці; кадрово-компетентнісний блок, який охоплює навчання, підвищення кваліфікації та розвиток професійних компетентностей; контрольних-мотиваційний блок, що забезпечує аудит, моніторинг, оцінювання ефективності, відповідальність і мотивацію до дотримання вимог безпеки; комунікаційно-партнерський блок, який передбачає розвиток соціального діалогу між владою, роботодавцями, працівниками, профспілками та громадськістю.

До інструментів реалізації механізму віднесено місцеві програми охорони праці, стандарти безпеки, KPI, аудит умов праці, цифрові системи моніторингу, навчальні програми, інформаційні кампанії, економічні стимули, консультаційний супровід, партнерські угоди та механізми громадської участі. Доведено, що комплексне використання цих інструментів дозволяє підвищити результативність управління безпекою праці та забезпечити його адаптацію до умов конкретної територіальної громади.

9. У дисертації запропоновано програму впровадження інноваційної моделі управління безпекою праці у територіальних громадах, яка розглядається як практичний інструмент реалізації розроблених теоретичних і методичних положень. Програма орієнтована на поступовий перехід від фрагментарного та реактивного управління до комплексної, превентивної, цифровізованої та ризик-орієнтованої системи безпеки праці.

Програма передбачає п'ять взаємопов'язаних етапів: аналітико-діагностичний — оцінювання поточного стану безпеки праці, ресурсів, ризиків і проблем громади; проєктно-планувальний — визначення цілей, пріоритетів, індикаторів, відповідальних суб'єктів і джерел фінансування; організаційно-впроваджувальний — формування організаційної структури реалізації програми, розподіл повноважень і запуск управлінських інструментів; функціонально-реалізаційний — практичне виконання заходів, навчання персоналу, впровадження цифрового моніторингу, реалізація профілактичних дій; оцінювально-коригувальний — моніторинг результатів, оцінювання ефективності, виявлення недоліків і коригування управлінських рішень.

Очікуваними результатами впровадження програми є зниження рівня професійних ризиків і виробничого травматизму, підвищення якості умов праці, посилення кадрової та інституційної спроможності громад, збільшення ефективності використання фінансових ресурсів, розвиток культури безпеки праці, активізація соціального партнерства, підвищення прозорості управлінських рішень і формування безпечного трудового середовища.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Федюк В. Секрети місцевого економічного розвитку або як громаді досягнути стійкого економічного зростання. Портал «Децентралізація». URL: <https://decentralization.ua/news/19193> (дата звернення 29.04.2025)
2. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т.3 / Редкол. ... С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К. : Видавничий центр «Академія», 2002. – 952 с. ,с. 260.
3. Грибан В.Г., Негодченко О.В. Охорона праці: навч. посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2009. 278 с.
4. Класифікація шкідливих та небезпечних виробничих факторів. Головне управління Пенсійного фонду України в Луганській області. URL: <https://www.pfu.gov.ua/lg/363648-klasyfikatsiya-shkidlyvyh-ta-nebezpechnyh-vyrobnychuh-faktoriv/> (дата звернення 19.04.2025)
5. Дзьобань О. П. Генеза уявлень про проблему безпеки: від античності до Нового часу / О. П. Дзьобань // Політологічний вісник : зб. наук. пр. / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – Київ, 2019. – Вип. 83. – С. 8–15.
6. Гоббс Т. Левіафан, або Матерія, форма і влада держави церковної та громадянської. – Київ: Основи, 2000. – 672 с.
7. Спіноза Б. Політичний трактат. – Київ: Юніверс, 2001. – 208 с.
8. Руссо Ж.-Ж. Про суспільний договір, або Принципи політичного права. – Київ: Основи, 1998. – 192 с.
9. Про національну безпеку України: Закон України від 21 червня 2018 р. № 2469-VIII // Відомості Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19#Text> (дата звернення 01.03.2025)
10. Лотце Р. Мікрокосмос: Ідеї про порядок світу і значення людини. – Лейпциг, 1856. – 3 т.
11. Віндельбанд В. Прелюдії. Філософські статті та лекції. – Фрайбург, 1884. – 400 с.

12. Ріккерт Г. Науки про природу і науки про культуру. – Фрайбург, 1899. – 350 с.

13. Ситник Г.П. Оцінка небезпек щодо реалізації національних інтересів у процесі державного управління. Вісник Національної академії державного управління при Президентові України: наук. журн. : фахове вид. з держ. упр., екон., пед. та політ. наук / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. No 2. 2005. С. 495-503

14. Реверчук Н.Й. Управління економічною безпекою підприємницьких структур: монографія. Львів: ЛБІ НБУ, 2004. – 195 с.

15. Ніпіаліди О. Ю. , О. Б. Васильчишин Сучасний стан охорони праці в Україні у контексті забезпечення її інноваційного розвитку. Актуальні проблеми правознавства. Вип. 1. 2020. С. 164-169.

16. Про охорону праці: закон України від 14.10.1992, № 2694-XII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення 29.04.2025)

17. Трудове право України: навч. посіб. / В. Е. Теліпко, О. Г. Дутова; за заг. ред. В. Е. Теліпко. Київ: Центручб. літ., 2009. 456с

18. Пожарова О.В. Охорона праці : навчальний посібник. Одеса. 2022. 86 с

19. Івчук Ю.Ю. Застосування принципів охорони праці при дослідженні співвідношення приватних і публічних інтересів у сфері охорони праці. Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2020. No1 (39). С. 19-36. DOI <https://doi.org/10.33216/2218-5461-2020-39-1-19-36> (дата звернення 29.06.2025)

20. Пасічний В. Філософська категорія безпеки як основа нової парадигми державного управління національної безпеки. Науковий вісник Демократичне врядування. Вип.7 2011р. URL : <https://surl.li/rpjqme> (дата звернення 15.02.2025)

21. Андрієнко В. М. Поняття безпеки праці у системі сучасних економічних досліджень. Ефективна економіка № 10, 2012. URL : <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2366> дата звернення 05.02.2025)

22. Коженювскі Л. Управління безпекою. *Актуальні проблеми економіки*. №1. 2004. С. 147-154.
23. Голінько В.І. Г Управління безпекою в професійній діяльності : навч. посіб. М-во освіти і науки України, Нац. техн. ун-т «Дніпровська політехніка». – Дніпро : НТУ «ДП», 2018. 156 с.
24. Менюк М.В. Сутнісна характеристика основних понять категорійного апарату управління безпекою праці у територіальних громадах. Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку № 2 (9), 2023. С.305-314
25. Полторак А. С. Організація соціально-економічного розвитку територіальних громад. *Modern Economics*. 2022. № 33(2022). С. 88-98. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V33\(2022\)-12](https://doi.org/10.31521/modecon.V33(2022)-12). (дата звернення 05.02.2025)
26. Кампо В. Деякі проблеми становлення і розвитку місцевого самоврядування. Місцеве та регіональне самоврядування України. 1993. Вип. 12(45). С. 70-71
27. Корнієнко М. Пошук варіантів місцевого самоврядування ще продовжується. Місцеве та регіональне самоврядування України. 1994. – Вип. 4(9). С. 17
28. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: Підручник / Пер. з рос. — Харків: Консум, 2001. — 656 с., С.102
29. Бондарук Т.Г. Місцеве самоврядування та його фінансове забезпечення в Україні: монографія, Київ, 2009. – 608 с.
30. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21.05.1997 р. № 280/97-ВР. Дата оновлення: 01.-01.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 06.03.2025)
31. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 року №389-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення 06.04.2025)

32. Медведчук В.В. Місцеве самоврядування і як його доцільно організувати в Україні // Урядовий кур'єр. – 1995. – 28 грудня

33. Наврузов Ю.В. Системне визначення поняття категорії «грумада». Актуальні проблеми державного управління: зб. наук. пр. Університету академії державного управління. 2000. – Вип. 4. С. 223-228

34. Русанова С.Ю. Гарантії прав територіальної громади: конституційно-правовий аспект : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. Х., 2011. 18 с. укр.

35. Енциклопедія державного управління: у 8 т. / наук.-ред. колегія: Ю. Ковбасюк (голова) та ін. Харків: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2011. Т. 5: Територіальне управління / за ред. О. Амосова, О. Ігнатенка, А. Кузнецова. 408 с.

36. Баймуратов М.О. Територіальна громада у національному та міжнародному вимірах. Вісник Маріупольського державного університету. Серія: Право. Вип.13, 2017. С.121-132., с.124

37. Шевчук Б.М. Територіальна громада: поняття, статус та ознаки. Ефективність державного управління. №4. 2019. С.39-49

38. Мельник А.Ф. Управління розвитком муніципальних утворень: теорія, методологія, практика / А.Ф. Мельник, Г.Л. Монастирський : монографія. Тернопіль : Економічна думка. – 2007. – 476 с.

39. Альошина Н.М. Поняття та ознаки територіальної громади // Державне будівництво та місцеве самоврядування. –Вип. 21. – 2011.- с.173-180

40. Патицька Х.О. Територіальна громада в політико-правовій практиці сучасної України // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. – 2014. – Вип. 4. – С. 320-328.

41. Кулакова Є. В. Щодо поняття та сутності територіальних громад / Є. В. Кулакова, А. С. Бречко // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Сер.: : Право. – 2014. – Вип. 25. – С. 44-48.

42. Щур, Р.І. Фінанси територіальних громад: особливості формування в сучасних умовах. Науковий вісник Ужгородського національного університету.

Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство, 20 (3), 2018. с. 162-165. Доступно: http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/20_3_2018ua/35.pdf (дата звернення 06.07.2025)

43. Руда Н. Територіальна громада – суб'єкт конституційно-правових відносин: теоретичний та історичний аспекти // Правова держава: щорічник наукових праць Інституту держави і права ім. В.М. Корецького НААН України. – 2001. – Вип.12. – С. 236

44. Орзіх М. Концепція правового статусу самоврядних територій і органів місцевого самоврядування. Місьцеве і регіональне самоврядування України. 2009. Вип.1-2 (10-11). С.67-57, с.68

45. Березинський В.П. Територіальна громада як агент політичної самоорганізації // Вісник Дніпропетровського університету. Серія: Філософія. Соціологія. Політологія. - 2013. - Т. 21, вип. 23(1). - С. 77-84

46. Монастирський, Г. (2007) Статут територіальної громади як основа організації муніципального управління. URL : <http://unmsm.wunu.edu.ua/index.php/unmsm/article/view/27/27> (дата звернення 02.02.2025)

47. Вуйченко М. А. Особливості управління територіями під час воєнного стану в Україні. Економіка. Управління. Інновації. Серія: Економічні науки: електрон. наук. фах. вид. Вип. 1 (34). Житомир. держ. ун-т ім. І. Франка. Житомир: 2024.

48. Батанов О. В. Територіальні громади як первинні суб'єкти місцевого самоврядування в Україні: Проблеми класифікації // Наукові праці Одеської національної юридичної академії. – Одеса: Юридична література, 2002. – Т. 1.– С.137

49. Бодрова І.І. Концептуальні підходи визначення поняття територіальної громади // Державне будівництво та місьцеве самоврядування. – Вип.7. – 2004. – С.62-73, С.72

50. Здійснення органами місцевого самоврядування контролю за додержанням законодавства про працю: методичні рекомендації. Видання здійснене в рамках проекту «Партисипативна демократія та обґрунтовані

рішення на місцевому рівні в Україні. 2019р. URL : <https://auc.org.ua/sites/default/files/library/metodychka2.pdf> (дата звернення 06.03.2025)

51. Про місцеве самоврядування в Україні Закон України. 21.05.1997 № 280/97-ВР URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 06.06.2025)

52. Линдюк А., Бойко В. Інституційна підтримка інноваційного розвитку підприємницької діяльності у територіальних громадах України. *Економіка та суспільство*. 2025. Вип. 73. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-73-24> (дата звернення 07.11.2025)

53. Державна служба України з питань праці (Держпраці): офіційна сторінка. URL : <https://dsp.gov.ua/category/news/>

54. Державна служба з надзвичайних ситуацій (ДСНС): офіційна сторінка. URL : <https://dsns.gov.ua/> (дата звернення 11.11.2025)

55. Пенсійний фонд України: офіційна сторінка. URL : <https://www.pfu.gov.ua/prestsentr/novini/> (дата звернення 07.12.2025)

56. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 07.11.2025)

57. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text> (дата звернення 07.11.2025)

58. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення 07.11.2025)

59. Геревенко А.М. Організація охорони праці в ЗП(ПТ)О. Безпекові вимоги в умовах воєнного стану в Україні. : електронний навчальний курс / А.М. Геревенко , Біла Церква, БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН УКРАЇНИ, 2025. 64 с.

60. Shebanin V., Kormyshkin I., Kliuchnyk A., Allakhverdiyeva I., Umanska V. Tools of formation of the system of socio-economic security of territorial

communities of the region. *Regional Science Inquiry* this link is disabled, 2022. № 14(1), pp. 127–136.

61. Менюк М. В. Управління охороною праці в територіальних громадах України: ризик-орієнтований підхід та інституційне забезпечення. *Modern Economics*. 2026. № 55(2026). С. 167-175. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V55\(2026\)-23](https://doi.org/10.31521/modecon.V55(2026)-23). (дата звернення 07.12.2025)

62. Давиденко А. О. Правове регулювання охорони праці на підприємствах зі шкідливими умовами праці: порівняльно-правовий аспект : дис. ... д-ра філософії : 081. Харків : Харківський національний університет внутрішніх справ. 2020. 216 с. URL : https://dspace.univd.edu.ua/bitstreams/c055c0d1-a9b2-4ad5-9401-525acf7f5a6c/download?utm_source=. (дата звернення 07.11.2025)

63. Гончаренко І. В., Москаль І. В. Інституційне середовище розвитку послуг у громадах як чинник продовольчої та соціальної безпеки. *Продовольча безпека України в умовах післявоєнного відновлення: глобальні та національні виміри*. Міжнародний форум : доповіді учасників міжнародної науково-практичної конференції (м. Миколаїв, 28-30 травня 2025 р.) / Міністерство освіти і науки України ; Миколаївський національний аграрний університет. Миколаїв : МНАУ, 2025. С. 210-213. DOI: <https://doi.org/10.31521/978-617-7149-86-5-69>. (дата звернення 07.07.2025)

64. Кравченко О. О. Теоретико-методологічні підходи до регулювання оплати праці в контексті кадрової безпеки. Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України: зб. наук. пр. 2019. Вип. 6(140). С. 45-50. DOI: <https://doi.org/10.36818/2071-4653-2019-6-8>. дата звернення 07.03.2025)

65. Цегельник, Н., & Ярмолюк, О. (2025). Методологічні підходи до оцінки економічної безпеки територіальних громад. *Економіка та суспільство*, (71). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-71-43> (дата звернення 07.12.2025)

66. Качула С. В. Інвестування як ключовий інструмент формування джерел сталого розвитку сільських територій / С. В. Качула, П. В. Ластовченко // Ефективна економіка. – 2024. – № 12.

67. Шило Ж. С., Кречко М. Ю. Методи оцінки рівня економічної безпеки підприємства: підходи до оцінювання та забезпечення економічної безпеки. Вісник НУВГП. Економічні науки : зб. наук. праць. Рівне : НУВГП, 2022. Вип. 2(98). С. 278–288.

68. Вуйченко М. А. and Нянько Б. О. Діагностика соціальної ефективності управління територіальними громадами в умовах війни. Економіка. Управління. Інновації. 2025. № 36. pp. 124-134

69. Кизим М.О., Іванов Ю.Б., Губарева І.О. Оцінювання рівня економічної безпеки України та країн Європейського Союзу. Фінанси України. 2018. 4. С. 7–18.

70. Севрук А. Методика забезпечення функціонування СУ ОЗіБП. Науково-виробничий журналу «Охорона праці». URL : <https://ohoronapraci.kiev.ua/article/rubriki/metodika-zabezpecenna-funkcionuvanna-su-ozibp> (дата звернення 07.09.2025)

71. Гандзюк М.П., Желібо Є.П., Халімовський М.О. Основи охорони праці: Підручник. 5-е вид. / За ред. М.П. Гандзюка. – К.: Каравела, 2011. – 384 с.

72. Вуйченко, М. ., Новак, І. ., & Вернюк, Н. . (2025). Діагностики управлінських рішень як напрям підвищення соціально-економічної ефективності управління. Проблеми і перспективи економіки та управління, (2 (42)), 178–186.

73. Лапін В. М. Безпека життєдіяльності людини. Навч. посіб. — 6-те вид., перероб. і доп. — К.:Знання, 2007, — 332

74. Гандзюк М. П., Желібо Є. П., Халімовський М. О. Основи охорони праці: Підруч для студ вищих навч закладів За ред М П Гандзюка - К Каравела, 2004 - 408 с

75. Черняк О., Фатєєва Л., Яковлев М., Рибальченко Т., Зась Д., Кузнецов В. Оцінювання якості системи управління безпекою праці відповідно до вимог міжнародного стандарту ISO 45001:2018 на етапі функціонування. Innovative technologies and scientific solutions for industries. 2024. No. 1 (27) DOI:10.30837/ITSSI.2024.27.226

76. Петченко І. В., Майстренко В. В. Особливості впровадження ризик-орієнтованого підходу в систему управління охорони праці в Україні. Проблеми Охорони Праці в Україні 39(1–2)/2023. С.16 – 20 DOI: 10.36804/nndipbor.39-1-2.2023.16-20

77. Заїкіна, Д. П. Методики моніторингу професійних ризиків гірничих підприємств Кривбасу (Україна). ДК [331.461+613.6.027]:331.44, 2017

78. Wolany, W., Spilka, M. (2011). Influence of safety culture on the safety level in chosen enterprise. Journal of Achievements in Materials and Manufacturing Engineering. 49, Issue 2. 507–513.

79. Про затвердження перспективного плану формування територій громад Миколаївської області: розпорядження Кабінету Міністрів України від 15 квітня 2020 р. № 480-р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/480-2020-%D1%80#Text> (дата звернення 07.07.2025)

80. Миколаївська обласна державна адміністрація: офіційна сторінка. URL : <https://www.mk.gov.ua/ua/detsentralizatsiya/1611666175/>

81. Миколаївська область: Портал «Децентралізація». URL : <https://decentralization.ua/areas/0512> (дата звернення 07.07.2025)

82. У міськраді Миколаєва озвучили, скільки людей зараз проживає в місті. МикВісті. URL : <https://nikvesti.com/news/public/298235-chyselnist-naselennia-mykolaieva-zrostannia-2024> (дата звернення 07.07.2025)

83. Poltorak A., Stamat V., Sukhorukova A., Dovgal I., Onyshchenko D. Strategies for regional disproportion management to restore economic security in the Ukrainian agricultural sector. Стратегії управління регіональними диспропорціями для відновлення економічної безпеки в аграрному секторі України. Економіка АПК. 2024. Vol. 31(6). pp. 48-58. URL: <https://doi.org/10.32317/ekon.apk/6.2024.48>. (дата звернення 12.07.2025)

84. Аналітична та статистична інформація. Миколаївський обласний центр зайнятості. URL : <https://mik.dcz.gov.ua/analitics/65> (дата звернення 12.07.2025)

85. Управління охорони здоров'я Миколаївської облдержадміністрації: офіційна сторінка. URL : https://oblzdrav.mk.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=15074:deyaki-statistichni-pokazniki-za-2024-rik&catid=252&Itemid=610 (дата звернення 12.12.2025)

86. Миколаївська міська територіальна громада: офіційна сторінка. URL : <https://mkrada.gov.ua/content/pppp.html> (дата звернення 03.09.2025)

87. Снігурівська міська територіальна громада: офіційна сторінка. URL : <https://snigurivska-gromada.gov.ua/strukturni-pidrozdili-miskoi-radi-14-23-04-01-02-2021/> (дата звернення 03.09.2025)

88. Новоодеська міська територіальна громада: офіційна сторінка. URL : <https://nodmr.gov.ua/index.php/vikonavchij-komitet> (дата звернення 03.09.2025)

89. Очаківська міська територіальна громада: офіційна сторінка. URL : <https://ochakiv-rada.gov.ua/upravlinnya-socialnogo-zahistu-naselennya-16-00-01-03-01-2024/> (дата звернення 03.09.2025)

90. Шевченківська сільська територіальна громада: офіційна сторінка. URL : <https://shevchenkivska-gromada.gov.ua/vikonavchij-aparat-10-47-41-02-11-2017/> (дата звернення 03.09.2025)

91. Коблівська сільська територіальна громада: офіційна сторінка. URL : <https://koblivska-gromada.gov.ua/upravlinnya-derzhpraci-16-49-14-06-10-2020/> (дата звернення 03.09.2025)

92. Березанська селищна територіальна громада: офіційна сторінка. URL : <https://berezanska-gromada.gov.ua/polozhennya-viddil-10-17-51-01-03-2023/> (дата звернення 03.09.2025)

93. Головне управління статистики у Миколаївській області: офіційна сторінка URL : <https://www.mk.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення 03.09.2025)

94. Кабінет Міністрів України: офіційна сторінка URL : <https://www.kmu.gov.ua/catalog> (дата звернення 03.09.2025)

95. Державна служба України з питань праці: офіційна сторінка URL : <https://dsp.gov.ua/biohrafii/> (дата звернення 03.09.2025)

96. Open budget — це офіційний державний вебпортал URL : <https://openbudget.gov.ua/> (дата звернення 03.09.2025)

97. Ключник А. В., Кормишкіна І. В., Галунець Н. І. Формування механізмів соціально-економічного забезпечення відновлення та сталого розвитку сільських територій у повоєнний період. Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. 2025. Вип. 47. С. 729-740. URL: <https://doi.org/10.5281/zenodo.18894898>. (дата звернення 03.12.2025)

98. Менюк М.В. Характеристика управління безпекою праці у територіальних громадах. *Національна Економіка Інтелект XXI* № 1 '2025 DOI: <https://doi.org/10.32782/2415-8801/2025-1.4> (дата звернення 03.12.2025)

99. Управління безпекою в професійній діяльності : навч. посіб. / В.І. Голінько ; М-во освіти і науки України, Нац. техн. ун-т «Дніпровська політехніка». – Дніпро : НТУ «ДП», 2018. – 156 с.

100. Malinda, A.; Soediantono, D. Benefits of implementing ISO 45001 occupational health and safety management systems and implementation suggestion in the defense industry: A literature review. *J. Ind. Eng. Manag. Res.* 2022, 3, 35–47. Available online: <https://jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/274> (дата звернення 03.12.2024)

101. Johanes, M.; Mark, M.; Steven, J. A global review of implementation of occupational safety and health management systems for the period 1970–2020. *Int. J. Occup. Saf. Ergon.* 2023, 29, 821–836.

102. Портал «Децентралізація»: Бібліотека. URL : https://decentralization.ua/library?year=&library_category=&library_source=&library_theme=13&library_type=&library_name= (дата звернення 03.12.2025)

103. Безпека людини у сучасних умовах: Монографія / В. В. Березуцький, Н. Л. Березуцька, А. О. Богодист та ін.; За заг. ред. проф. В. В. Березуцького. – Харків: ФОП Мезіна В. В., 2018.

104. Kliuchnyk, V., Shyshpanova, N., Prohoniuk, L., Galunets, N., & Husenko, A. (2025). The role of local communities in the restoration of agricultural

infrastructure after destruction. *Scientific Horizons*, 28(4), 180-196.
<https://doi.org/10.48077/scihor4.2025.180>

105. Волков С. А. Рекомендації щодо запровадження системи управління охороною праці на підприємстві. Онлайн-консультант інженера з охорони праці, ТОВ «ОНЛАЙН МЕДІА». URL : <https://ohoronapraci.com.ua/articles/569164-rekomendatsiyi-shchodo-zaprovadzhennya-systemy-upravlinnya-okhoronoyu-pratsi-na> (дата звернення 03.12.2025)

106. Щодо налагодження та вдосконалення системи управління охороною праці. Конятинська територіальна громада. Вижницький район. Чернівецька область. URL : <https://konyatynska-gromada.gov.ua/news/1628495254/> (дата звернення 03.10.2025)

107. Василів Н.Ю. Безпека праці як ключовий компонент сталого розвитку. Актуальні питання безпеки праці у контексті сталого розвитку та європейської інтеграції України: матеріали VI Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., Харків, 11–12 листоп. 2025 р. / Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова, Департамент цивіл. захисту Харків. обл. військ. адмін., Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2025. – С.21 – 24

108. Мовмига Н.Є., Мезенцева І.О. Сучасні тенденції працезахоронного менеджменту: формування фахівця нового типу з охорони праці та промислової безпеки. Молодий вчений. 2019. № 2 (66) лютий. С. 497–502.

109. Трусова Н. В., Колокольчикова І. В., Полегенька М. А. Організаційно-економічний механізм розвитку сільських територіальних громад: внутрішня інтеграція та фінансова спроможність. Ефективна економіка. 2022. № 2. – URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=10021> DOI: 10.32702/2307-2105-2022.2.11 (дата звернення 12.12.2025)

110. Тульчинська С.О., Чорній Б.П., Салоїд С.В. Понятійно-категоріальний апарат теорії інвестування та економічної безпеки підприємств. Механізм оцінювання залучення інвестиційних ресурсів як засіб забезпечення економічної безпеки промислових підприємств: монографія. 2018. С. 9–35

111. Нагорна І. І. Організаційно-економічний механізм у забезпеченні стійкої економічної безпеки промислових підприємств : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)». Одеса, 2008. 22 с.
112. Куценко А. В. Організаційно-економічний механізм управління ефективністю діяльності підприємств споживчої кооперації України: монографія. Полтава: РВВ ПУСКУ, 2008. 205 с.
113. Тітов Д.В. Організаційно-економічного механізм розвитку сільських територіальних громад його проблеми та напрями вдосконалення. Ефективна економіка. 2021. № 9. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/9_2021/202.pdf DOI: 10.32702/2307-2105-2021.9.200 (дата звернення 03.11.2025)
114. Кріпак А.П. Формування організаційно-економічного механізму розвитку спроможних територіальних громад. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Державне управління. Том 31 (70) № 2 2020. С. 115-120 DOI <https://doi.org/10.32838/2663-6468/2020.2/19> (дата звернення 15.12.2025)
115. Гадзало Я.М., Жук В.М., Могилова М.М., Шпикуляк О.Г. та ін. Наукові основи і стратегічні пріоритети сталого розвитку сільських територій України; за ред. Я.М. Гадзала. К.: ННЦ «ІАЕ», 2019. 40 с.
116. Єфименко Т. І., Гасанов С. С. Фіскальна безпека і децентралізація в умовах глобальних викликів і загроз. Фінанси України. 2020. № 9. С. 29.
117. Морозюк Н.В. Організаційно-економічна модель самодостатніх сільських громад. Економіка, фінанси, право. 2014. №3. С.29-31
118. Рябушка Л. Б. Інтегральне оцінювання соціально-економічного розвитку муніципалітетів країнчленів Європейського Союзу. Актуальні проблеми економіки. 2014. № 9. С. 264-271.
119. Ramos D., Afonso P., Rodrigues M. Integrated management systems as a key facilitator of occupational health and safety risk management: A case study in a medium sized waste management firm. Journal of Cleaner Production. 2020. Vol. 262. doi: 10.1016/j.jclepro.2020.121346

120. Цимбал Б. М., Шароватова О. П., Петрищев А. С., Малько О. Д. та ін. Удосконалення ризик-орієнтованого управління безпекою та гігієною праці. Проблеми надзвичайних ситуацій. 2023. № 1(37)

121. Abrakitov, V. E., Levashova, Y. S., & Kosenko, N. O. (2025). Implementation of information modeling in modern occupational health and safety management systems. *Labour Protection Problems in Ukraine*, 41(3-4), 49-54. <https://doi.org/10.36804/nndipbor.41-3-4.2025.49-54>(дата звернення 03.03.2025)

122. Тверитникова Є., Демідова Ю., Дроздова Т. Система управління охороною праці на підприємствах України: міжнародний та європейський вимір. Сучасні інформаційні системи = Advanced Information Systems. 2021. – Т. 5, № 1. – С. 45-53.

123. Shigeyuki Kajiki, Koji Mori, Yuichi Kobayashi, Kou Hiraoka, Nanae Fukai, Masamichi Uehara, Nuri Purwito Adi, Shigemoto Nakanishi, Developing a global occupational health and safety management system model for Japanese companies, *Journal of Occupational Health*, Volume 62, Issue 1, January/December 2020, e12081, <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12081> (дата звернення 11.12.2025)

124. Kuricová, A.; Hudáková, M.; Kočár, S.; Hollá, K. An Innovative Approach to Occupational Risk Assessment in OHS: A Case Study on the Verification of the ALrisk Model in Manufacturing Enterprises in Slovakia. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2025, 22, 757. <https://doi.org/10.3390/ijerph22050757>(дата звернення 03.12.2025)

125. Марунчак, О. В. Інноваційні підходи до забезпечення безпеки праці в умовах цифрової трансформації. *Інклюзіяісупільство*.2024. No2. С. 17–11.

126. Абракітов, В. Е., Левашова, Ю. С., & Косенко, Н. О. Інноваційні підходи до безпеки персоналу в умовах воєнного стану. *Проблеми охорони праці в Україні*, 41(1-2), (2025). С. 60-65. <https://doi.org/10.36804/nndipbor.41-1-2.2025.60-65>(дата звернення 03.12.2025)

127. Павлович-Сенета Я.П., Лепіш Н.Я. Територіальні громади в умовах воєнного стану в Україні: адміністративно-правове забезпечення та особливості

функціонування // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. – 2022. – №4. – DOI: 10.24144/2788-6018.2022.04.38 (дата звернення 03.12.2025)

128. Долгоєр В. Правові основи охорони праці в умовах війни: огляд законодавчих актів та судової практики // Центр трудового права та соціального забезпечення, Вища школа адвокатури НААУ. – 2022 https://unba.org.ua/assets/uploads/publications/Dolgoer.pdf?utm_source=copilot.com (дата звернення 03.12.2025)

129. Качула С.В., Дудка С.В. Інновації як основа стійкого розвитку сільськогосподарських підприємств // Агросвіт. 2024. № 24. С.79-87

130. Менюк М.В. Механізми правового забезпечення безпеки праці в об'єднаних територіальних громадах // Збірник наукових праць. – Миколаївський національний аграрний університет. – DOI: 10.31521/978-617-7149-86-5-120 (дата звернення 03.07.2025)

131. Lysiak L., Kachula S., Tereshchenko T., Hrabchuk O., Lebid H. Directions of fiscal policy transformation in the crisis period of economic development of Ukraine. Напрямки трансформації фіскальної політики в кризовий період економічного розвитку України Economic Affairs. 2024. Vol. 69(01). pp. 609-618.

132. Олійник Д.І. Інноваційний розвиток територіальних громад в умовах четвертої технологічної революції: пріоритети та перспективи : аналітична доповідь. – Київ : НІСД, 2018. – 52 с. ISBN 978-966-554-299-8

133. Antipin, I. A. (2019). Implementation mechanisms of strategies of socio-economic territorial development: methodological approach. R-economy, 5(3), 115-122

134. Gutman, S., & Brazovskaia, V. (2023). Tool Development for Assessing the Strategic Development of Territorial Socio-Economic Systems for the Purposes of Energy Sector Digital Transformation. Energies, 16(14), 5269.

135. Manley, J., & Whyman, P. B. (Eds.). (2021). The preston model and community wealthbuilding: Creating a socio-economic democracy for the future. Routledge

136. Мелех Л.В. Безпека життєдіяльності та охорона праці : навчальний посібник. – Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2022. – 219 с.

137. Ліщук М.Є., Московчук А.Т. Система управління охороною праці в Україні: аналіз стану та перспективи її реформування // Економічний форум. – 2020. – №2. <https://surl.li/juscprw> (дата звернення 03.11.2025)

138. Менюк М. В. Сутнісна характеристика основних понять категорійного апарату управління безпекою праці у територіальних громадах. Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. 2023. Вип. 5, Номер 2. С. 305-314. <https://doi.org/10.23939/smeu2023.02.305>

<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/22674> (дата звернення 03.12.2024)

139. Менюк М. В. Характеристика управління безпекою праці у територіальних громадах. Інтелект XXI : науковий економічний журнал. 2025. № 1. С. 24-28. DOI: <https://doi.org/10.32782/2415-8801/2025-1.4> (дата звернення 03.01.2026)

140. Менюк М.В. Кадрові та ресурсні аспекти управління безпекою праці в територіальних громадах: оцінка та перспективи розвитку. Наука і техніка сьогодні (Серія «Педагогіка», Серія «Право», Серія «Економіка», Серія «Фізико-математичні науки», Серія «Техніка»): журнал. 2026. № 2(56) 2026. С. 2589. С.162-175. [https://doi.org/10.52058/2786-6025-2026-2\(56\)](https://doi.org/10.52058/2786-6025-2026-2(56)). (дата звернення 03.03.2026)

141. Менюк М. В. Управління охороною праці в територіальних громадах України: ризик-орієнтований підхід та інституційне забезпечення. Modern Economics. 2026. № 55(2026). С. 167-175. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V55\(2026\)-23/](https://doi.org/10.31521/modecon.V55(2026)-23/)

<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/25101/1/menyuk.pdf>

(дата звернення 03.03.2026)

142. Sharata, N., Menyuk, M., Skorobogatov, O., & Tkachenko, M. (2026). Innovative economic mechanism for security-oriented management of territorial community development amid adaptation of Ukraine's agri-food supply chains to food security challenges. *Żywność. Nauka. Technologia. Jakość*, Article 146/572. <https://doi.org/10.15193/ZNTJ/2026/146/572>

<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/25120> (дата звернення 03.03.2026)

143. Менюк М.В. Сутність терміна «безпека праці». Scientific method: reality and future trends of researching: collection of scientific papers «SCIENTIA» with Proceedings of the I International Scientific and Theoretical Conference, March 24, 2023. Zagreb, Republic of Croatia: European Scientific Platform. С. 51-52.

<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/22676> (дата звернення 03.05.2024)

144. Менюк М. В. Сутність сучасного терміна «безпека праці» // Продовольча безпека України в умовах війни і післявоєнного відновлення: глобальні та національні виміри. Міжнародний форум = Food security of Ukraine in the conditions of the war and post-war recovery: global and national dimensions. International forum : доповіді учасників міжнародної науково-практичної конференції, 01-02 червня 2023 р., м. Миколаїв / Міністерство освіти і науки України ; Миколаївський національний аграрний університет. Миколаїв : МНАУ, 2023. С. 340-341

<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/14772> (дата звернення 03.04.2024)

145. Менюк М. В. Управління охороною праці як базис безпеки та здоров'я працівників у територіальних громадах. Інтеграція науки та практики управління в умовах соціокультурних трансформацій : збірник матеріалів II міжнародної науково-практичної конференції (м. Полтава , 25 квітня 2024 року). Полтава : ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2024. С. 245-248.

<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/18465> (дата звернення 03.03.2025)

146. Менюк М. В. Механізми правового забезпечення безпеки праці в об'єднаних територіальних громадах. Продовольча безпека України в умовах післявоєнного відновлення: глобальні та національні виміри. Міжнародний форум : доповіді учасників міжнародної науково-практичної конференції (м. Миколаїв, 28-30 травня 2025 р.) / Міністерство освіти і науки України ; Миколаївський національний аграрний університет. Миколаїв : МНАУ, 2025. С. 359-361. DOI: <https://doi.org/10.31521/978-617-7149-86-5-120>

<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/21790> (дата звернення 03.06.2026)

147. Менюк М.В., Скоробогатов О. В. Роль муніципальної влади у формуванні безпекової культури та забезпеченні захисту населення. Розвиток територіальних громад: правові, економічні та соціальні аспекти : матеріали V міжнародної науково-практичної конференції (м. Миколаїв, 3 грудня 2025 р.). Миколаїв: МНАУ, 2025. С. 170-172.

<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/23747> (дата звернення 03.03.2026)

ДОДАТКИ

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА

1. Наукові праці, в яких опубліковані основні результати дисертації

1. Статті у наукових фахових виданнях України

1. Менюк М. В. Сутнісна характеристика основних понять категорійного апарату управління безпекою праці у територіальних громадах. Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. 2023. Вип. 5, Номер 2. С. 305-314. <https://doi.org/10.23939/smeu2023.02.305>
<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/22674>

2. Менюк М. В. Характеристика управління безпекою праці у територіальних громадах. Інтелект ХХІ : науковий економічний журнал. 2025. № 1. С. 24-28. DOI: <https://doi.org/10.32782/2415-8801/2025-1.4>

3. Менюк М.В. Кадрові та ресурсні аспекти управління безпекою праці в територіальних громадах: оцінка та перспективи розвитку. Наука і техніка сьогодні (Серія «Педагогіка», Серія «Право», Серія «Економіка», Серія «Фізико-математичні науки», Серія «Техніка»): журнал. 2026. № 2(56) 2026. С. 2589. С.162-175. [https://doi.org/10.52058/2786-6025-2026-2\(56\)](https://doi.org/10.52058/2786-6025-2026-2(56)).

4. Менюк М. В. Управління охороною праці в територіальних громадах України: ризик-орієнтований підхід та інституційне забезпечення. Modern Economics. 2026. № 55(2026). С. 167-175. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V55\(2026\)-23/](https://doi.org/10.31521/modecon.V55(2026)-23/)
<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/25101/1/menyuk.pdf>

2 Статті у виданнях, що входить до науково-метричної бази Scopus

5. Sharata, N., Menyuk, M., Skorobogatov, O., & Tkachenko, M. (2026). Innovative economic mechanism for security-oriented management of territorial community development amid adaptation of Ukraine's agri-food supply chains to food security challenges. Żywność. Nauka. Technologia. Jakość, Article 146/572. <https://doi.org/10.15193/ZNTJ/2026/146/572>
<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/25120>

3. Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації

6. Менюк М.В. Сутність терміна «безпека праці». Scientific method: reality and future trends of researching: collection of scientific papers «SCIENTIA» with Proceedings of the I International Scientific and Theoretical Conference, March 24, 2023. Zagreb, Republic of Croatia: European Scientific Platform. С. 51-52.
<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/22676>

7. Менюк М. В. Сутність сучасного терміна «безпека праці» // Продовольча безпека України в умовах війни і післявоєнного відновлення: глобальні та національні виміри. Міжнародний форум = Food security of Ukraine in the conditions of the war and post-war recovery: global and national dimensions.

International forum : доповіді учасників міжнародної науково-практичної конференції, 01-02 червня 2023 р., м. Миколаїв / Міністерство освіти і науки України ; Миколаївський національний аграрний університет. Миколаїв : МНАУ, 2023. С. 340-341

<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/14772>

8. Менюк М. В. Управління охороною праці як базис безпеки та здоров'я працівників у територіальних громадах. Інтеграція науки та практики управління в умовах соціокультурних трансформацій : збірник матеріалів II міжнародної науково-практичної конференції (м. Полтава , 25 квітня 2024 року). Полтава : ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2024. С. 245-248.

<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/18465>

9. Менюк М. В. Механізми правового забезпечення безпеки праці в об'єднаних територіальних громадах. Продовольча безпека України в умовах післявоєнного відновлення: глобальні та національні виміри. Міжнародний форум : доповіді учасників міжнародної науково-практичної конференції (м. Миколаїв, 28-30 травня 2025 р.) / Міністерство освіти і науки України ; Миколаївський національний аграрний університет. Миколаїв : МНАУ, 2025. С. 359-361. DOI: <https://doi.org/10.31521/978-617-7149-86-5-120>

<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/21790>

10. Менюк М.В., Скоробогатов О. В. Роль муніципальної влади у формуванні безпекової культури та забезпеченні захисту населення. Розвиток територіальних громад: правові, економічні та соціальні аспекти : матеріали V міжнародної науково-практичної конференції (м. Миколаїв, 3 грудня 2025 р.). Миколаїв: МНАУ, 2025. С. 170-172.

<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/23747>



**Фінансовий відділ
Шевченківської сільської ради
Миколаївського району Миколаївської області**

57263 Україна Миколаївська область Миколаївський район село Шевченкове вул. Шевченка, будинок 34
тел. 68-42-98, Факс (0512) 68-42-08, email: finviddilshvchenkovo@ukr.net Код ЄДРПОУ 43907330

№ 70/01-14 від 18.06.2025

**ДОВІДКА
про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Менюка Миколи Васильовича**

Фінансовий відділ Шевченківської сільської ради підтверджує, що окремі науково-практичні результати дисертаційного дослідження Менюка Миколи Васильовича на тему «Організаційно-економічний механізм управління безпекою праці у територіальних громадах» розглянуто та використано у практичній діяльності сільської ради.

Результати дослідження становлять практичний інтерес для удосконалення підходів до організації управління безпекою праці на місцевому рівні, зокрема в частині виявлення, оцінювання та мінімізації професійних ризиків, формування безпечного трудового середовища, підвищення відповідальності посадових осіб і працівників за дотримання вимог охорони праці.

Практичного застосування набули пропозиції щодо інтеграції питань безпеки праці у систему місцевого управління, планування заходів з охорони праці, удосконалення організаційної взаємодії між структурними підрозділами, комунальними підприємствами та установами громади, а також використання ризик-орієнтованого підходу до управління безпекою праці.

Запропоновані автором підходи можуть бути використані під час підготовки місцевих програм, планів заходів, внутрішніх організаційних документів, проведення моніторингу стану охорони праці, організації навчання та інструктажів, а також формування системи контролю за дотриманням вимог безпечних умов праці.

Впровадження наукових результатів сприяє підвищенню ефективності управлінських рішень у сфері безпеки праці, посиленню профілактики професійних ризиків, удосконаленню організаційного забезпечення охорони праці та формуванню культури безпеки у діяльності органів місцевого самоврядування, комунальних підприємств і установ громади.

Отже, результати дисертаційного дослідження Менюка М.В. мають практичне значення для діяльності Фінансового відділу Шевченківської сільської ради та можуть бути використані для удосконалення системи управління безпекою праці у територіальній громаді.

Начальник фінансового відділу



Анатолій КАМАШЕВ



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МИКОЛАЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
(МНАУ)



вул. Георгія Гонгадзе, 9, м. Миколаїв, 54008,
 тел. (0512) 70-93-31

E-mail: rector@mnau.edu.ua, офіційний сайт: www.mnau.edu.ua
 код ЄДРПОУ 00497213



Від 27.04.2016 № 05-16/518/1

На № _____ від _____

ДОВІДКА про впровадження наукових розробок
Менюка Миколи Васильовича

Ректорат Миколаївського національного аграрного університету підтверджує, що наукові напрацювання Менюка Миколи Васильовича, підготовлені в межах виконання дисертаційного дослідження на тему «Організаційно-економічний механізм управління безпекою праці у територіальних громадах», використовуються в освітньому процесі та науково-дослідній діяльності університету.

Результати дослідження мають теоретико-методичне обґрунтування формування системи управління безпекою праці у територіальних громадах, зокрема визначення сутності управління безпекою праці на місцевому рівні, обґрунтування організаційних та економічних важелів забезпечення безпеки праці, розроблення інтегрованої дворівневої моделі управління безпекою праці, а також визначення інструментів оцінювання професійних ризиків і результативності управлінських рішень.

Наукові результати дослідження використовуються під час викладання навчальних дисциплін: «Планування та управління територіями», «Міське самоврядування та розвиток громад», «Публічне управління та адміністрування», «Сталий розвиток та соціальна відповідальність».

Наукові напрацювання Менюка М.В. використовуються здобувачами вищої освіти під час підготовки курсових, кваліфікаційних робіт, виконання наукових проєктів, тез доповідей і публікацій, пов'язаних із питаннями управління територіальними громадами, охорони праці, безпечного трудового середовища, соціальної відповідальності, сталого розвитку та підвищення інституційної спроможності органів місцевого самоврядування.

Впровадження наукових розробок Менюка М. В. сприяє підвищенню якості фахової підготовки здобувачів вищої освіти у сфері менеджменту, публічного управління та адміністрування; формуванню компетентностей щодо ризик-орієнтованого управління безпекою праці; застосуванню сучасних підходів до оцінювання професійних ризиків; інтеграції питань охорони праці у стратегічні та програмні документи розвитку територіальних громад; розвитку

культури безпеки, соціального партнерства та відповідального управління на місцевому рівні.

Практичне значення результатів дослідження полягає у можливості їх використання органами місцевого самоврядування, комунальними підприємствами та установами територіальних громад для удосконалення системи управління безпекою праці, формування місцевих програм охорони праці, запровадження системи ключових показників ефективності, цифрового моніторингу професійних ризиків та підвищення результативності управлінських рішень у сфері безпеки праці.

Таким чином, результати дослідження Менюка М.В. мають вагомий науково-практичний та освітній ефект, сприяють удосконаленню професійної підготовки здобувачів вищої освіти, формуванню сучасних управлінських компетентностей і підвищенню ефективності управління безпекою праці у територіальних громадах в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення України.

Перший проректор



Дмитро БАБЕНКО

Вик. Наталія ШАРАТА
тел.(0512)70-93-34