

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ І УПРАВЛІННЯ  
Кафедра HR-інжиніринг у бізнес-економіці

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

Вплив цифрової трансформації на зайнятість та трудові відносини в Україні за матеріалами Центрально-Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці

Рівень вищої освіти \_\_\_\_\_ другий (магістерський) \_\_\_\_\_

Галузь знань \_\_\_\_\_ 05 Соціальні та поведінкові науки \_\_\_\_\_

Спеціальність \_\_\_\_\_ 051 Економіка \_\_\_\_\_

Освітня програма \_\_\_\_\_ HR-інжиніринг у бізнес-економіці \_\_\_\_\_

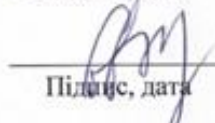
КвРБІНЕ. 024382.02.00.00

Виконав:  
здобувач 2 курсу  
група БНЕМ-24-2

  
Підпис, дата

Владислав РОЗУМНИЙ

Керівник  
канд. екон. наук, доцент

  
Підпис, дата

Євгенія ШЕЛЕСТ

Нормоконтролер  
канд. екон. наук, доцент

  
Підпис, дата

Оксана ЧЕРНУШКІНА

До захисту допускаю:  
Завідувач кафедри  
HR-інжиніринг у бізнес-  
економіці  
д-р екон. наук, професор

  
Підпис, дата

Михайло ВЕДЕРНІКОВ

22 12 2025 р.

Хмельницький 2025

## ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет \_\_\_\_\_ економіки і управління \_\_\_\_\_  
 Кафедра \_\_\_\_\_ HR-інжиніринг у бізнес-економіці \_\_\_\_\_  
 Рівень вищої освіти \_\_\_\_\_ другий (магістерський) \_\_\_\_\_  
 Галузь знань \_\_\_\_\_ 05 Соціальні та поведінкові науки \_\_\_\_\_  
 Спеціальність \_\_\_\_\_ 051 Економіка \_\_\_\_\_  
 Освітня програма \_\_\_\_\_ HR-інжиніринг у бізнес-економіці \_\_\_\_\_

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Завідувач кафедри

HR-інжиніринг у бізнес-економіці

 Михайло ВЕДЕРНИКОВ

«15» серпня 2025 р.

### ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ

Розумний Владислав Олександрович

1 Тема роботи «Вплив цифрової трансформації на зайнятість та трудові відносини в Україні за матеріалами Центрально-Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці»

Керівник роботи Шелест Євгенія Олександрівна, канд. екон. наук, доцент

Затверджено наказом ректора університету від «15» серпня 2025 р. №65.

2 Термін подання здобувачем роботи на кафедру «12» грудня 2025 р.

3 Вихідні дані до роботи: наукові дослідження вітчизняних та зарубіжних науковців з питань впливу цифрової трансформації на зайнятість та трудові відносини в Україні.

4 Зміст пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити):

1. Теоретичні основи впливу цифрової трансформації на зайнятість та трудові відносини в Україні. 2. Аналіз стану трудових відносин та виробничого травматизму в умовах цифровізації за матеріалами Центрально-Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці. 3. Напрями вдосконалення трудових відносин та мінімізації виробничого травматизму в умовах цифрової трансформації.

5 Перелік графічного матеріалу (із зазначенням обов'язкових креслень)

Таблиця 1.1 – Підходи до визначення особливостей цифрової трансформації у сфері праці та зайнятості. Таблиця 1.2 – Основні тенденції трансформації ринку праці в Україні під впливом цифрових технологій. Таблиця 1.3 – Основні тенденції зайнятості в умовах цифрової економіки. Рисунок 2.1 – Схема організаційно-управлінської структури Центрально-Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці. Таблиця 2.1 – Основні напрями діяльності Центрально-Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці. Рисунок 2.2 – Стан виробничого травматизму в Україні у 2023-2025 р.р. (кільк. осіб). Рисунок 2.3 – Стан виробничого травматизму зі смертельними наслідками в Україні у 2023-2025 рр. (кільк.

осіб). Рисунок 2.4 – Травмовано у нещасних випадках, пов'язаних з виробництвом (кільк. осіб). Рисунок 3.1 – Архітектура інтегрованої цифрової екосистеми Держпраці. Рисунок 3.2 – Покрокова схема розвитку інтегрованої цифрової екосистеми Держпраці. Рисунок 3.3 – Модель інтелектуального аналізу Big Data для прогнозування виробничого травматизму. Рисунок 3.4 – Приклад інтерактивної «Теплової карти ризиків» (Heat Map) для регіону. Рисунок 3.5 – Алгоритм реалізації ризик-орієнтованого підходу при плануванні наглядової діяльності. Рисунок 3.6 – Порівняльна діаграма ефективності: Традиційний підхід vs Ризик-орієнтований підхід (прогноз).

#### 6 Консультанти розділів кваліфікаційної роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

7 Дата видачі завдання «    » серпня 2025 р.

#### КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

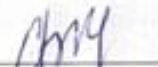
Назва розділу кваліфікаційної роботи	Термін виконання	Примітка
Теоретична частина	20.10.2025 р. - 10.11.2025 р.	Виконано
Аналітична частина	11.11.2025 р. - 20.11.2025 р.	Виконано
Проектно-рекомендаційна частина	21.11.2025 р. - 05.12.2025 р.	Виконано
Рецензування роботи	06.12.2025 р. - 11.12.2025 р.	Виконано
Підготовка роботи до захисту (доопрацювання згідно зауважень, нормоконтроль)	12.12.2025 р. - 18.12.2025 р.	Виконано
Захист кваліфікаційної роботи	19.12.2025 р. - 28.12.2025 р.	

Здобувач

  
Підпис

Владислав РОЗУМНИЙ

Керівник кваліфікаційної роботи

  
Підпис

Свєнєнєя ШЕЛЄСТ

## АНОТАЦІЯ

Кваліфікаційна робота «Вплив цифрової трансформації на зайнятість та трудові відносини в Україні за матеріалами Центрально-Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці».

Виконав студент гр. БНЕМ-24-2 Розумний В.О.

Керівник Шелест Є.О., канд. екон. наук, доцент

Обсяг – 110 с., 13 рис., 5 табл., 24 джерела.

Ключові слова: цифрова трансформація, зайнятість, трудові відносини, вплив цифрової трансформації на зайнятість.

Метою кваліфікаційної роботи є узагальнення теоретичних основ впливу цифрової трансформації на зайнятість та трудові відносини в Україні та розробка практичних рекомендацій щодо формування напрямів удосконалення управління зайнятістю та трудовими відносинами в умовах цифрової трансформації.

Об'єкт дослідження є процеси розвитку впливу цифрової трансформації на зайнятість та трудові відносини в Україні.

У першому розділі розглянуто теоретичні основи впливу цифрової трансформації на зайнятість та трудові відносини в Україні в аспекті взаємозв'язку з охороною праці, виробничим травматизмом і державним контролем.

У другому розділі виконано аналіз стану трудових відносин та виробничого травматизму в умовах цифровізації за матеріалами Центрально-Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці.

У третьому розділі представлено основні практичні рекомендації щодо вдосконалення трудових відносин та мінімізації виробничого травматизму в умовах цифрової трансформації, розроблено стратегічні пріоритети цифровізації державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю, описано розробку та впровадження превентивних заходів із запобігання травматизму на основі Big Data та ризик-орієнтованого підходу, а також здійснено соціально-економічне обґрунтування пропонуєваних заходів та їх вплив на стабілізацію ринку праці.

15. 12. 25

Дата

  
Підпис

## ЗМІСТ

	С.
Вступ.....	6
1 Теоретичні основи впливу цифрової трансформації на зайнятість та трудові відносини в Україні .....	9
1.1 Особливості цифрової трансформації у сфері праці та зайнятості.	9
1.2 Трансформація ринку праці під впливом цифрових технологій: український контекст.....	14
1.3 Тенденції зайнятості в умовах цифрової економіки у взаємозв'язку з охороною праці, виробничим травматизмом і державним контролем .....	19
Висновки до розділу 1.....	26
2 Аналіз стану трудових відносин та виробничого травматизму в умовах цифровізації за матеріалами Центрально-Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці.....	29
2.1 Організаційно-економічна характеристика та аналіз основних напрямів діяльності Центрально-Західного міжрегіонального управління Держпраці .....	29
2.2 Статистичний аналіз виробничого травматизму в Україні та в зоні відповідальності управління .....	39
2.3 Дослідження причин виробничого травматизму та оцінка впливу цифрових інструментів контролю на стан безпеки праці .....	63
Висновки до розділу 2.....	74
3 Напрями вдосконалення трудових відносин та мінімізації виробничого травматизму в умовах цифрової трансформації .....	76
3.1 Стратегічні пріоритети цифровізації державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю .....	76
3.2 Розробка та впровадження превентивних заходів із запобігання травматизму на основі Big Data та ризик-орієнтованого підходу ...	84

3.3 Соціально-економічне обґрунтування запропонованих заходів та їх вплив на стабілізацію ринку праці.....	95
Висновки до розділу 3.....	99
Висновки .....	103
Перелік джерел посилання.....	105
Додатки .....	108

## ВСТУП

У сучасних умовах цифрової трансформації економіки, що супроводжується розвитком інтелектуальних технологій, автоматизацією процесів і поширенням нових форм зайнятості, змінюється не лише структура ринку праці, а й сам характер трудових відносин. Цифровізація стала потужним імпульсом для реформування підходів до регулювання праці, системи зайнятості, а також для формування нової моделі взаємодії між роботодавцем і працівником. Особливо актуальною ця тема постає для України, де цифрові інновації дедалі більше інтегруються в управління працею на державному рівні, зокрема через діяльність територіальних управлінь Державної служби з питань праці.

Сучасні дослідження підтверджують, що цифрова трансформація істотно впливає на зайнятість, викликаючи появу нових професій, зміну вимог до компетентностей працівників, поширення нестандартних форм працевлаштування (віддалена робота, фриланс, гіг-економіка), а також зумовлює потребу у перегляді законодавчих норм щодо охорони праці, соціального захисту та контролю за дотриманням трудових прав. Водночас цифрові технології у сфері праці відкривають нові можливості для прозорості, об'єктивності та ефективності моніторингу трудових відносин, що є особливо важливим у перехідний період економіки України до нової цифрової моделі.

Проблематику цифрової трансформації у сфері праці досліджували такі вітчизняні та зарубіжні науковці, як: Дубровіна Л.О., Іщенко О.Ю., Онікієнко В.В., Цимбалюк С.О., Боброва Ю.М., а також міжнародні дослідники – De Stefano V. [2019], Bérastégui M. [2021], OECD [2023], Eurofound [2022], ILO [2021], Jarrahi M.H. [2022], Piasna A. [2020], Vallas S. [2020], Schallbruch M. [2024], що розкривають як соціально-економічні наслідки цифровізації праці, так і регуляторні виклики, пов'язані з цим процесом.

Проте недостатньо дослідженим залишається практичний аспект реалізації цифрової трансформації зайнятості в умовах регіонального управління державною службою праці, зокрема у Центрально-Західному міжрегіональному управлінні. Це зумовлює актуальність вивчення даної теми, оскільки саме такі регіональні органи

виступають безпосередніми агентами впровадження змін на місцях та модераторами нових підходів до регулювання трудових відносин в епоху цифрових трансформацій.

Метою кваліфікаційної роботи є узагальнення теоретичних основ впливу цифрової трансформації на зайнятість та трудові відносини в Україні та розробка практичних рекомендацій щодо формування напрямів удосконалення управління зайнятістю та трудовими відносинами в умовах цифрової трансформації.

Основними завданнями виконання кваліфікаційної роботи є:

- дослідити та розвинути теоретичні засади впливу цифрової трансформації на зайнятість та трудові відносини в Україні;
- проаналізувати цифрові виклики у сфері трудових прав і державного нагляду на прикладі Центрально-Західного міжрегіонального управління Держпраці;
- розробити практичні рекомендації щодо напрямів активізації розвитку ринку праці, підвищення рівня зайнятості через застосування цифрових рішень.

Об'єкт дослідження – процеси розвитку впливу цифрової трансформації на зайнятість та трудові відносини в Україні.

Предмет дослідження – теоретико-методичні та прикладні аспекти активізації розвитку ринку праці, підвищення рівня зайнятості через застосування цифрових рішень.

У процесі виконання кваліфікаційної роботи, відповідно до поставлених завдань і структури дослідження, було використано комплекс наукових методів, що забезпечили об'єктивність, цілісність та практичну значущість аналізу, де на теоретичному рівні застосовувалися методи системного підходу, дедукції та логічного узагальнення для розкриття сутності цифрової трансформації сфери праці й систематизації особливостей українського ринку праці, а метод порівняльного аналізу дозволив виявити ключові тенденції зайнятості та специфіку нових форм трудових відносин (розділ 1). У другому розділі, присвяченому дослідженню діяльності Центрально-Західного міжрегіонального управління Держпраці, провідну роль відіграли методи статистичного та графічного аналізу, за допомогою яких було об'єктивно оцінено динаміку виробничого травматизму й виявлено

кореляційні зв'язки між організаційними факторами та рівнем безпеки праці, тоді як метод системно-структурного аналізу дозволив дослідити організаційно-економічну характеристику управління та оцінити поточну ефективність інструментів контролю. У третьому розділі було застосовано методи стратегічного планування, моделювання та прогнозного аналізу для обґрунтування впровадження превентивних заходів на основі Big Data та ризик-орієнтованого підходу, що у поєднанні з методом порівняльної ефективності забезпечило соціально-економічне обґрунтування впливу запропонованої інтегрованої цифрової екосистеми на стабілізацію ринку праці та збереження людського капіталу, гарантуючи комплексний перехід від теоретичного осмислення проблем до розробки прикладних цифрових рішень для державного сектору. Результати досліджень, викладені в кваліфікаційній роботі, спрямовано на практичне вирішення проблем активізації розвитку ринку праці, підвищення рівня зайнятості через застосування цифрових рішень.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в розвитку теоретичних основ та обґрунтуванні науково-методичних рекомендацій щодо активізації розвитку ринку праці, підвищення рівня зайнятості через застосування цифрових рішень.

За тематикою дослідження сформовано тези та взято участь у III Всеукраїнській науковій конференції студентів та молоді «Проблематика і перспективи сталого розвитку України в аспекті синергії інтеграції економіки, бізнесу та HR-інжинірингу (м. Хмельницький, 2025р.)».

Кваліфікаційна складається із вступу, трьох розділів, висновків. Зміст роботи викладений на 110 сторінках друкованого тексту. Матеріали містять 13 рисунків та 5 таблиць.

# 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВПЛИВУ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ НА ЗАЙНЯТІСТЬ ТА ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В УКРАЇНІ

## 1.1 Особливості цифрової трансформації у сфері праці та зайнятості

У сучасних умовах цифровізації економіки використання цифрових рішень у сфері праці та зайнятості стало важливим чинником ефективного управління людськими ресурсами. Під цифровими рішеннями у цій сфері розуміють впровадження технологій, що автоматизують, оптимізують і персоналізують процеси залучення, розвитку, оцінки й утримання персоналу [1].

Орел Ю.Л. стверджує, що впровадження цифрових HR-рішень забезпечує організаціям такі переваги: оперативність прийняття управлінських рішень, покращення досвіду співробітників, посилення корпоративної культури через цифрові канали комунікації та оптимізацію витрат на HR-процеси [1].

Сучасні цифрові рішення у сфері праці включають використання платформ електронного навчання (e-learning), систем управління талантами (Talent Management Systems), хмарних HR-платформ (Cloud HR), застосування штучного інтелекту та великих даних для підбору персоналу, аналітики ефективності працівників та прогнозування їх кар'єрного розвитку [2, с. 120–126].

Паламарчук Г.В. розглядає цифрові технології як сукупність інструментів, що забезпечують безперервне навчання, розвиток компетентностей працівників і підтримку інноваційної корпоративної культури, що особливо важливо в умовах швидких змін на ринку праці [2, с. 122].

За дослідженнями Сахацької К. та Пилипенко О., серед основних переваг цифровізації HR-процесів виділяють: скорочення часу на рутинні операції, покращення взаємодії з кандидатами та працівниками, розширення можливостей дистанційної роботи та індивідуалізації процесів розвитку персоналу [3, с. 44–51]. Автори також підкреслюють, що інноваційні програмні рішення

оптимізують HR-процеси, підвищують залученість працівників і сприяють адаптації організацій до змін у зовнішньому середовищі [3, с. 46].

Дослідники Бабенко Л.О. та Євтушенко Н.О. підкреслюють, що сучасні HR-технології дозволяють створити більш прозорі системи оцінки результатів праці, забезпечити управління кар'єрними траєкторіями працівників на основі даних, а також вчасно виявляти ризики плинності персоналу [4, с. 115–120]. Вони акцентують увагу на використанні хмарних платформ, аналітики великих даних та штучного інтелекту для забезпечення ефективності розвитку людського капіталу [4, с. 117].

Серед основних цифрових інструментів у сфері праці та зайнятості на сьогодні виділяють:

- системи управління навчанням (LMS);
- платформи управління залученістю та добробутом працівників (Engagement Platforms);
- інструменти аналізу продуктивності (Performance Analytics);
- платформи електронного рекрутингу та автоматизації відбору персоналу (Recruitment Automation Tools);
- технології управління кар'єрним розвитком і планування наступництва (Career Development and Succession Planning Tools) [5, с. 68–73].

Власюк І.М. та Черняк О.В. визначають цифрові рішення у сфері HR як інструменти, що забезпечують персоналізацію навчання, автоматизацію оцінювання і розвиток інноваційних компетентностей працівників, що відповідає вимогам сучасного ринку праці [5, с. 70].

Ковтуненко К.В. та Танащук К.О. зазначають, що цифрова трансформація сфери праці передбачає інтеграцію цифрових технологій у всі аспекти трудової діяльності, що створює нові можливості для підвищення продуктивності, гнучкості та інклюзивності зайнятості [6]. Вони підкреслюють такі позитивні наслідки цифрової трансформації:

- підвищення продуктивності та ефективності праці;
- розширення можливостей для інклюзивної зайнятості;

- забезпечення балансу між роботою та особистим життям;
- створення нових робочих місць у технологічних секторах економіки [6].

Дослідники Водолазська О.А. та Гончар С.Й. характеризують цифрову трансформацію сфери праці як комплексний процес впровадження технологій штучного інтелекту, роботизації, Інтернету речей та аналітики великих даних, які суттєво змінюють характер та зміст праці, форми її організації та вимоги до кваліфікації персоналу [7, с. 65-69].

За результатами досліджень Костюченко О.В. та Дмитренко Г.А., цифровізація ринку праці призводить до появи нових професій та спеціальностей, зокрема у ІТ-сфері, маркетингу, аналітиці даних, а також до трансформації традиційних професій через інтеграцію цифрових інструментів у робочі процеси [8, с. 74-78]. Вони розглядають цей процес як динамічний, що характеризується формуванням нових компетентнісних моделей працівників у відповідь на виклики цифровізації [8, с. 76].

Карпенко О.В. та Плікус І.Й. підкреслюють, що однією з ключових особливостей цифрової трансформації є розвиток гнучких форм зайнятості, таких як віддалена робота, фріланс, проєктна зайнятість та формування цифрових платформ праці, які створюють нові можливості для працевлаштування та самореалізації [9, с. 42-48].

Серед основних тенденцій цифрової трансформації у сфері праці та зайнятості Лавриненко Л.М. та Тоцька О.Л. виділяють:

- розвиток платформної економіки та цифрових екосистем зайнятості;
- поширення дистанційної роботи та гібридних моделей організації праці;
- автоматизацію рутинних операцій та переорієнтацію працівників на творчі завдання;
- зростання попиту на цифрові навички та компетенції;
- формування нових підходів до організації робочого простору та часу [10, с. 132-138].

Водночас, як зазначають Бутенко В.М. та Солоджук Т.В., цифровізація ринку праці породжує певні ризики та виклики, зокрема:

- цифрову нерівність та диференціацію доступу до цифрових можливостей;
- зникнення окремих професій через автоматизацію;
- необхідність постійного підвищення кваліфікації та перенавчання;
- психологічні проблеми, пов'язані з цифровим перевантаженням та розмиванням меж між робочим і особистим часом [11, с. 85-91].

Ось як можна представити підходи різних авторів до визначення особливостей цифрової трансформації у сфері праці та зайнятості (таблиця 1.1).

Аналіз наведених підходів свідчить про те, що сучасні дослідники розглядають цифрову трансформацію у сфері праці та зайнятості як багатовимірний процес, акцентуючи увагу на:

- автоматизації HR-процесів (Орел Ю.Л., Бабенко Л.О., Євтушенко Н.О.);
- безперервному розвитку компетентностей (Паламарчук Г.В., Власюк І.М., Черняк О.В.);
- застосуванні інноваційних технологій: штучного інтелекту, великих даних, хмарних платформ (Бабенко Л.О., Євтушенко Н.О.);
- підтримці інноваційної корпоративної культури (Паламарчук Г.В., Сахацька К., Пилипенко О.);
- технологічних аспектах (впровадження цифрових технологій, автоматизація процесів);
- організаційних змінах (нові форми зайнятості, моделі організації праці);
- компетентнісних вимогах (цифрові навички, адаптивність, креативність);
- соціальних наслідках (інклюзивність, цифрова нерівність, баланс роботи та особистого життя).

В умовах креативної економіки особливого значення набувають такі аспекти цифрової трансформації:

- розвиток цифрових платформ для колаборації та креативної самореалізації;
- формування віртуальних творчих команд та спільнот;
- інтеграція цифрових інструментів у творчі процеси;

– персоналізація трудових траєкторій та можливостей для професійного розвитку.

Таблиця 1.1 – Підходи до визначення особливостей цифрової трансформації у сфері праці та зайнятості

Автор	Характеристика підходу
Орел Ю.Л. [1]	Цифрові рішення у сфері праці – це інтегровані інструменти автоматизації та оптимізації процесів управління персоналом, що дозволяють приймати обґрунтовані рішення на основі даних
Паламарчук Г.В. [2]	Сукупність цифрових технологій, які забезпечують безперервне навчання, розвиток компетентностей працівників і підтримку інноваційної корпоративної культури
Сахацька К., Пилипенко О. [3]	Інноваційні програмні рішення, що оптимізують HR-процеси, підвищують залученість працівників і сприяють адаптації організацій до змін у зовнішньому середовищі
Бабенко Л.О., Євтушенко Н.О. [4]	Використання хмарних платформ, аналітики великих даних та штучного інтелекту для забезпечення ефективності розвитку людського капіталу
Власюк І.М., Черняк О.В. [5]	Цифрові рішення у сфері праці – це інструменти, що забезпечують персоналізацію навчання, автоматизацію оцінювання і розвиток інноваційних компетентностей працівників
Ковтуненко К.В., Танащук К.О. [6]	Цифрова трансформація сфери праці передбачає інтеграцію цифрових технологій у всі аспекти трудової діяльності, що створює нові можливості для підвищення продуктивності, гнучкості та інклюзивності зайнятості
Водолазська О.А., Гончар С.Й. [7]	Комплексний процес впровадження цифрових технологій, що змінює характер праці, структуру зайнятості та вимоги до кваліфікації працівників в умовах формування цифрової економіки
Костюченко О.В., Дмитренко Г.А. [8]	Динамічний процес, що характеризується появою нових професій, трансформацією існуючих та формуванням нових компетентнісних моделей працівників у відповідь на виклики цифровізації
Карпенко О.В., Плікус І.Й. [9]	Трансформаційні процеси у сфері праці, що супроводжуються розвитком гнучких форм зайнятості, цифрових платформ праці та нових моделей організації трудових відносин
Лавриненко Л.М., Тоцька О.Л. [10]	Системні зміни у сфері праці та зайнятості, що охоплюють технологічні, організаційні та соціальні аспекти трудових відносин в умовах цифрової економіки
Бутенко В.М., Солоджук Т.В. [11]	Багатоаспектний процес, що характеризується як новими можливостями, так і викликами для учасників ринку праці, зумовленими цифровізацією економіки та суспільства

Таким чином, цифрова трансформація у сфері праці та зайнятості є комплексним процесом, який не лише змінює технологічні аспекти трудової

діяльності, але й формує нові парадигми трудових відносин, створює як нові можливості, так і виклики для всіх учасників ринку праці, особливо в креативних секторах економіки.

## **1.2 Трансформація ринку праці під впливом цифрових технологій: український контекст**

Цифрова трансформація економіки України зумовлює суттєві зміни на ринку праці, формуючи нові виклики та можливості для всіх його учасників. Сучасні дослідження показують, що впровадження цифрових технологій суттєво впливає на структуру зайнятості, характер трудових відносин, вимоги до кваліфікації працівників та організацію робочих процесів [1].

Як зазначає Орел Ю.Л., цифровізація призводить до подвійних ефектів на ринку праці: з одного боку, автоматизація витісняє частину робочих місць, а з іншого – створює нові можливості для зайнятості у високотехнологічних секторах економіки [1]. Автор підкреслює, що в українському контексті цей процес має специфічні риси, пов'язані з нерівномірністю цифрового розвитку в різних галузях та регіонах.

Паламарчук Г.В. у своїх дослідженнях відзначає, що цифровізація ринку праці в Україні відбувається в умовах структурних трансформацій економіки та вимагає адаптації національної системи освіти та професійної підготовки до нових реалій [2, с. 123]. Автор акцентує увагу на необхідності розвитку цифрових компетенцій як ключової умови конкурентоспроможності на сучасному ринку праці.

За дослідженнями Сахацької К. та Пилипенко О., однією з визначальних тенденцій трансформації українського ринку праці є розвиток дистанційної зайнятості та цифрових платформ праці, які змінюють традиційні моделі працевлаштування [3, с. 46-47]. Автори зазначають, що особливо стрімкого

розвитку ці форми зайнятості набули в умовах пандемії COVID-19 та воєнного стану, ставши важливим чинником збереження робочих місць та забезпечення економічної стійкості.

Бабенко Л.О. та Євтушенко Н.О. відзначають, що трансформація ринку праці в Україні характеризується зростанням попиту на фахівців з цифровими навичками, зокрема у сфері ІТ, аналітики даних, цифрового маркетингу та проєктного менеджменту [4, с. 117-118]. Дослідники підкреслюють, що особливістю українського контексту є значний розрив між попитом і пропозицією на ринку праці щодо фахівців з цифровими компетенціями.

За даними Власюк І.М. та Черняк О.В., найбільш динамічно в Україні розвивається ІТ-сектор, який забезпечує не лише створення нових робочих місць, але й сприяє цифровізації інших галузей економіки [5, с. 70]. Автори наголошують на необхідності розвитку національної системи цифрових компетенцій та їх сертифікації для забезпечення відповідності кваліфікацій працівників потребам ринку праці.

Ковтуненко К.В. та Танащук К.О. виділяють такі особливості трансформації ринку праці в Україні під впливом цифрових технологій:

- зростання сегменту віддаленої роботи та фрілансу;
- підвищення мобільності трудових ресурсів;
- розвиток нових форм зайнятості (проєктна, платформна, тимчасова);
- зміна характеру та змісту праці у бік інтелектуалізації та креативності [6].

Водолазська О.А. та Гончар С.Й. зазначають, що в українському контексті цифрова трансформація ринку праці супроводжується певними викликами, серед яких:

- цифрова нерівність між різними регіонами та соціальними групами;
- ризики прекарізації зайнятості у сфері цифрової економіки;
- необхідність адаптації трудового законодавства до нових форм зайнятості;
- потреба в системній трансформації освіти та професійної підготовки [7, с. 67].

Костюченко О.В. та Дмитренко Г.А. підкреслюють, що українському ринку праці притаманний дисбаланс між системою освіти та потребами роботодавців у сфері цифрових компетенцій [8, с. 76]. Автори наголошують на необхідності розвитку механізмів державно-приватного партнерства у сфері формування та розвитку цифрових навичок працівників.

Карпенко О.В. та Плікус І.Й. відзначають значний потенціал розвитку цифрових платформ праці в Україні, які сприяють інтеграції українських фахівців у глобальний ринок праці [9, с. 45]. Водночас автори зауважують, що розвиток платформної зайнятості вимагає відповідних змін у системі соціального захисту та оподаткування доходів.

За дослідженнями Лавриненко Л.М. та Тоцької О.Л., цифрова трансформація ринку праці в Україні відбувається нерівномірно в різних галузях економіки, що створює секторальні диспропорції у структурі зайнятості [10, с. 134]. Автори виділяють сектори з найвищим рівнем цифровізації: ІТ, фінансові послуги, телекомунікації, а також сектори з низьким рівнем цифровізації: сільське господарство, будівництво, соціальні послуги.

Бутенко В.М. та Солоджук Т.В. наголошують на зростанні ролі неформальної освіти та самоосвіти у забезпеченні конкурентоспроможності працівників на цифровому ринку праці України [11, с. 88]. Автори підкреслюють важливість розвитку екосистеми цифрового навчання, доступної для різних категорій населення.

Панькова О.В. та Касперович О.Ю. досліджують процеси діджиталізації праці в Україні, визначаючи їх як системні зміни у формах організації, регулювання та стимулювання трудової діяльності на основі цифрових технологій [12, с. 170]. Автори виділяють три основні чинники діджиталізації праці в Україні:

- розвиток цифрової інфраструктури;
- формування цифрових компетенцій у працівників;
- зміни в організації бізнес-процесів підприємств [12, с. 172].

На думку Панькової О.В., українські реалії цифрової трансформації ринку праці характеризуються суперечливими тенденціями: з одного боку, спостерігається динамічний розвиток цифрових технологій та їх впровадження у трудові процеси, а з іншого – зберігається значна частка традиційної зайнятості, особливо в периферійних регіонах та серед вразливих категорій населення [13, с. 313].

Згідно з дослідженнями Грішної О.А. та Азьмук Н.А., в Україні відбувається інтенсивне формування цифрового сегменту ринку праці, який характеризується специфічними формами зайнятості, механізмами пошуку роботи та взаємодії між працівниками і роботодавцями [14, с. 12]. Автори виділяють такі особливості українського цифрового ринку праці:

- високий рівень конкуренції за таланти;
- орієнтація на глобальний ринок праці;
- розвиток мікропідприємництва та самозайнятості;
- формування нових професійних спільнот у цифровому просторі [14, с. 14].

Шаульська Л.В. та Якімова Н.С. підкреслюють, що цифрова трансформація ринку праці в Україні відбувається в умовах структурних змін економіки та потребує відповідних інституційних змін у системі регулювання трудових відносин [15, с. 162]. Автори наголошують на необхідності формування комплексної державної політики, спрямованої на підтримку цифрової зайнятості, розвиток цифрових компетенцій та забезпечення соціального захисту працівників у цифровій економіці.

Узагальнюючи, представимо основні тенденції трансформації ринку праці в Україні під впливом цифрових технологій у таблиці 1.2.

Таблиця 1.2 – Основні тенденції трансформації ринку праці в Україні під впливом цифрових технологій

Тенденція	Характеристика	Джерело
Розвиток цифрових форм зайнятості	Зростання частки дистанційної роботи, фрілансу, платформної зайнятості, особливо в умовах пандемії та воєнного стану	[3, 6, 9]
Зміна структури попиту на професії	Зростання попиту на фахівців з цифровими навичками, поява нових цифрових професій, зникнення окремих традиційних професій	[4, 8, 14]
Трансформація вимог до компетенцій	Пріоритетність цифрових навичок, креативності, здатності до самонавчання та адаптивності	[2, 5, 11]
Розвиток цифрових платформ праці	Формування нових моделей пошуку роботи та взаємодії між працівниками і роботодавцями через цифрові платформи	[9, 12, 14]
Регіональні та секторальні диспропорції	Нерівномірність цифровізації ринку праці за регіонами та галузями економіки	[1, 7, 10]
Інституційні трансформації	Необхідність адаптації трудового законодавства, системи соціального захисту та оподаткування до нових форм зайнятості	[7, 9, 15]
Зміна організації робочих процесів	Впровадження гнучких графіків роботи, віртуальних команд, проєктної організації праці	[6, 12, 13]

Аналіз українських реалій трансформації ринку праці під впливом цифрових технологій дозволяє виділити такі ключові особливості:

- високий темп цифровізації окремих секторів економіки (ІТ, фінанси, телекомунікації) за умов збереження традиційних форм зайнятості в інших секторах, що формує дуальну структуру ринку праці;
- значний вплив зовнішніх факторів (пандемія COVID-19, війна) на прискорення процесів цифровізації та впровадження дистанційних форм роботи;

- високий рівень інтеграції українських фахівців у глобальний цифровий ринок праці, особливо у сфері ІТ-послуг;
- невідповідність системи освіти та професійної підготовки потребам цифрового ринку праці, що зумовлює дефіцит кваліфікованих кадрів з цифровими компетенціями;
- необхідність модернізації інституційної бази регулювання трудових відносин з урахуванням специфіки цифрових форм зайнятості.

Таким чином, трансформація ринку праці в Україні під впливом цифрових технологій є складним та багатоаспектним процесом, який вимагає системного підходу до формування державної політики у сфері зайнятості, освіти та соціального захисту з урахуванням специфіки цифрової економіки та глобальних тенденцій розвитку ринку праці.

### **1.3 Тенденції зайнятості в умовах цифрової економіки у взаємозв'язку з охороною праці, виробничим травматизмом і державним контролем**

У сучасних умовах цифрової трансформації спостерігаються суттєві зміни на ринку праці, що проявляються у зростанні попиту на цифрові компетентності, зміні форматів зайнятості, а також появі нових форм праці, зокрема дистанційної, гіг-економіки та роботи через цифрові платформи [6].

Цифрова економіка спричинила зменшення частки рутинної зайнятості та водночас активізувала потребу в кваліфікованих фахівцях, здатних працювати в умовах постійних технологічних змін. Ключовими тенденціями зайнятості в умовах цифровізації є:

- розширення дистанційної та гібридної роботи;
- зростання частки самозайнятих та фрілансерів;
- інтеграція цифрових платформ у процес працевлаштування;
- підвищення вимог до цифрової грамотності працівників [7, 8].

За результатами дослідження Ковтуненка К.В. і Танащука К.О., цифрова трансформація викликала структурні зрушення на ринку праці: попит на традиційні професії зменшується, натомість виникають нові професії, пов'язані з аналітикою даних, кібербезпекою, управлінням цифровими продуктами, штучним інтелектом тощо [6].

Важливу роль у цьому процесі відіграє розвиток цифрових платформ праці, які, за Карпенком О.В. та Плікусом І.Й., слугують інструментом гнучкої зайнятості, але водночас створюють ризики щодо нестабільності доходу, обмеженого соціального захисту та складності регулювання трудових відносин [9].

Особливо актуальним є посилення неформальної зайнятості та зростання гіг-праці, коли працівники виконують короткотривалі завдання через онлайн-платформи без офіційного оформлення. Це потребує адаптації трудового законодавства до нових умов праці [10].

Крім того, згідно з Водолазською О.А. та Гончарем С.Й., відбувається трансформація функцій роботодавця: він дедалі частіше виступає координатором цифрової екосистеми, залучаючи до проєктів виконавців з усього світу, що змінює саму суть трудових відносин [7].

Дані Євростату свідчать, що в Європейському Союзі частка дистанційної зайнятості зросла з 5% у 2019 р. до понад 20% у 2021 р., а кількість фрілансерів у сфері інформаційних технологій та дизайну зросла майже вдвічі [9].

На українському ринку праці також відбуваються помітні зрушення. Згідно з дослідженням Бутенка В.М. і Солоджук Т.В., цифровізація формує нові моделі зайнятості, в яких:

- зростає частка неповної зайнятості та флексибільного графіка;
- працівники очікують більшої гнучкості та можливостей самореалізації;
- підвищується потреба у перенавчанні та розвитку soft skills [11].

Аналізуючи досвід українських компаній малого бізнесу, зокрема в креативних галузях (дизайн, ІТ, медіа), слід відзначити, що цифрові рішення (хмарні сервіси, платформи комунікації, системи керування проєктами)

дозволяють підтримувати ефективність роботи у віддаленому форматі, оперативно залучати фахівців за межами основного штату та формувати мережеві структури співпраці.

Панькова О.В. у своїх працях зазначає, що цифрова трансформація створює не тільки виклики, але й нові можливості для інклюзивної зайнятості, зокрема для жінок, людей з інвалідністю, мешканців сільських територій, які раніше були виключені з активного ринку праці через просторові чи соціальні бар'єри [12, 13].

Також простежується тенденція до автоматизації рутинних функцій, що вивільняє працівників для творчої та аналітичної діяльності. Як зауважують Грішнова О.А. та Азьмук Н.А., цифровізація не призводить до суцільного безробіття, але змінює структуру професій та вимоги до кваліфікації [14].

Зростання попиту на цифрові компетентності підтверджується й результатами дослідження Костюченко О.В. та Дмитренко Г.А., які зазначають, що основними навичками для ринку праці стають здатність працювати з інформаційними системами, аналізувати великі обсяги даних, управляти цифровими інструментами та взаємодіяти в онлайн-середовищі [8].

У зв'язку з цим роль HR-девелопменту суттєво змінюється – він має не лише адаптувати працівників до цифрових умов, але й бути провідником культури безперервного навчання та цифрової мобільності.

Загалом можна виділити кілька ключових тенденцій зайнятості в умовах цифрової економіки (таблиця 1.3).

У сучасному світі цифрова трансформація стрімко змінює всі аспекти життя, зокрема й ринок праці. Відбувається докорінне переосмислення понять «робота», «зайнятість», «професія» та навіть «роботодавець». Ці зміни не носять поверхневого характеру – вони глибоко структурні, позаяк зачіпають не лише форму праці, а й її зміст, механізми регулювання та соціальне значення. У цьому контексті таблиця 1.3, що узагальнює основні тенденції зайнятості в умовах цифрової економіки, є своєрідним фокусом, який дозволяє зібрати докупи

найважливіші зрушення на ринку праці, осмислити їхню природу та передбачити можливі наслідки.

Таблиця 1.3 – Основні тенденції зайнятості в умовах цифрової економіки

Тенденція	Характеристика
Розвиток гнучких форм праці	Поширення фрілансу, гіг-зайнятості, дистанційної роботи
Зростання попиту на цифрові компетентності	Потреба в знаннях ІТ, аналітики даних, роботи з цифровими платформами
Переналаштування ролі HR	Від операційної до стратегічної – управління талантами, розвиток компетенцій
Інклюзія через цифрові платформи	Нові можливості для працевлаштування вразливих груп населення
Автоматизація та штучний інтелект	Зміщення фокусу праці з рутинної на креативну і аналітичну
Адаптація трудового права	Необхідність перегляду регулювання нових форм праці

Однією з провідних тенденцій сучасного ринку праці є розвиток гнучких форм праці. Це зумовлено як запитами самих працівників на більшу свободу і самореалізацію, так і новими можливостями, які відкривають цифрові платформи та технології. Зростання фрілансу, гіг-зайнятості, дистанційної та гібридної роботи стало відповіддю на виклики часу: пандемія, війна, кліматичні ризики та загальне ускладнення глобальної мобільності.

Зміни в структурі зайнятості супроводжуються стрімким зростанням попиту на цифрові компетентності. Це вже не просто бажана перевага, а необхідна умова працевлаштування у більшості галузей. Знання ІТ, вміння працювати з великими обсягами даних, оперування цифровими інструментами, здатність до роботи у віртуальних командах, цифрова безпека – усе це стає невід’ємною частиною сучасної професійної культури. Професії, пов’язані з рутинною працею, дедалі більше автоматизуються, натомість зростає потреба в аналітиках, програмістах, дизайнерах цифрових продуктів, менеджерах цифрових проєктів, спеціалістах з кібербезпеки, маркетологах, що орієнтуються на аналітику поведінки користувачів. Як наслідок, формуються нові освітні

програми, виникають платформи для самостійного навчання, а також зростає запит на перекваліфікацію впродовж життя.

Не менш важливою тенденцією є трансформація функції HR у межах організацій. Тепер це не лише адміністративний інструмент для обліку кадрів, а стратегічний партнер керівництва, що відповідає за управління талантами, формування команд, розвиток корпоративної культури та організаційного навчання. HR-фахівці мають володіти знаннями в галузі аналітики, діджитал-комунікацій, мати навички фасилітації, наставництва, а також бути готовими до постійного оновлення своїх інструментів і підходів. Їхня місія розширюється: не лише наймати й утримувати працівників, а й бути агентами змін, які допомагають адаптувати команди до нових цифрових реалій, управляти гібридними форматами, підтримувати ефективність у ситуаціях невизначеності.

Однією з найбільш соціально значущих змін є зростання інклюзивності зайнятості завдяки цифровим платформам. Люди з інвалідністю, жінки, які виховують дітей, мешканці віддалених чи сільських територій, а також інші соціально вразливі групи отримують реальні шанси для працевлаштування. Цифрові інструменти долають бар'єри простору та часу, дозволяючи працювати з дому, у зручному режимі, без прив'язки до місця проживання. Це сприяє розширенню економічної участі населення, зменшенню соціальної ізоляції, а також формує нову етику взаємодії, засновану на повазі до різноманіття та гнучкості.

Автоматизація та штучний інтелект як фактор змін на ринку праці мають амбівалентний характер. З одного боку, автоматизація справді витісняє деякі професії, що базуються на повторюваних, передбачуваних діях – наприклад, касирів, операторів кол-центрів, працівників архівів. З іншого боку, вивільнені людські ресурси можна спрямувати на виконання креативних, аналітичних та інноваційних завдань, де машина не здатна замінити людину. У цьому процесі важливу роль відіграє не лише наявність технічної інфраструктури, а й готовність працівників змінюватися, розвиватися, постійно навчатися. Саме

тому культура безперервного навчання стає фундаментом конкурентоспроможності на новому ринку праці.

У свою чергу, ці тенденції викликають нагальну потребу в адаптації трудового законодавства. Традиційні нормативні акти, що були розроблені в умовах індустріальної економіки, вже не відповідають потребам цифрової епохи. Необхідно враховувати нові форми зайнятості, способи взаємодії між роботодавцем і працівником, специфіку гіг-економіки, а також виклики, пов'язані із захистом персональних даних, трудовими спорами в онлайн-середовищі, цифровим контролем та етичними питаннями штучного інтелекту. Сучасне трудове право має бути гнучким, технологічно нейтральним, інклюзивним і проактивним.

Аналізуючи таблицю 1.3 у поєднанні з науковими джерелами, що розкривають динаміку цих процесів, можна зробити кілька узагальнених висновків. По-перше, цифрова економіка не знищує зайнятість, як це іноді стверджується в публіцистичних дебатах, а радше докорінно змінює її зміст і форми. Основна загроза полягає не в безробітті як такому, а в структурному відставанні систем освіти, регулювання та організаційної культури від нових реалій.

По-друге, у центрі цифрової зайнятості опиняється не стільки спеціалізація, скільки здатність до міждисциплінарного мислення, адаптивність і цифрова грамотність. Сучасний працівник повинен бути не лише виконавцем, а й ініціативним суб'єктом, що здатен до самонавчання, співпраці в розподілених командах, управління власною кар'єрою в умовах швидких змін. Традиційні моделі кар'єрного зростання, побудовані на вертикальному русі в межах однієї організації, поступово відходять у минуле. Їм на зміну приходять індивідуальні траєкторії розвитку, гнучкі проєктні ролі, портфоліо-компетенції.

По-третє, перехід до цифрової економіки загострює соціальну нерівність, але водночас дає інструменти для її подолання. Ті, хто не має доступу до цифрових технологій, опиняються в ще більш уразливому становищі. Тому питання цифрової інклюзії, розвитку інфраструктури, підтримки освіти та

перенавчання є не просто технічними чи економічними – це питання соціальної справедливості та сталого розвитку.

По-четверте, ринок праці стає глобальним – не лише для великих транснаціональних компаній, а й для окремих фахівців. Через цифрові платформи українські IT-спеціалісти, дизайнери, копірайтери, викладачі можуть працювати на клієнтів у США, Європі, Азії, не виїжджаючи з країни. Це відкриває нові можливості для економічного розвитку, але також вимагає вдосконалення системи оподаткування, валютного регулювання, захисту прав інтелектуальної власності.

Нарешті, варто наголосити, що адаптація до умов цифрової економіки – це спільна відповідальність держави, бізнесу, системи освіти та самих працівників. Тільки взаємодія на всіх рівнях здатна забезпечити гармонійний перехід до нової моделі зайнятості, що поєднуватиме економічну ефективність, соціальну відповідальність та особистісне зростання.

Таким чином, таблиця 1.3 виступає не просто підсумком змін, а дорожньою картою, що окреслює стратегічні вектори розвитку зайнятості в цифрову добу. Її глибокий аналіз дозволяє не лише краще зрозуміти виклики, що постають перед сучасним суспільством, а й окреслити напрями дій, необхідні для формування інклюзивного, динамічного та справедливого ринку праці в умовах цифрової економіки.

## Висновки до розділу 1

За результатами розгляду теоретичних основ впливу цифрової трансформації на зайнятість та трудові відносини в Україні можна зробити такі висновки.

Аналіз наведених підходів свідчить про те, що сучасні дослідники розглядають цифрову трансформацію у сфері праці та зайнятості як багатовимірний процес, акцентуючи увагу на: автоматизації HR-процесів; безперервному розвитку компетентностей; застосуванні інноваційних технологій: штучного інтелекту, великих даних, хмарних платформ; підтримці інноваційної корпоративної культури; технологічних аспектах (впровадження цифрових технологій, автоматизація процесів); організаційних змінах (нові форми зайнятості, моделі організації праці); компетентнісних вимогах (цифрові навички, адаптивність, креативність); соціальних наслідках (інклюзивність, цифрова нерівність, баланс роботи та особистого життя).

В умовах креативної економіки особливого значення набувають такі аспекти цифрової трансформації: розвиток цифрових платформ для колаборації та креативної самореалізації; формування віртуальних творчих команд та спільнот; інтеграція цифрових інструментів у творчі процеси; персоналізація трудових траєкторій та можливостей для професійного розвитку.

Таким чином, цифрова трансформація у сфері праці та зайнятості є комплексним процесом, який не лише змінює технологічні аспекти трудової діяльності, але й формує нові парадигми трудових відносин, створює як нові можливості, так і виклики для всіх учасників ринку праці, особливо в креативних секторах економіки.

Аналіз українських реалій трансформації ринку праці під впливом цифрових технологій дозволяє виділити такі ключові особливості:

- високий темп цифровізації окремих секторів економіки (ІТ, фінанси, телекомунікації) за умов збереження традиційних форм зайнятості в інших секторах, що формує дуальну структуру ринку праці;
- значний вплив зовнішніх факторів (пандемія COVID-19, війна) на прискорення процесів цифровізації та впровадження дистанційних форм роботи;
- високий рівень інтеграції українських фахівців у глобальний цифровий ринок праці, особливо у сфері ІТ-послуг;
- невідповідність системи освіти та професійної підготовки потребам цифрового ринку праці, що зумовлює дефіцит кваліфікованих кадрів з цифровими компетенціями;
- необхідність модернізації інституційної бази регулювання трудових відносин з урахуванням специфіки цифрових форм зайнятості.

Слід зазначити, що трансформація ринку праці в Україні під впливом цифрових технологій є складним та багатоаспектним процесом, який вимагає системного підходу до формування державної політики у сфері зайнятості, освіти та соціального захисту з урахуванням специфіки цифрової економіки та глобальних тенденцій розвитку ринку праці.

Однією з провідних тенденцій сучасного ринку праці є розвиток гнучких форм праці. Це зумовлено як запитами самих працівників на більшу свободу і самореалізацію, так і новими можливостями, які відкривають цифрові платформи та технології.

Зміни в структурі зайнятості супроводжуються стрімким зростанням попиту на цифрові компетентності. Це вже не просто бажана перевага, а необхідна умова працевлаштування у більшості галузей.

Не менш важливою тенденцією є трансформація функції HR у межах організацій. Тепер це не лише адміністративний інструмент для обліку кадрів, а стратегічний партнер керівництва, що відповідає за управління талантами, формування команд, розвиток корпоративної культури та організаційного навчання.

Однією з найбільш соціально значущих змін є зростання інклюзивності зайнятості завдяки цифровим платформам.

Автоматизація та штучний інтелект як фактор змін на ринку праці мають амбівалентний характер.

З одного боку, автоматизація справді витісняє деякі професії, що базуються на повторюваних, передбачуваних діях – наприклад, касирів, операторів кол-центрів, працівників архівів. З іншого боку, вивільнені людські ресурси можна спрямувати на виконання креативних, аналітичних та інноваційних завдань, де машина не здатна замінити людину.

У свою чергу, ці тенденції викликають нагальну потребу в адаптації трудового законодавства. Традиційні нормативні акти, що були розроблені в умовах індустріальної економіки, вже не відповідають потребам цифрової епохи.

## **2 АНАЛІЗ СТАНУ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ТА ВИРОБНИЧОГО ТРАВМАТИЗМУ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЗА МАТЕРІАЛАМИ ЦЕНТРАЛЬНО-ЗАХІДНОГО МІЖРЕГІОНАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ**

### **2.1 Організаційно-економічна характеристика та аналіз основних напрямів діяльності Центрально-Західного міжрегіонального управління Держпраці**

Центрально-Західне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці (далі – Міжрегіональне управління) є територіальним органом Державної служби України з питань праці (далі – Держпраці), що їй підпорядковується [16].

Повноваження Міжрегіонального управління поширюються на територію Житомирської, Хмельницької та Вінницької областей.

Організаційно-управлінська структура Центрально-Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці представлена на схемі рисунку 2.1.

Структура Центрально-Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці включає:

- начальник;
- перший заступник начальника;
- заступник начальника;
- управління інспекційної діяльності у Житомирській області;
- управління інспекційної діяльності у Хмельницькій області;
- управління інспекційної діяльності у Вінницькій області;
- відділ розслідування, аналізу, обліку виробничого травматизму та аварій;
- відділ гірничого нагляду;
- відділ організації документообігу та контролю;
- відділ юридичного забезпечення;
- відділ управління персоналом;

- відділ надання адміністративних послуг;
- відділ ринкового нагляду;
- відділ організаційно-аналітичного забезпечення;
- відділ бухгалтерського обліку та господарського забезпечення;
- сектор інформаційно-технічного забезпечення та захисту інформації;
- сектор з питань запобігання та виявлення корупції;
- сектор взаємодії зі ЗМІ та громадськістю [16].

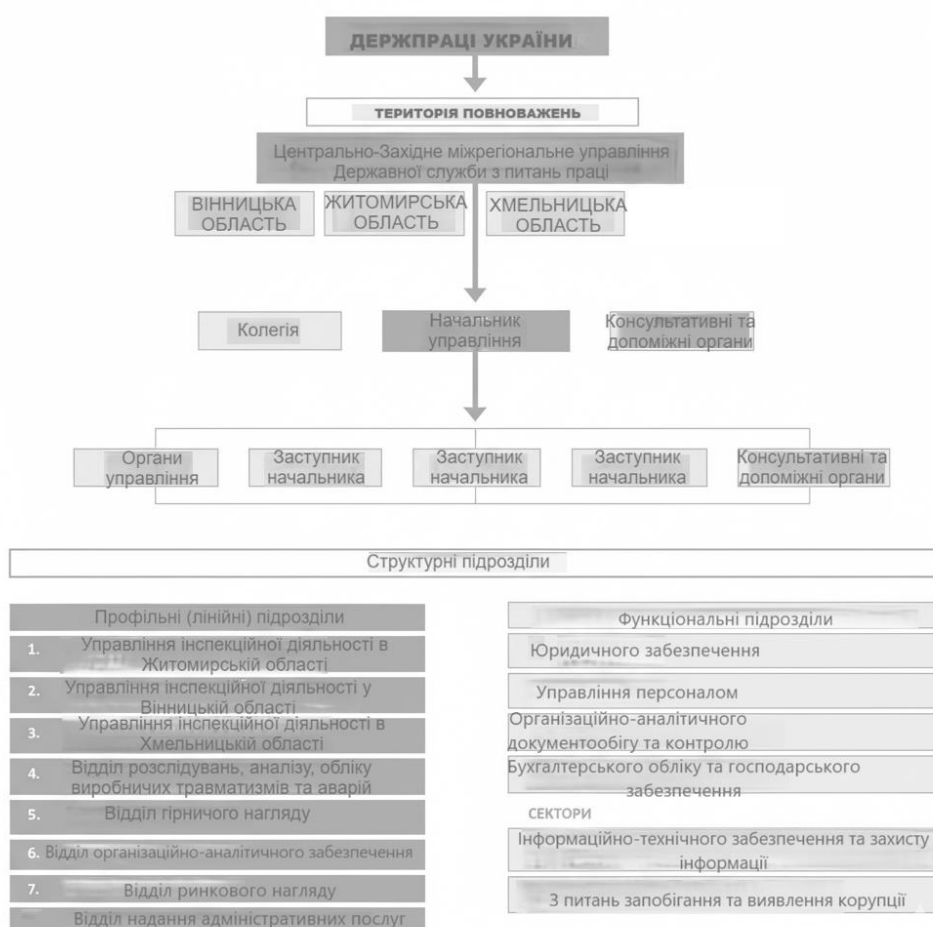


Рисунок 2.1 – Схема організаційно-управлінської структури Центрально-Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці

Міжрегіональне управління у своїй діяльності керується Конституцією та законами України, указами Президента України та постановами Верховної Ради України, прийнятими відповідно до Конституції та законів України, актами

Кабінету Міністрів України, нормативно-правовими актами Міністерства економіки України, а також Положенням.

Міжрегіональне управління під час виконання покладених на нього завдань взаємодіє в установленому порядку з територіальними органами міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, місцевими державними адміністраціями, органами місцевого самоврядування, а також підприємствами, установами, організаціями на відповідній території з питань, віднесених до його компетенції [16].

Міжрегіональне управління в межах своїх повноважень видає накази організаційно-розпорядчого характеру і контролює їх виконання. Акти Міжрегіонального управління можуть бути скасовані Головою Держпраці повністю чи в окремій частині, у тому числі за дорученням Першого віце-прем'єр-міністра України - Міністра економіки України.

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

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

Начальник Міжрегіонального управління несе персональну відповідальність за виконання покладених на Міжрегіональне управління завдань і здійснення ним своїх повноважень.

Начальник Міжрегіонального управління [16]:

- очолює Міжрегіональне управління, здійснює керівництво його діяльністю, представляє Міжрегіональне управління у відносинах з іншими органами, підприємствами, установами, організаціями;
- організовує та забезпечує виконання Міжрегіональним управлінням відповідно до актів законодавства наказів Міністерства економіки України

організаційно-розпорядчого характеру, доручень Міністра, наказів Держпраці, доручень Голови Держпраці;

– забезпечує виконання Міжрегіональним управлінням Конституції та законів України, указів Президента України та постанов Верховної Ради України, актів Кабінету Міністрів України, наказів Міністерства економіки України та доручень Міністра, наказів Держпраці, доручень Голови Держпраці, розпоряджень голови відповідної місцевої державної адміністрації в межах своїх повноважень;

– вносить Голові Держпраці пропозиції щодо пріоритетів роботи Міжрегіонального управління і шляхів виконання покладених на нього завдань, подає на затвердження плани роботи Міжрегіонального управління;

– звітує перед Головою Держпраці щодо виконання покладених на Міжрегіональне управління завдань та планів роботи; вносить Голові Держпраці на затвердження проект структури та штатного розпису Міжрегіонального управління;

– здійснює добір персоналу до Міжрегіонального управління; організовує роботу з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників;

– призначає на посади та звільняє з посад керівників структурних підрозділів, призначає на посади та звільняє з посад інших державних службовців та працівників Міжрегіонального управління, присвоює їм ранги державних службовців, приймає рішення щодо їх заохочення та притягнення до дисциплінарної відповідальності (крім своїх заступників);

– порушує перед Головою Держпраці питання про присвоєння рангів державних службовців своїм заступникам, а також щодо заохочення та притягнення їх до відповідальності;

– підписує накази Міжрегіонального управління;

– розподіляє обов'язки між своїми заступниками та затверджує їх посадові інструкції;

- затверджує положення про структурні підрозділи та посадові інструкції працівників Міжрегіонального управління;
- затверджує положення про структурні підрозділи Міжрегіонального управління та посадові інструкції працівників; здійснює інші повноваження відповідно до законодавства.

У Міжрегіональному управлінні для колективного вирішення питань, що належать до його компетенції, обговорення найважливіших напрямів його діяльності може утворюватися колегія в складі начальника Міжрегіонального управління (голова колегії), заступників начальника Міжрегіонального управління, керівників структурних підрозділів за посадою. До складу колегії можуть входити інші фахівці. Склад, колегії затверджується начальником Міжрегіонального управління [16].

Рішення колегії можуть бути реалізовані шляхом видання відповідного наказу Міжрегіонального управління.

Для розгляду наукових рекомендацій та інших пропозицій щодо поліпшення організації і діяльності у Міжрегіональному управлінні можуть утворюватися інші постійні або тимчасові консультативні, дорадчі та інші допоміжні органи.

Рішення про утворення чи ліквідацію колегії, інших постійних або тимчасових консультативних, дорадчих та інших допоміжних органів, їх кількісний та персональний склад, положення про них затверджуються начальником Міжрегіонального управління.

Міжрегіональне управління діє на підставі положення, що затверджується Головою Держпраці.

Міжрегіональне управління утримується за рахунок коштів Державного бюджету України.

Структуру Міжрегіонального управління затверджує Голова Держпраці за погодженням з Першого віце-прем'єр-міністром України - Міністром економіки України.

Штатний розпис та кошторис Міжрегіонального управління затверджує Голова Держпраці.

Чисельність працівників Міжрегіонального управління затверджує Голова Держпраці в межах граничної чисельності працівників територіальних органів Держпраці, визначеної Кабінетом Міністрів України.

Міжрегіональне управління є юридичною особою публічного права, неприбутковою установою, має печатку із зображенням Державного Герба України та своїм найменуванням, власні бланки, рахунки в установах Державної казначейської служби України.

Основні напрями діяльності Міжрегіонального управління представлені в таблиці 2.1 та включають такі складові, як [16]: реалізація державної політики у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб; здійснення комплексного управління охороною праці та промисловою безпекою на міжрегіональному рівні; здійснення державного нагляду і контролю у сфері діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки; організація та здійснення державного нагляду (контролю) у сфері функціонування ринку природного газу в частині підтримання належного технічного стану систем, вузлів і приладів обліку природного газу на об'єктах його видобутку та забезпечення безпечної і надійної експлуатації об'єктів Єдиної газотранспортної системи.

Таблиця 2.1 – Основні напрями діяльності Центрально-Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці

№	Напрямок діяльності	Основні функції та заходи
1	Нагляд за додержанням законодавства про працю та зайнятість	Контроль за оформленням трудових відносин, виплатою зарплати, дотриманням прав при прийнятті/звільненні. Нагляд за використанням праці іноземців, працевлаштуванням осіб з інвалідністю та рекламою вакансій
2	Охорона та гігієна праці, промислова безпека	Державний нагляд за безпечним веденням робіт, забезпеченням ЗІЗ, експлуатацією обладнання підвищеної небезпеки. Контроль за факторами виробничого середовища, медоглядами та профілактикою профзахворювань
3	Державний гірничий нагляд	Контроль за правильністю розробки родовищ, дотриманням правил геологічних і маркшейдерських робіт, охороною надр та повнотою видобування корисних копалин
4	Соціальне страхування та захист	Контроль за діяльністю робочих органів Фонду соціального страхування щодо призначення, нарахування та виплати допомоги і компенсацій застрахованим особам
5	Розслідування нещасних випадків та аварій	Проведення спеціальних розслідувань нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. Технічне розслідування аварій, пов'язаних з використанням газу в побуті
6	Експертно-дозвільна діяльність	Видача дозволів на роботи підвищеної небезпеки, реєстрація декларацій, видача свідоцтв на придбання вибухових матеріалів. Реєстрація технологічного транспорту
7	Ринковий нагляд	Державний ринковий нагляд у межах компетенції за об'єктами технічних регламентів, контроль безпечності нехарчової продукції
8	Погоджувальна та експертна діяльність	Погодження проектів ліквідації гірничих підприємств, планів розвитку гірничих робіт, участь у прийнятті в експлуатацію промислових об'єктів
9	Інформаційно-консультативна робота	Проведення роз'яснювальної роботи, запобігання дискримінації (зокрема щодо ВІЛ/СНІД), надання рекомендацій роботодавцям щодо поліпшення умов праці
10	Адміністративно-юрисдикційна діяльність	Складання протоколів, накладення штрафів, винесення приписів. Зупинення або обмеження роботи підприємств у разі загрози життю працівників

Міжрегіональне управління відповідно до покладених на нього завдань [16]: бере участь у підготовці пропозицій щодо формування державної політики у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням

законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб, державного ринкового нагляду у межах сфери своєї відповідальності; координує відповідно до законодавства роботу місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування, підприємств, інших суб'єктів господарювання у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб.

Міжрегіональне управління здійснює контроль за виконанням функцій державного управління охороною праці, місцевими державними адміністраціями та органами місцевого самоврядування; бере участь у підготовці пропозицій до загальнодержавної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і контролює їх виконання, бере участь у розробленні та виконанні інших державних і галузевих програм; здійснює державний контроль за додержанням законодавства про працю юридичними особами, у тому числі їх структурними та відокремленими підрозділами, які не є юридичними особами, та фізичними особами, які використовують найману працю; здійснює контроль за правильністю застосування роботодавцями списків на пільгове пенсійне забезпечення, готує пропозиції щодо вдосконалення таких списків.

Міжрегіональне управління здійснює контроль за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці; здійснює державний контроль за додержанням вимог законодавства про працю, зайнятість населення в частині

дотримання прав громадян під час прийому на роботу та працівників під час звільнення з роботи; використання праці іноземців та осіб без громадянства; наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця; дотримання прав і гарантій стосовно працевлаштування громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню; провадження діяльності з надання послуг з посередництва та працевлаштування; здійснює контроль за дотриманням вимог законодавства про рекламу щодо реклами про вакансії (прийом на роботу).

Міжрегіональне управління здійснює державний контроль за додержанням підприємствами, установами, організаціями, у тому числі підприємствами, організаціями громадських організацій осіб з інвалідністю, фізичними особами, які використовують найману працю, законодавства про зайнятість працевлаштування осіб з інвалідністю у частині: реєстрації у регіональному відділенні Фонду соціального захисту інвалідів; подання звітів про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю; виконання нормативу робочих місць, призначених для працевлаштування осіб з інвалідністю; здійснює державний нагляд (контроль) за додержанням робочими органами виконавчої дирекції Фонду соціального страхування України (управління у Житомирській, Хмельницькій та Вінницькій областях, відділення в районах і містах обласного значення) законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб; здійснює контроль за своєчасністю та об'єктивністю розслідування, нещасних випадків на виробництві, їх документальним оформленням і веденням обліку, виконанням заходів з усунення причин нещасних випадків; здійснює в установленому законодавством порядку державний нагляд (контроль) за діяльністю робочих органів виконавчої дирекції Фонду соціального страхування України (управління у Житомирській, Хмельницькій та Вінницькій областях, відділення в районах і містах обласного значення);

Міжрегіональне управління здійснює державний нагляд (контроль) у сфері гігієни праці, у тому числі нагляд (контроль) за:

- факторами виробничого середовища та виробничих операцій, наявність та виконання яких можуть шкодити здоров'ю працівників;
- виконанням заходів щодо запобігання виникненню професійних захворювань;
- дотриманням вимог санітарних норм та правил; своєчасним здійсненням профілактичних заходів, спрямованих на попередження шкідливої дії факторів виробничого середовища і трудового процесу, збереження здоров'я працівників; наявністю обов'язкових медичних оглядів працівників.

Крім того, Міжрегіональне управління здійснює державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства у сфері охорони праці, зокрема в частині безпечного ведення робіт, гігієни праці, промислової безпеки, безпеки робіт у сфері поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення. у тому числі з питань: забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального та колективного захисту; монтажу, ремонту, реконструкції, налагодження і безпечної експлуатації машин, механізмів, устаткування, транспортних та інших засобів виробництва і машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки; безпеки робіт у сфері поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, проведення робіт з утилізації звичайних видів боєприпасів, ракетного палива та вибухових матеріалів військового призначення; виробництва, зберігання, використання отруйних речовин у виробничих процесах, у тому числі продуктів біотехнологій та інших біологічних агентів; організації проведення навчання (в тому числі спеціального) і перевірки знань з питань охорони праці; навчання працівників у сфері поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення та перевірки їх знань.

## 2.2 Статистичний аналіз виробничого травматизму в Україні

Питання охорони праці та безпеки виробничого середовища залишається критично важливим для соціально-економічного розвитку будь-якої держави. Виробничий травматизм не лише завдає прямих економічних збитків через втрату робочого часу, витрати на лікування та компенсації, а й має довгострокові наслідки для якості життя працівників, їхніх сімей та суспільства загалом. В умовах воєнного стану, коли Україна зіткнулася з безпрецедентними викликами, моніторинг та аналіз динаміки виробничого травматизму набуває особливого значення для розуміння реального стану справ у сфері охорони праці та розробки ефективних превентивних заходів.

Представлені статистичні дані охоплюють період з січня 2023 р. по грудень 2025 р. і демонструють щомісячну динаміку випадків виробничого травматизму в Україні (рисунок 2.2). Аналіз цих даних дозволяє виявити не лише загальні тенденції, а й сезонні коливання, критичні періоди підвищеної небезпеки, а також оцінити ефективність заходів, які впроваджуються на державному та виробничому рівнях для мінімізації ризиків травмування працівників.

Розглядаючи загальну картину виробничого травматизму за три роки, спостерігається чітка тенденція до зростання абсолютних показників. У 2023 р. загальна кількість зареєстрованих випадків травматизму становила близько 10-12 тисяч випадків протягом року, тоді як у 2024 р. цей показник зріс орієнтовно на 80-100%, а в 2025 р. продовжував демонструвати висхідну динаміку. Таке суттєве збільшення кількості виробничих травм можна пояснити кількома факторами: по-перше, поступовим відновленням виробничої активності після початкового шоку від початку повномасштабної війни; по-друге, зростанням кількості працюючих на підприємствах, які відновили або нарастили свою діяльність; по-третє, можливим погіршенням умов праці через брак ресурсів на модернізацію обладнання та систем безпеки в умовах воєнного стану.

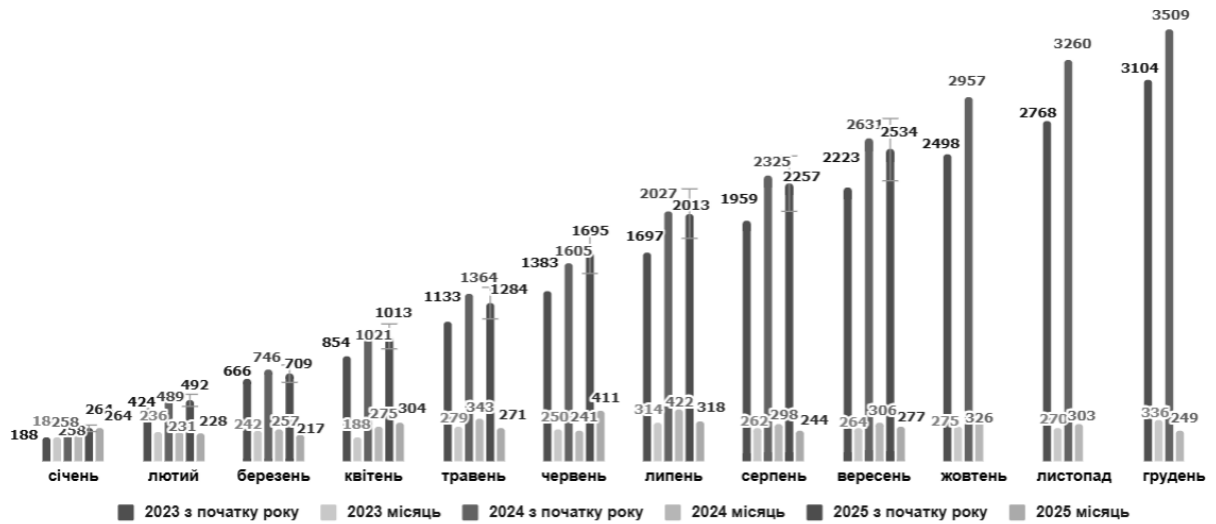


Рисунок 2.2 – Стан виробничого травматизму в Україні у 2023-2025 р.р.  
(кільк. осіб) [17]

Аналізуючи помісячну динаміку, можна виділити декілька характерних закономірностей. На початку кожного календарного р. спостерігається відносно низький рівень травматизму. Так, у січні 2023 р. зафіксовано 188 випадків, у січні 2024 р. – 304 випадки, а у січні 2025 р. – 243 випадки. Це можна пояснити традиційним зниженням виробничої активності після новорічних свят, проведенням планових інструктажів з охорони праці на початку р., а також відносно коротким робочим місяцем через святкові дні.

Лютий демонструє схожу картину відносно низьких показників: 198 випадків у 2023 р., 228 випадків у 2024 р. та 262 випадки у 2025 р. Februaryвень травматизму у лютому традиційно залишається помірним через коротшу тривалість місяця та продовження періоду адаптації після зимових свят.

Березень традиційно показує зростання показників травматизму, що пов'язано з нарощуванням виробничої активності, підготовкою до весняно-літнього сезону в багатьох галузях, особливо в будівництві, сільському господарстві та транспортній сфері. У 2023 р. зафіксовано 264 випадки, у 2024 р. – 217 випадків (що є певною аномалією на фоні загальної тенденції), а у 2025 р. показник різко зріс до 326 випадків.

Квітень демонструє стрімке зростання виробничого травматизму в усі три роки: 492 випадки у 2023 р., 504 випадки у 2024 р. та 303 випадки у 2025 р. Весняний період характеризується інтенсифікацією робіт на відкритому повітрі, відновленням будівельної активності після зими, початком сільськогосподарських робіт, що створює додаткові ризики для працівників цих галузей.

Літні місяці – травень, червень та липень – демонструють найбільш критичні показники травматизму. У травні 2023 р. зареєстровано 666 випадків, у 2024 р. – 1364 випадки (зростання більш ніж удвічі!), а у 2025 р. – 249 випадків, що є аномально низьким показником порівняно з попереднім роком. Червень 2024 р. показав абсолютний рекорд за весь аналізований період – 1695 випадків виробничого травматизму. Це може бути пов'язано з піковою виробничою активністю, роботою в умовах високих температур, що знижує концентрацію уваги працівників, а також масовим залученням до робіт сезонних працівників, які можуть мати недостатній рівень підготовки з охорони праці.

Липень продовжує тенденцію високого рівня травматизму: 746 випадків у 2023 р., 2022 випадки у 2024 р. (майже потрійне зростання порівняно з 2023 роком) та 277 випадків у 2025 р. Серпень демонструє схожу динаміку: 709 випадків, 2013 випадків та 326 випадків відповідно. Влітку, крім факторів, пов'язаних з високою виробничою активністю, додаються ризики, спричинені високими температурами, тепловими ударами, зневодненням організму, що знижує реакцію та увагу працівників.

Осінній період характеризується певним зниженням показників, хоча вони залишаються на досить високому рівні. Вересень: 854 випадки (2023), 1959 випадків (2024), 2768 випадків (2025) – цікаво відзначити, що у 2025 р. вересень показав рекордне зростання порівняно з попередніми роками. Жовтень: 1021 випадок (2023), 2325 випадків (2024), 2957 випадків (2025). Листопад: 1013 випадків (2023), 2223 випадків (2024), 3260 випадків (2025). Грудень: 1137 випадків (2023), 2498 випадків (2024), 3509 випадків (2025).

Особливу увагу привертає той факт, що в 2025 р. спостерігається зміна сезонного патерну: якщо у 2023-2024 рр. пік травматизму припадав на літні місяці, то у 2025 р. найвищі показники зафіксовані в осінньо-зимовий період. Це може свідчити про зміну структури виробництва, нові виклики в охороні праці або погіршення загальних умов безпеки на підприємствах наприкінці р.

Порівняльний аналіз показників «з початку р.» та «місяць» дозволяє оцінити кумулятивний ефект та виявити періоди особливого ризику. Так, у 2024 р. кумулятивні показники демонструють майже експоненціальне зростання, особливо у другій половині р., що вказує на системні проблеми в сфері охорони праці, які не вдається ефективно вирішити протягом р.

Аналізуючи можливі причини високого рівня виробничого травматизму, слід звернути увагу на кілька ключових факторів. По-перше, воєнний стан створює об'єктивні труднощі для підтримання належних стандартів безпеки: обмежений доступ до якісного обладнання та засобів індивідуального захисту, відтік кваліфікованих працівників до армії або за кордон, необхідність використання менш досвідченого персоналу. По-друге, енергетична криза та перебої з електропостачанням змушують підприємства працювати в нестандартних умовах, що підвищує ризики. По-третє, економічна необхідність швидкого відновлення виробництва може призводити до ігнорування окремих норм безпеки в гонитві за продуктивністю.

Галузева структура травматизму, хоча і не представлена детально на графіку, традиційно включає будівництво, добувну промисловість, обробну промисловість, транспорт та сільське господарство як найбільш небезпечні сфери діяльності. В умовах війни додаються ризики, пов'язані з розмінуванням територій, відновленням зруйнованої інфраструктури, роботою в умовах можливих обстрілів.

Соціально-економічні наслідки такого високого рівня травматизму є значними. Кожен випадок виробничої травми означає не лише людські страждання, а й прямі економічні втрати: виплату компенсацій, витрати на лікування та реабілітацію, втрату продуктивності праці, додаткове навантаження

на систему охорони здоров'я та соціального забезпечення. За експертними оцінками, непрямі витрати від виробничого травматизму можуть у 4-5 разів перевищувати прямі витрати.

Підсумовуючи проведений аналіз, можна констатувати, що ситуація з виробничим травматизмом в Україні протягом 2023-2025 рр. залишається вкрай серйозною і вимагає негайних комплексних заходів. Зростання абсолютних показників травматизму, особливо у 2024 та 2025 рр., свідчить про наявність системних проблем в організації охорони праці. Сезонна динаміка вказує на необхідність посилення превентивних заходів у період максимальної виробничої активності, особливо в літні місяці, коли традиційно фіксується найбільша кількість нещасних випадків.

Виробничий травматизм зі смертельними наслідками представляє собою найбільш трагічну та критичну категорію нещасних випадків на виробництві, яка не лише відображає стан системи охорони праці в країні, але й має незворотні наслідки для родин загиблих працівників та суспільства в цілому. На відміну від загального травматизму, кожен випадок смерті на робочому місці є свідченням катастрофічного провалу превентивних заходів, недостатнього контролю за безпекою або критичних системних проблем в організації виробничого процесу. В умовах воєнного стану, коли Україна переживає безпрецедентні виклики, аналіз динаміки смертельного травматизму набуває особливого значення для розуміння реальних загроз життю працівників та необхідності термінових коригувальних дій на всіх рівнях управління охороною праці.

Представлені статистичні дані охоплюють період з січня 2023 р. по грудень 2025 р. (рисунок 2.3) і відображають щомісячну динаміку випадків виробничого травматизму зі смертельними наслідками в Україні. Цей аналіз дозволяє не лише оцінити масштаби трагедії, але й виявити періоди підвищеного ризику, тенденції змін та можливі причинно-наслідкові зв'язки між різними факторами та рівнем смертельного травматизму. Розуміння цих закономірностей є критично важливим для розробки ефективних стратегій попередження подібних випадків у майбутньому.

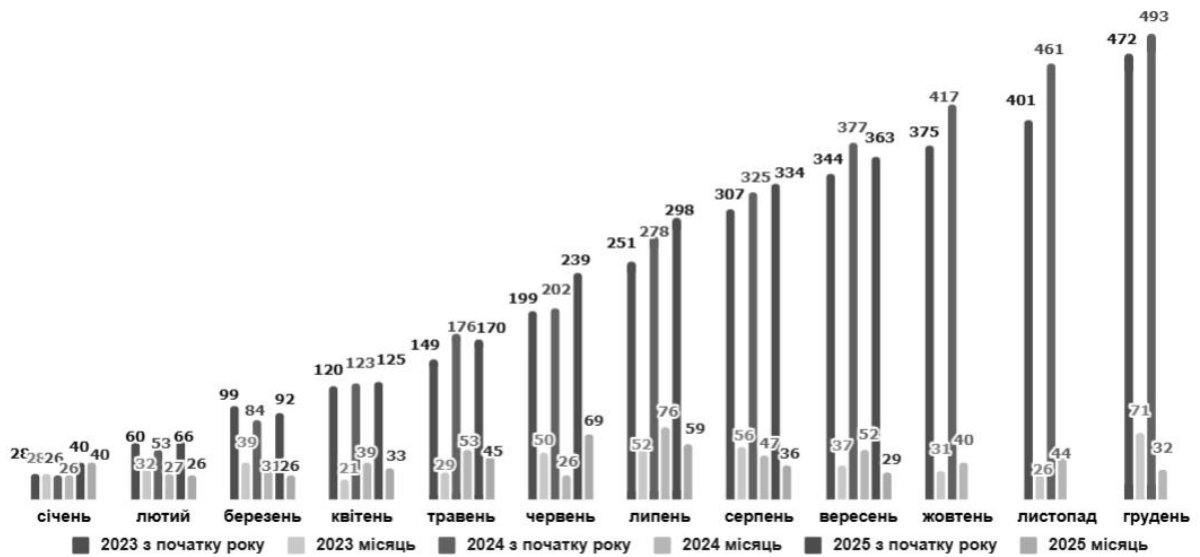


Рисунок 2.3 – Стан виробничого травматизму зі смертельними наслідками в Україні у 2023-2025 рр. (кільк. осіб) [17]

Загальна картина смертельного травматизму за три роки демонструє тривожну тенденцію до зростання абсолютних показників, хоча і з меншою інтенсивністю порівняно із загальним травматизмом. У 2023 р. за весь рік зафіксовано приблизно 600-700 випадків смертельного травматизму, у 2024 р. цей показник зріс до приблизно 1200-1400 випадків (майже подвоєння), а в 2025 р. продовжував демонструвати висхідну динаміку з тенденцією до подальшого зростання. Таке збільшення кількості смертельних випадків на виробництві вказує на серйозне погіршення ситуації з безпекою праці та вимагає негайного втручання на державному рівні.

Аналіз помісячної динаміки виявляє специфічні закономірності, які частково відрізняються від загального травматизму, але також мають свої сезонні особливості. На початку 2023 р. спостерігався відносно низький рівень смертельного травматизму: у січні зафіксовано 26 випадків, у лютому – 26 випадків, у березні – 40 випадків. Ці показники, хоча і є трагічними самі по собі, були найнижчими протягом р., що можна пояснити зниженою виробничою активністю після новорічних свят, більш ретельним дотриманням норм безпеки

на початку р. після проведення планових інструктажів, а також сприятливими погодними умовами, які ще не створювали додаткових ризиків.

Квітень 2023 р. показав незначне зростання до 40 випадків, що залишалося на рівні березня. Однак травень продемонстрував стрімке зростання до 69 випадків, що майже в 1,7 рази перевищило показники попередніх місяців. Це зростання можна пов'язати з інтенсифікацією будівельних робіт, початком активного сільськогосподарського сезону та збільшенням обсягів робіт на відкритому повітрі, що традиційно створює додаткові ризики.

Літній період 2023 р. характеризувався поступовим зростанням показників: червень – 52 випадки, липень – 66 випадків, серпень – 126 випадків. Особливо тривожним є різке зростання у серпні, яке майже вдвічі перевищило показники попередніх літніх місяців. Це може бути пов'язано з накопиченням втоми працівників протягом літнього сезону, роботою в умовах екстремально високих температур, що знижує концентрацію уваги, а також можливим зниженням вимог до безпеки в гонитві за виконанням планових показників перед осіннім сезоном.

Осінь 2023 р. продемонструвала найвищі показники: вересень – 99 випадків, жовтень – 92 випадки, листопад – 120 випадків. Листопад став критичним місяцем 2023 р., що можна пояснити погіршенням погодних умов, роботою в умовах обмеженої видимості через ранні сутінки, а також підвищеною виробничою активністю перед завершенням календарного року. Грудень показав незначне зниження до 123 випадків, хоча залишився на критично високому рівні.

Початок 2024 р. продемонстрував різке зростання порівняно з аналогічним періодом 2023 р.. Січень 2024 р. зафіксував 125 смертельних випадків, що майже в 5 разів перевищило показник січня 2023 р. Лютий – 126 випадків (також майже п'ятикратне зростання), березень – 149 випадків. Це безпрецедентне зростання на початку р. вказує на глибокі системні проблеми в сфері охорони праці, можливо пов'язані з недостатньою підготовкою персоналу, погіршенням технічного стану обладнання або зниженням вимог до безпеки в умовах економічної необхідності швидкого відновлення виробництва.

Весняно-літній період 2024 р. характеризувався подальшим зростанням: квітень – 170 випадків, травень – 176 випадків, червень – 202 випадки, липень – 199 випадків. Стабільно високий рівень у межах 170-200 випадків на місяць свідчить про те, що високий рівень смертельного травматизму став новою нормою, а не тимчасовим явищем. Це вимагає термінового перегляду всієї системи охорони праці та посилення контрольних механізмів.

Літо-осінь 2024 р. продемонструвало піки травматизму: серпень – 239 випадків, вересень – 251 випадок, жовтень – 298 випадків. Жовтень 2024 р. став абсолютним антирекордом роком з найбільшою кількістю загиблих на виробництві. Листопад показав 293 випадки, а грудень – 307 випадків, встановивши новий максимум за весь аналізований період до того моменту.

Початок 2025 р. продовжив тривожну тенденцію зростання. Січень зафіксував 325 смертельних випадків – це більш ніж удвічі перевищує показник січня 2024 р. і майже в 12,5 разів перевищує показник січня 2023 р. Лютий – 334 випадки, березень – 344 випадки. Така динаміка на початку р. є надзвичайно тривожною і вказує на повну втрату контролю над ситуацією з безпекою праці.

Весняно-літній період 2025 р. демонструє відносну стабілізацію, але на неприпустимо високому рівні: квітень – 363 випадки, травень – 377 випадків, червень – 145 випадків (різке падіння, можливо пов'язане з неповними даними або особливостями звітування), липень – 169 випадків. Серпень знову показав зростання до 359 випадків, що наближається до весняних показників.

Осінь 2025 р. встановила нові трагічні рекорди: вересень – 375 випадків, жовтень – 417 випадків, листопад – 401 випадок. Грудень став абсолютним піком за весь трирічний період – 493 випадки смертельного травматизму за один місяць. Це означає, що в середньому кожного дня грудня 2025 р. на виробництві в Україні гинуло 16 працівників. Така статистика є не просто тривожною – вона катастрофічна і вимагає оголошення надзвичайної ситуації в сфері охорони праці.

Порівняльний аналіз кумулятивних показників «з початку року» демонструє ще більш драматичну картину. Якщо на кінець 2023 р. сукупна

кількість загиблих становила приблизно 600-700 осіб, то в 2024 р. цей показник майже подвоївся, а в 2025 р. тенденція до зростання продовжилася з ще більшою інтенсивністю. Графіки кумулятивних показників демонструють практично експоненціальне зростання, особливо починаючи з другої половини кожного р..

Аналізуючи можливі причини такого катастрофічного зростання смертельного травматизму, необхідно розглянути кілька ключових факторів.

По-перше, безпосередній вплив воєнного стану: додаткові ризики, пов'язані з роботою в умовах можливих обстрілів, робота на об'єктах інфраструктури, які постраждали від бойових дій, розмінування територій без належної підготовки персоналу.

По-друге, системна деградація виробничої безпеки через відсутність фінансування модернізації обладнання, критичний знос основних фондів, неможливість своєчасного проведення планово-попереджувальних ремонтів.

По-третє, кадрова криза в сфері охорони праці: відтік кваліфікованих фахівців з безпеки праці до армії або за кордон, заміна досвідчених працівників на менш підготовлених, скорочення або ліквідація служб охорони праці на підприємствах під приводом оптимізації витрат.

По-четверте, психологічний фактор: виснаження персоналу через тривалий період війни, постійний стрес, порушення режиму праці та відпочинку, що критично знижує концентрацію уваги та здатність адекватно оцінювати ризики.

По-п'яте, ослаблення державного нагляду: редуція перевірок підприємств інспекціями праці, формальне ставлення до розслідування нещасних випадків, відсутність реальної відповідальності роботодавців за порушення норм безпеки. По-шосте, економічний тиск: необхідність швидкого відновлення економіки призводить до жертвування безпекою заради продуктивності, ігнорування технологічних регламентів, економії на засобах індивідуального та колективного захисту.

Галузева структура смертельного травматизму, хоча і не представлена детально на графіку, традиційно включає будівництво (падіння з висоти,

обрушення конструкцій), добувну промисловість (вибухи, обвали), транспорт (дорожньо-транспортні пригоди, наїзди), сільське господарство (нещасні випадки з технікою), енергетику (ураження електричним струмом). В умовах війни додаються нові категорії ризиків: підрив на мінах, ураження під час обстрілів, нещасні випадки при розбиранні завалів.

Соціально-економічні наслідки такого високого рівня смертельного травматизму є катастрофічними. Кожен загиблий працівник – це не лише людська трагедія для його родини, але й втрата для економіки: зникає досвід, кваліфікація, продуктивна сила. Компенсаційні виплати сім'ям загиблих, хоча часто і недостатні, створюють додаткове навантаження на бюджет підприємств та держави. Демографічні наслідки також значні, оскільки основну частину загиблих традиційно складають чоловіки працездатного віку.

Міжнародні порівняння показують, що рівень смертельного травматизму в Україні в десятки разів перевищує показники розвинутих європейських країн. Якщо в країнах ЄС рівень смертельного травматизму становить 1-3 випадки на 100 тисяч працюючих, то в Україні, за оцінками на основі представлених даних, цей показник може перевищувати 20-30 випадків на 100 тисяч працюючих, що наближає нас до країн з найнижчими стандартами охорони праці у світі.

Особливе занепокоєння викликає той факт, що зростання смертельного травматизму не викликає адекватної реакції на державному рівні. Відсутність публічних дискусій з цього питання, недостатнє висвітлення проблеми в медіа, відсутність політичної волі для радикальних змін у сфері охорони праці призводять до того, що трагедії на виробництві сприймаються як неминуча даність, а не як результат конкретних управлінських рішень і системних недоліків.

Підсумовуючи проведений аналіз, необхідно констатувати, що ситуація зі смертельним виробничим травматизмом в Україні протягом 2023-2025 років набула характеру національної катастрофи. Майже п'ятикратне зростання кількості загиблих на виробництві протягом трьох років свідчить про повну неефективність існуючої системи охорони праці та необхідність її

кардинального реформування. Особливо критичною є ситуація в другій половині р., коли показники смертельного травматизму досягають піків, що вимагає посилення превентивних заходів саме в ці періоди.

Нещасні випадки на виробництві, які призводять до травмування працівників, є комплексним індикатором стану системи охорони праці, ефективності превентивних заходів та загальної культури безпеки в організаціях. На відміну від показників загального травматизму, які можуть включати незначні ушкодження, нещасні випадки, пов'язані з виробництвом, представляють собою офіційно зареєстровані та розслідувані події, що призвели до тимчасової або постійної втрати працездатності. Аналіз динаміки таких випадків дозволяє оцінити не лише масштаб проблеми, але й ефективність управлінських рішень, спрямованих на мінімізацію ризиків на робочих місцях. В умовах тривалого воєнного стану, коли виробничі процеси відбуваються в екстремальних умовах, моніторинг нещасних випадків набуває критичного значення для збереження трудового потенціалу нації.

Зображені на рисунку 2.4 статистичні дані охоплюють чотирирічний період з 2022 по вересень 2025 р. і відображають структуру нещасних випадків через призму їхніх наслідків: випадки, що спричинили бойові дії (представлені світло-сірим кольором на діаграмі), та випадки, спричинені іншими подіями, безпосередньо пов'язаними з виробничими процесами (представлені темно-сірим кольором). Така класифікація є особливо актуальною для України в період повномасштабної війни, оскільки дозволяє розмежувати традиційні виробничі ризики від ризиків, пов'язаних з бойовими діями, що є унікальною характеристикою сучасного українського контексту.

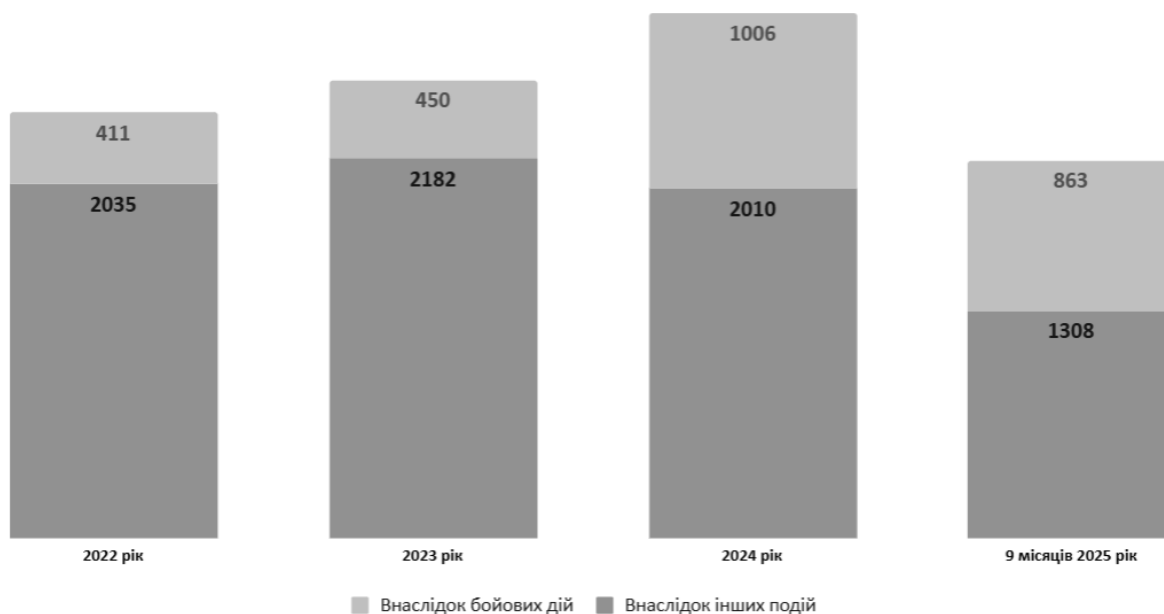


Рисунок 2.4 – Травмовано у нещасних випадках, пов'язаних з виробництвом (кільк. осіб) [18]

Розглядаючи загальну динаміку за чотири роки, спостерігається складна картина з різноспрямованими тенденціями залежно від категорії нещасних випадків. У 2022 р., який був першим роком повномасштабної війни, загальна кількість зареєстрованих нещасних випадків становила 2446 випадків, з яких 2035 випадків (83,2 %) були спричинені іншими подіями, безпосередньо пов'язаними з виробничими процесами, а 411 випадків (16,8 %) були наслідком бойових дій. Така структура відображає початковий період адаптації економіки до воєнних умов, коли багато підприємств призупинили або суттєво скоротили свою діяльність, що природним чином призвело до зниження абсолютної кількості виробничих нещасних випадків порівняно з довоєнним періодом.

Рік 2023 продемонстрував значне зростання загальної кількості нещасних випадків до 2632 випадків, що на 7,6 % більше порівняно з 2022 р. При цьому структура змінилася: кількість випадків, пов'язаних з іншими виробничими подіями, зросла до 2182 випадків (82,9 % від загальної кількості), що на 7,2 % більше порівняно з попереднім роком. Водночас кількість випадків внаслідок бойових дій зросла більш суттєво – до 450 випадків, що становить збільшення на

9,5 % або на 39 випадків в абсолютному вираженні. Таке зростання можна пояснити поступовим відновленням виробничої активності після шоку 2022 р., коли підприємства почали адаптуватися до роботи в умовах війни, відновлювати виробничі процеси, але часто без належного забезпечення безпечних умов праці.

Найбільш драматичні зміни відбулися у 2024 р., коли загальна кількість нещасних випадків різко зросла до 3016 випадків – це на 14,6 % більше порівняно з 2023 р. та на 23,3 % більше порівняно з 2022 р. Структура цього зростання є особливо тривожною: кількість випадків внаслідок бойових дій збільшилася більш ніж удвічі порівняно з 2023 р. – до 1006 випадків, що становить 33,4% від загальної кількості. Це означає, що кожен третій нещасний випадок на виробництві у 2024 р. був прямо пов'язаний з бойовими діями. Абсолютне зростання склало 556 випадків або 123,6 % порівняно з попереднім роком, що є безпрецедентним показником.

Водночас кількість випадків від інших виробничих подій також продовжила зростати, хоча і меншими темпами – до 2010 випадків у 2024 р., що на 8,0 % менше порівняно з 2023 р. Це незначне зниження може свідчити про певні покращення в організації безпеки виробничих процесів або про зміну структури економіки з переходом від більш небезпечних галузей до менш травмонебезпечних видів діяльності. Проте абсолютні цифри залишаються дуже високими і майже на рівні 2022 р.

Дані за перші дев'ять місяців 2025 р. демонструють певну стабілізацію ситуації, хоча і на неприйнятно високому рівні. За цей період зареєстровано 2171 нещасний випадок, з яких 1308 випадків (60,2 %) пов'язані з іншими виробничими подіями, а 863 випадки (39,8 %) стали наслідком бойових дій. Якщо екстраполювати ці дані на повний рік, можна очікувати приблизно 2895 нещасних випадків за рік, що буде дещо нижче показника 2024 р., але все ще значно вище рівня 2022-2023 рр.

Особливу увагу привертає динаміка випадків, пов'язаних з бойовими діями. Якщо в 2022 р. такі випадки становили лише 16,8 % від загальної кількості, то у 2024 р. їх частка зросла до 33,4 %, а за дев'ять місяців 2025 р.

досягла майже 40 %. Це свідчить про те, що війна все більше проникає у виробничу сферу, створюючи нові, раніше невідомі ризики для працівників. До традиційних виробничих небезпек додаються ризики ураження під час обстрілів, підриву на мінах при виконанні робіт на звільнених територіях, ураження від уламків ракет та дронів, травмування внаслідок руйнування виробничих будівель від бойових дій.

Аналіз абсолютних показників випадків від інших виробничих подій демонструє відносну стабільність в межах 2000-2200 випадків на рік протягом всього аналізованого періоду. У 2022 р. зафіксовано 2035 випадків, у 2023 р. – 2182 випадки (зростання на 7,2 %), у 2024 р. – 2010 випадків (зниження на 7,9%), а екстрапольована оцінка для 2025 р. дає приблизно 1745 випадків, що може свідчити про певне покращення ситуації. Проте такі висновки слід робити обережно, оскільки дані за неповний рік можуть бути неповними або підлягати коригуванню.

Структурний аналіз показує кардинальну трансформацію природи виробничого травматизму в Україні. Якщо до повномасштабної війни практично всі нещасні випадки були пов'язані з традиційними виробничими ризиками (падіння, травмування механізмами, ураження електричним струмом, транспортні пригоди тощо), то зараз значна частина травматизму прямо зумовлена військовими діями. Це створює принципово нову ситуацію для системи охорони праці, оскільки традиційні методи профілактики виробничого травматизму не можуть бути ефективними проти ракетних обстрілів або мінних полів.

Галузева специфіка нещасних випадків, хоча і не представлена детально на діаграмі, логічно впливає зі структури економіки в умовах війни. Найбільш постраждалими є галузі, які не можуть призупинити свою діяльність: енергетика (об'єкти якої є пріоритетними цілями для ворожих обстрілів), транспорт (особливо залізничний, який забезпечує критично важливі перевезення), комунальне господарство (яке працює в умовах постійної загрози руйнування

інфраструктури), будівництво (особливо відбудова зруйнованого житла та інфраструктури на небезпечних територіях).

Регіональний аспект проблеми також є критично важливим, хоча він не відображений в представлених даних. Очевидно, що регіони, наближені до лінії фронту або які регулярно зазнають обстрілів (Харківська, Херсонська, Запорізька, Миколаївська, Дніпропетровська області), мають значно вищі показники нещасних випадків, пов'язаних з бойовими діями. Водночас західні регіони, де бойові дії відсутні або мінімальні, демонструють структуру травматизму, ближчу до довоєнної.

Соціально-економічні наслідки високого рівня виробничого травматизму є багатовимірними.

По-перше, прямі економічні втрати включають виплату допомоги з тимчасової непрацездатності, компенсацій потерпілим, витрати на лікування та реабілітацію. За експертними оцінками, середня вартість одного нещасного випадку для економіки становить від 50 до 200 тисяч гривень, залежно від тяжкості наслідків. Таким чином, загальні економічні втрати від понад 3000 нещасних випадків на рік можуть сягати 150-600 мільйонів гривень щорічно.

По-друге, непрямі втрати через зниження продуктивності праці, погіршення психологічного клімату в колективах, зростання страхових внесків, зниження інвестиційної привабливості підприємств можуть у кілька разів перевищувати прямі витрати.

По-третє, соціальні наслідки включають погіршення якості життя потерпілих та їхніх родин, зростання навантаження на систему охорони здоров'я та соціального забезпечення, демографічні втрати через інвалідизацію працездатного населення.

Порівняння української ситуації з міжнародними стандартами показує значний розрив. У країнах Європейського Союзу середній рівень виробничого травматизму становить приблизно 1500-2000 випадків на 100 тисяч працюючих, тоді як в Україні, за оцінками на основі представлених даних та чисельності працюючих, цей показник може сягати 2500-3000 випадків на 100 тисяч

працюючих. Проте пряме порівняння ускладнюється унікальною ситуацією війни, яка не має аналогів у сучасній європейській практиці.

Особливою проблемою є якість розслідування нещасних випадків та достовірність статистики. В умовах війни існує ризик приховування реальних масштабів травматизму через небажання підприємств визнавати проблеми або через об'єктивні труднощі з проведенням розслідувань в зоні бойових дій. Класифікація випадків за категоріями «внаслідок бойових дій» та «внаслідок інших подій» також може бути неоднозначною: наприклад, якщо працівник отримав травму через відключення електроенергії внаслідок обстрілу, до якої категорії віднести цей випадок?

Превентивні заходи в умовах війни потребують принципово нових підходів. Традиційна система охорони праці, орієнтована на технічні та організаційні заходи запобігання нещасним випадкам, повинна бути доповнена заходами захисту від воєнних ризиків: облаштування укриттів на підприємствах, системи оповіщення про загрозу, протоколи евакуації, навчання працівників діям в умовах обстрілів, індивідуальні засоби захисту від осколків та вражаючих елементів.

Підсумовуючи проведений аналіз, можна констатувати, що ситуація з нещасними випадками на виробництві в Україні протягом 2022-2025 рр. характеризується стабільно високим рівнем традиційного виробничого травматизму та драматичним зростанням травматизму, пов'язаного з бойовими діями. Якщо у 2022 р. випадки від бойових дій становили менше однієї п'ятої від загальної кількості, то в 2024-2025 рр. їх частка наближається до 40 %, що свідчить про фундаментальну трансформацію структури виробничих ризиків. Загальна кількість нещасних випадків зросла на 23 % за два роки (з 2022 по 2024 рік), при цьому випадки від бойових дій зросли майже втричі.

На відміну від нещасних випадків, які призводять до травмування різного ступеня тяжкості, смертельні випадки свідчать про катастрофічні провали в системі охорони праці, критичні недоліки в оцінці ризиків або повне ігнорування елементарних норм безпеки. В умовах повномасштабної війни, коли українська

економіка функціонує під постійною загрозою ракетних обстрілів та в умовах деокупованих територій, забруднених мінами, аналіз динаміки смертельних випадків набуває стратегічного значення для розуміння реальних масштабів кризи в сфері безпеки праці та необхідності невідкладних системних змін.

Статистичні дані, представлені на рисунку 2.5, охоплюють період з 2022 по вересень 2025 р. і демонструють структуру смертельного травматизму через класифікацію за причинами: випадки внаслідок бойових дій (позначені світло-сірим кольором) та випадки внаслідок інших подій, безпосередньо пов'язаних з виробничими процесами (позначені темно-сірим кольором). Така двокомпонентна структура є унікальною характеристикою воєнного періоду і не має аналогів у мирній практиці обліку виробничого травматизму. Розуміння співвідношення між цими двома категоріями смертей є критично важливим для розробки адекватних превентивних стратегій, оскільки методи запобігання традиційним виробничим смертям та захисту від воєнних загроз кардинально відрізняються за своєю природою та механізмами реалізації.

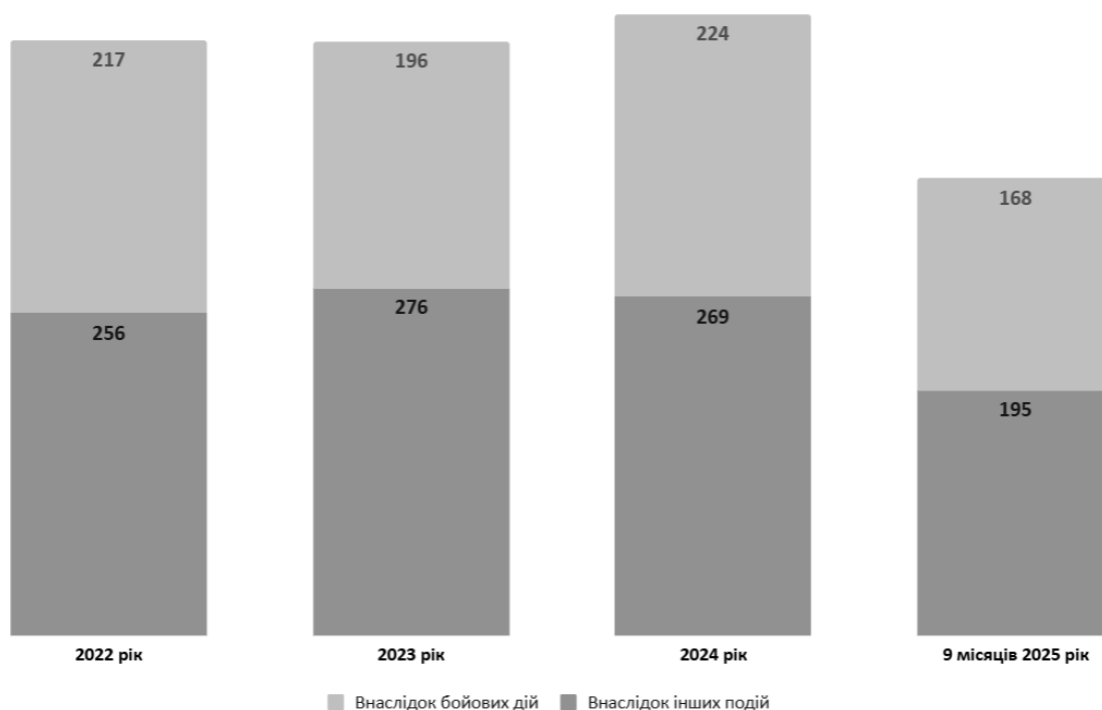


Рисунок 2.5 – Загиблі у нещасних випадках, пов'язаних з виробництвом (кільк. осіб) [17-18]

Смертельні нещасні випадки на виробництві становлять найбільш трагічну категорію порушень безпеки праці, оскільки кожен такий випадок означає незворотну втрату людського життя, руйнування родин та безповоротне зменшення трудового потенціалу нації. У відмінності від нещасних випадків, які призводять до травмування різного ступеня тяжкості, смертельні випадки свідчать про катастрофічні провали в системі охорони праці, критичні недоліки в оцінці ризиків або повне ігнорування елементарних норм безпеки. В умовах повномасштабної війни, коли українська економіка функціонує під постійною загрозою ракетних обстрілів та в умовах деокупованих територій, забруднених мінами, аналіз динаміки смертельних випадків набуває стратегічного значення для розуміння реальних масштабів кризи в сфері безпеки праці та необхідності невідкладних системних змін.

Загальна картина смертельного травматизму за аналізований період демонструє відносну стабільність абсолютних показників при драматичних змінах у структурі причин смертей. Рік 2022, який став першим роком повномасштабної війни, зафіксував 473 смертельні випадки на виробництві. Структура цих смертей розподілилася наступним чином: 256 випадків (54,1% від загальної кількості) були спричинені іншими виробничими подіями, тоді як 217 випадків (45,9%) стали прямим наслідком бойових дій. Така майже рівна пропорція відображає перехідний характер 2022 р., коли традиційні виробничі ризики ще домінували, але воєнні загрози вже набули масштабного характеру, особливо в перші місяці повномасштабного вторгнення.

Динаміка 2023 р. виявила певні зміни у структурі смертельного травматизму при незначному загальному зростанні абсолютних показників. Загальна кількість загиблих становила 472 особи, що практично ідентично показнику 2022 р. (зниження лише на один випадок або 0,2 %). Однак внутрішня структура зазнала суттєвих трансформацій: кількість смертей від традиційних виробничих причин зросла до 276 випадків, що на 7,8 % або на 20 випадків більше порівняно з попереднім роком. Водночас кількість загиблих внаслідок бойових дій скоротилася до 196 випадків – зниження на 9,7% або на 21 випадок

в абсолютному вираженні. Це перерозподіл може пояснюватися декількома факторами: стабілізацією лінії фронту після хаотичних перших місяців війни, налагодженням систем захисту працівників від обстрілів, але одночасно зростанням активності на виробництвах, що призвело до збільшення традиційних виробничих ризиків.

Показники 2024 р. засвідчили найбільш тривожну тенденцію за весь аналізований період – різке зростання загальної кількості смертей до 493 випадків, що на 4,4% більше порівняно з 2023 р. та на 4,2% більше порівняно з 2022 роком. Але найбільш драматичним є зміна структури причин смертності: кількість загиблих внаслідок бойових дій зросла до 224 випадків – це збільшення на 14,3% порівняно з 2023 роком. Паралельно з цим спостерігалось незначне зменшення смертей від традиційних виробничих причин до 269 випадків, що на 2,5% менше порівняно з попереднім роком. Така динаміка свідчить про зростаючу роль воєнного фактору у виробничій смертності та про те, що підприємства, попри два роки війни, не змогли створити ефективні системи захисту працівників від бойових загроз.

Дані за перші дев'ять місяців 2025 р. вказують на можливість певного покращення ситуації, хоча остаточні висновки можна буде зробити лише після завершення повного календарного р.. За цей період зареєстровано 363 смертельні випадки, з яких 195 випадків (53,7%) були спричинені традиційними виробничими причинами, а 168 випадків (46,3%) стали наслідком бойових дій. Якщо пропорційно екстраполювати ці дані на повний рік (множник  $12/9 = 1,33$ ), можна очікувати приблизно 484 смертельні випадки за весь 2025 р., що буде близьким до показників попередніх років, але з певними структурними відмінностями.

Детальніший аналіз категорії смертей від бойових дій показує хвилеподібну динаміку протягом чотирьох років. Починаючи з високого рівня у 217 випадків у 2022 р. (який можна пояснити шокним станом перших місяців війни, коли системи цивільного захисту ще не були налагоджені), показник знизився до мінімуму у 196 випадків у 2023 р., а потім знову зріс до 224 випадків

у 2024 р. Прогнозована кількість на 2025 р. (приблизно 224 випадки при екстраполяції) може залишитися на рівні 2024 р., що свідчить про стагнацію зусиль щодо захисту працівників від воєнних загроз.

Категорія смертей від інших виробничих подій демонструє більш стабільну, хоча і тривожну картину. Від початкового рівня у 256 випадків у 2022 р. спостерігалось зростання до піку у 276 випадків у 2023 р. (збільшення на 7,8%), потім незначне зниження до 269 випадків у 2024 р. (зменшення на 2,5%). Прогнозований показник для 2025 р. становить приблизно 260 випадків, що вказує на повернення до рівня 2022 р.. Ця відносна стабільність на рівні 250-270 смертей на рік від традиційних виробничих причин свідчить про те, що базові проблеми охорони праці залишаються невирішеними незалежно від воєнної ситуації.

Структурний аналіз пропорцій між двома категоріями смертей виявляє цікаві тенденції. У 2022 р. співвідношення між смертями від бойових дій та традиційних причин становило майже 46 % до 54 %, що відображало перехідний період. У 2023 р. це співвідношення змістилося до 42 % до 58 % на користь традиційних виробничих причин, що можна було б інтерпретувати як позитивну тенденцію у захисті від воєнних загроз. Проте 2024 рік показав зворотний рух до пропорції 45 % до 55 %, а дані 2025 р. повертають нас практично до ситуації 2022 р. з пропорцією 46 % до 54 %.

Географічний розподіл смертельних випадків, хоча і не представлений на діаграмі, має критичне значення для розуміння проблеми. Логічно припустити, що переважна більшість смертей від бойових дій концентрується у східних та південних областях України, які знаходяться в безпосередній близькості до лінії фронту або регулярно зазнають ракетних обстрілів. Харківська, Донецька, Запорізька, Херсонська, Миколаївська області несуть найбільший тягар воєнних втрат серед цивільних працівників. При цьому смерті від традиційних виробничих причин більш рівномірно розподілені по всій території країни, хоча індустріально розвинені регіони природним чином мають вищі абсолютні показники.

Галузевий профіль смертельного травматизму від бойових дій, імовірно, включає працівників критичної інфраструктури, які не можуть припинити роботу навіть під час обстрілів: енергетики, які ремонтують лінії електропередач та підстанції після атак; залізничники, які забезпечують безперервну роботу транспортної системи; працівники комунальних служб, які відновлюють водопостачання та тепlopостачання; будівельники, які розбирають завали та відбудовують зруйновану інфраструктуру; аграрії, які працюють на деокупованих територіях з невисоким ризиком мінних загроз.

Традиційні виробничі смерті продовжують відбуватися у класичних високоризикових галузях незалежно від війни. Будівництво залишається лідером за кількістю смертельних випадків через падіння з висоти, обрушення конструкцій, травмування важкою технікою. Добувна промисловість, хоча і скоротила обсяги через окупацію частини вугільних шахт, продовжує генерувати смертельні випадки через вибухи метану, обвали породи, інші специфічні ризики підземних робіт. Транспортна галузь демонструє високі показники смертності через дорожньо-транспортні пригоди, особливо в умовах погіршення стану доріг та інтенсивних військових перевезень. Промислові підприємства мають смертельні випадки через травмування обладнанням, ураження електричним струмом, вибухи та пожежі.

Соціально-демографічні характеристики загиблих, хоча і не відображені в даних, традиційно показують переважання чоловіків працездатного віку, що створює додаткові демографічні виклики для країни, яка і так стикається з катастрофічним зменшенням населення через війну. Кожна смерть працівника на виробництві – це не лише людська трагедія, але й економічна втрата через зникнення досвіду, кваліфікації, продуктивної сили, а також соціальна проблема через необхідність підтримки осиротілих родин.

Економічні наслідки смертельного травматизму є значними та багатовимірними. Прямі витрати включають виплату одноразової допомоги сім'ям загиблих (згідно з законодавством, розмір допомоги має становити не менше шестирічного заробітку загиблого), пенсії непрацездатним членам сім'ї,

компенсації моральної шкоди. За консервативними оцінками, середня вартість одного смертельного випадку для економіки може становити від 2 до 5 мільйонів гривень у прямих виплатах. Таким чином, майже 500 смертей на рік генерують прямі економічні втрати в розмірі 1-2,5 мільярдів гривень щорічно.

Непрямі економічні втрати важко піддаються точній оцінці, але можуть значно перевищувати прямі витрати. Вони включають втрату продуктивності через зникнення кваліфікованого працівника, витрати на підбір та навчання заміни, зниження морального стану інших працівників, погіршення репутації підприємства, можливі судові витрати, підвищення страхових внесків. Експертні оцінки свідчать, що повна економічна вартість одного смертельного випадку може сягати 10-15 мільйонів гривень, що дає загальну суму непрямих втрат до 5-7 мільярдів гривень на рік.

Міжнародний контекст української ситуації демонструє значне відставання від розвинутих країн за рівнем безпеки праці. У країнах Європейського Союзу середній показник смертельного травматизму становить приблизно 2-3 випадки на 100 тисяч працюючих. Якщо припустити, що в Україні працює близько 15-16 мільйонів людей (з урахуванням скорочення через війну, міграцію та мобілізацію), то показник смертельного травматизму становить приблизно 3,0-3,3 випадки на 100 тисяч працюючих. Формально це може здаватися порівнянним з європейськими стандартами, проте необхідно враховувати, що до половини смертей в Україні спричинені бойовими діями, що не має аналогів у мирних європейських країнах.

Правові та регуляторні аспекти проблеми також потребують уваги. Чинне законодавство України передбачає кримінальну відповідальність за порушення правил охорони праці, що спричинило смерть людини (стаття 271 Кримінального кодексу України), яка може включати позбавлення волі до 7 років. Проте практика правозастосування показує, що реальні вироки виносяться рідко, а їхня суворість часто не відповідає тяжкості наслідків. Більшість справ закінчуються умовними вироками або штрафами, що не створює достатнього стримуючого ефекту для роботодавців.

Система розслідування смертельних нещасних випадків в Україні регулюється Порядком розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України. Кожен смертельний випадок має розслідуватися спеціальною комісією за участю представників державної інспекції праці, правоохоронних органів, профспілок. Проте в умовах війни якість розслідувань може знижуватися через об'єктивні труднощі доступу до місць подій, особливо якщо вони знаходяться в зоні бойових дій або на деокупованих територіях.

Особливою проблемою є класифікація смертельних випадків за категоріями. Критерії віднесення смерті до категорії «внаслідок бойових дій» або «внаслідок інших подій» не завжди є однозначними. Наприклад, якщо працівник загинув під час евакуації з об'єкта під обстрілом, впавши з драбини укриття – це смерть від бойових дій чи від падіння з висоти? Якщо енергетик загинув від ураження електричним струмом через аварійні роботи, які стали необхідними після пошкодження обладнання під час ракетної атаки – до якої категорії це належить? Така неоднозначність може впливати на точність статистики та ускладнювати розробку превентивних заходів.

Превентивна стратегія для зменшення смертельного травматизму повинна бути двокомпонентною, відповідаючи двом категоріям причин смертей. Для зменшення традиційних виробничих смертей необхідні класичні заходи охорони праці: технічна модернізація обладнання з впровадженням систем автоматичного захисту; регулярне навчання та перевірка знань працівників з безпечних методів роботи; жорсткий контроль за використанням засобів індивідуального захисту; ефективне розслідування кожного випадку з обов'язковим впровадженням коригувальних заходів; реальна кримінальна відповідальність керівників за смерті працівників через недбалість.

Для захисту від воєнних загроз необхідні специфічні заходи: обов'язкове облаштування сучасних укриттів на всіх підприємствах з чисельністю працівників понад 10 осіб; впровадження систем раннього попередження про загрозу обстрілів з автоматичною евакуацією персоналу; розробка та регулярне

відпрацювання протоколів дій під час повітряних тривог; забезпечення працівників індивідуальними засобами захисту (каска, бронежилети) при роботі у високоризикових зонах; обов'язкове розмінування територій перед початком робіт на деокупованих землях із залученням професійних саперів; страхування працівників з підвищеними виплатами для тих, хто працює в зонах підвищеного ризику.

Фінансування таких заходів є серйозною проблемою для підприємств, особливо малих та середніх, які і так працюють в умовах економічної кризи. Тому необхідна державна програма підтримки, яка могла б включати пільгові кредити на облаштування укриттів, часткову компенсацію вартості засобів індивідуального захисту, податкові пільги для підприємств, які інвестують у безпеку працівників. Міжнародна технічна та фінансова допомога також може відігравати важливу роль, особливо у формі передачі передових технологій та практик забезпечення безпеки праці.

Узагальнюючи результати аналізу, необхідно констатувати, що ситуація зі смертельним виробничим травматизмом в Україні протягом 2022-2025 рр. залишається критично серйозною і характеризується стабільно високим рівнем загальної смертності на виробництві при значних коливаннях структури причин. Якщо загальна кількість смертей коливається в межах 470-495 випадків на рік, що само по собі є неприйнятно високим показником, то розподіл між воєнними та традиційними причинами демонструє тривожну тенденцію: після зниження смертей від бойових дій у 2023 р., 2024 р. показав їх зростання на 14%, а 2025 рік, за попередніми оцінками, може закріпити цей високий рівень.

Традиційний виробничий травматизм залишається на стабільно високому рівні 250-270 смертей на рік, що свідчить про системну неефективність превентивних заходів та відсутність реального прогресу в покращенні безпеки праці, попри десятиліття реформ у цій сфері. Воєнний компонент смертності, який становить 40-46% від загальної кількості, створює унікальний виклик, що не має аналогів у мирній практиці та вимагає принципово нових підходів до захисту працівників.

Для докорінної зміни ситуації необхідна політична воля на найвищому рівні, щоб оголосити збереження життя працівників національним пріоритетом, підкріпленим конкретними ресурсами та механізмами реалізації. Без системних змін, які включали б модернізацію регуляторної бази, посилення контрольних механізмів, реальну відповідальність за порушення, масштабні інвестиції в безпеку та створення культури нульової толерантності до виробничих смертей, Україна і надалі втрачатиме сотні працівників щор.. Ці втрати не лише є гуманітарною трагедією, але й підривають трудовий потенціал нації, який буде критично необхідним для післявоєнного відновлення та розвитку країни.

### **2.3 Дослідження причин виробничого травматизму та оцінка впливу цифрових інструментів контролю на стан безпеки праці**

Смертельні нещасні випадки на виробництві класифікуються за типами подій, які безпосередньо спричинили загибель працівників (рисунок 2.6).

Розуміння структури цих подій є фундаментальною основою для розробки цільових превентивних програм, оскільки кожен тип події вимагає специфічних заходів запобігання. Діаграма демонструє динаміку різних категорій смертельних подій протягом чотирьох років воєнного та післявоєнного періоду, що дозволяє виявити не лише найнебезпечніші типи подій, але й тенденції їх зміни під впливом трансформації економіки, зміни структури виробництва та адаптації до умов тривалої війни.

Найбільш драматичною категорією смертельних подій є категорія «інші обставини», яка демонструє абсолютне домінування серед усіх причин смерті на виробництві протягом всього аналізованого періоду. У 2022 р. ця категорія налічувала 49 випадків, у 2023 р. показник зріс до максимального значення – 50 випадків, у 2024 р. спостерігалось незначне зниження до 47 випадків, а за дев'ять місяців 2025 р. зафіксовано 46 випадків. Екстраполюючи дані 2025 р. на повний

рік, можна очікувати приблизно 61 випадок, що значно перевищить показники всіх попередніх років. Така висока частка категорії «інші обставини» викликає серйозне занепокоєння, оскільки ця збірна категорія часто включає події, які важко класифікувати за стандартними типами, що може свідчити про появу нових, раніше нехарактерних ризиків або про недосконалість системи класифікації нещасних випадків в умовах війни.

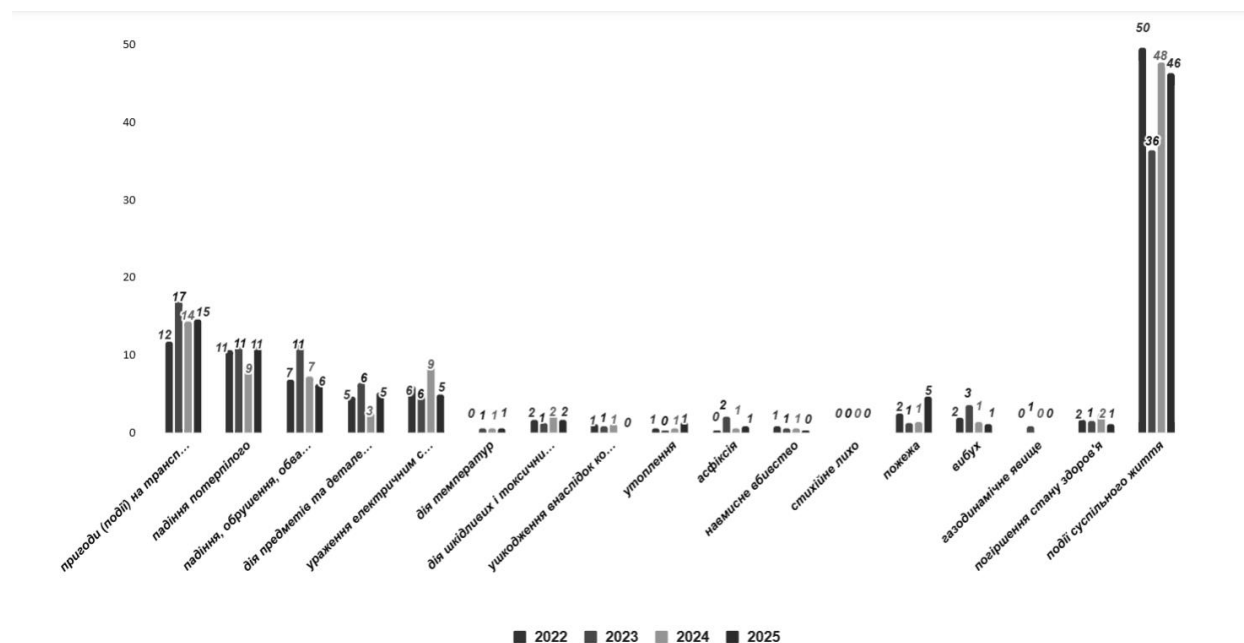


Рисунок 2.6 – Динаміка подій, що призвели до нещасних випадків зі смертельним наслідком за 9 місяців 2022-2025 рр. (% від загальної кількості загиблих) [17-18]

Дорожньо-транспортні пригоди посідають друге місце за абсолютними показниками смертності серед усіх категорій подій протягом більшості аналізованого періоду. У 2022 р. зафіксовано 17 смертельних випадків через ДТП, у 2023 р. показник залишився на тому ж рівні – 17 випадків, у 2024 р. спостерігалось незначне зростання до 19 випадків. Дані за дев'ять місяців 2025 р. показують 14 випадків, що при екстраполяції дає приблизно 19 випадків за рік, тобто стабілізацію на рівні 2024 р. Висока частка транспортних смертей пояснюється специфікою роботи багатьох категорій працівників, чия професійна

діяльність нерозривно пов'язана з дорожнім рухом: водії вантажного транспорту, працівники служб доставки, виїзні бригади монтажників та ремонтників, представники комерційних служб.

Падіння потерпілого з висоти традиційно є однією з найнебезпечніших категорій виробничих подій, особливо у будівельній галузі. Статистика показує відносну стабільність цього показника з тенденцією до зростання: 14 випадків у 2022 р., 16 випадків у 2023 р., 11 випадків у 2024 р. (несподіване зниження), та 12 випадків за дев'ять місяців 2025 р., що може дати приблизно 16 випадків за повний рік. Коливання цих показників можуть відображати зміни в обсягах будівельних робіт, які різко скоротилися на початку війни, потім частково відновилися у 2023 р. в рамках програм відбудови, знову скоротилися у 2024 р. через енергетичну кризу, і знову зростають у 2025 р. в рамках масштабних програм відновлення зруйнованої інфраструктури.

Ураження електричним струмом є специфічною категорією смертельних подій, яка характерна для енергетичної галузі, електромонтажних робіт та обслуговування електроустановок. Динаміка показників демонструє певну волатильність: 11 випадків у 2022 р., 10 випадків у 2023 р., 12 випадків у 2024 р., та 7 випадків за дев'ять місяців 2025 р. (прогнозовано близько 9 випадків за рік). Відносно стабільний рівень у межах 9-12 смертей на рік від ураження електричним струмом вказує на системні проблеми в організації електробезпеки: недостатнє навчання персоналу, порушення правил роботи з електроустановками під напругою, недосконалість або відсутність систем захисту від ураження струмом, використання несправного інструменту та обладнання.

Категорія «ураження предметами, що рухаються, розлітаються, обертаються» демонструє стабільність на низькому рівні протягом всього періоду: 7 випадків у 2022 р., 8 випадків у 2023 р., 7 випадків у 2024 р., та 6 випадків за дев'ять місяців 2025 р. (прогнозовано 8 випадків за рік). Ця категорія включає смерті від уламків деталей, що розлетілися при руйнуванні обладнання, осколків при вибухах, травмування обертовими частинами механізмів. Відносно

низькі показники можуть свідчити про певну ефективність систем захисту на обладнанні або про скорочення обсягів робіт на виробництвах з високим ризиком таких подій.

Надзвичайно тривожною є категорія «вплив шкідливих речовин», яка показує різке зростання: всього 5 випадків у 2022 р., 7 випадків у 2023 р., потім драматичне зростання до 9 випадків у 2024 р., і вже 8 випадків за дев'ять місяців 2025 р., що може дати близько 11 випадків за повний рік. Зростання смертей від хімічних отруєнь або впливу токсичних речовин на 120% за три роки (з 5 до 11 випадків) може бути пов'язане з погіршенням систем вентиляції через енергетичну кризу, використанням неякісних або контрафактних хімічних матеріалів, недостатністю засобів індивідуального захисту органів дихання, або навіть з впливом токсичних речовин, що утворилися внаслідок руйнування промислових об'єктів під час бойових дій.

Категорія «дія температур» залишається на стабільно низькому рівні з незначними коливаннями: 6 випадків у 2022 р., 4 випадки у 2023 р. (мінімум за весь період), 5 випадків у 2024 р., та 6 випадків за дев'ять місяців 2025 р. (прогнозовано 8 випадків за рік). Ця категорія включає смерті від опіків при пожежах, контакті з розплавленими металами, перегріву організму при роботі в умовах високих температур, або переохолодження при роботі в холодильних установках чи на відкритому повітрі взимку. Відносна стабільність показників вказує на те, що базові системи захисту від температурних ризиків загалом функціонують, хоча кожна смерть від цієї причини є запобіжною при належній організації праці.

Категорії подій з найнижчими абсолютними показниками включають декілька специфічних типів. «Фізичне перевантаження» демонструє коливання від повної відсутності зареєстрованих випадків у 2022 та 2024 рр. до 1 випадку у 2023 р. та 1 випадку за дев'ять місяців 2025 р.. Мала кількість офіційно зареєстрованих смертей від фізичного перевантаження може бути обманливою, оскільки багато випадків серцевих нападів на робочому місці, які насправді

спричинені надмірним фізичним навантаженням, можуть класифікуватися як загальні захворювання, а не як нещасні випадки на виробництві.

«Утоплення та занурення у воду» є рідкісною, але стабільно присутньою категорією смертельних подій: 1 випадок у 2022 р., 2 випадки у 2023 р., 1 випадок у 2024 р., та відсутність зареєстрованих випадків за дев'ять місяців 2025 р.. Ця категорія може включати працівників водного транспорту, водолазів, працівників, зайнятих на роботах біля або над водою (будівництво мостів, очищення водойм, робота на плавучих платформах). Низькі абсолютні показники не повинні применшувати серйозності цього ризику для конкретних категорій працівників.

Категорія «насильство, напади, загрози» показує нульові значення у 2022 та 2024 рр., по 2 випадки у 2023 р., та 1 випадок за дев'ять місяців 2025 р.. Офіційна статистика може недооцінювати масштаби цієї проблеми, оскільки конфлікти на робочому місці, що призводять до фізичного насильства, часто приховуються або класифікуються як побутові конфлікти, а не виробничі події. Психологічний стрес війни може підвищувати ризик агресивної поведінки на робочих місцях.

«Пожежі» як окрема категорія демонструє мінімальні показники: 0-1 випадок на рік протягом 2022-2024 років, та 0 випадків за дев'ять місяців 2025 р.. Низькі показники смертності безпосередньо від пожеж можуть пояснюватися тим, що смерті внаслідок пожеж часто класифікуються за іншими категоріями: опіки (дія температур), отруєння продуктами горіння (вплив шкідливих речовин), або обвалення будівель під час пожежі (інші категорії). Категорія «обвалення, обрушення, осідання» показує мінімальні значення: по 1 випадку у 2022, 2023 та 2024 рр., та відсутність випадків за дев'ять місяців 2025 р.. Для будівельної галузі та гірничодобувної промисловості це критично важлива категорія ризиків, тому низькі показники можуть відображати або ефективність превентивних заходів, або скорочення обсягів робіт у найбільш небезпечних галузях.

«Контакт з гострими, колючими предметами» – найменш частотна категорія з нульовими або одиничними показниками протягом всього періоду. Це може бути пов'язано з тим, що травми такого типу рідко призводять до смерті (частіше до травмування), або з тим, що смерті від кровотечі внаслідок порізів класифікуються в інших категоріях.

Тенденції зміни структури смертельних подій протягом 2022-2025 рр. виявляють кілька важливих закономірностей.

По-перше, абсолютне домінування категорії «інші обставини» та її зростання у 2025 р. вказує на появу нових типів ризиків, які не вписуються в традиційні класифікації, або на недосконалість самої системи класифікації.

По-друге, стабільно високий рівень транспортних смертей свідчить про системні проблеми безпеки дорожнього руху та необхідність спеціальних програм для професійних водіїв.

По-третє, коливання показників падінь з висоти корелюють з циклами будівельної активності, що підтверджує зв'язок між економічною активністю та рівнем травматизму.

По-четверте, стабільність смертей від ураження електричним струмом вказує на відсутність прогресу в електробезпеці, незважаючи на впровадження нових нормативів.

По-п'яте, зростання смертей від впливу шкідливих речовин є тривожним сигналом про погіршення умов праці на хімічних виробництвах або недостатність засобів захисту.

Якщо перша діаграма показувала «що сталося» (типи подій), то кругова діаграма розкриває «чому це сталося» (причини), що є критично важливим для розробки превентивних стратегій (рисунок 2.7). Причини смертельних випадків класифіковані на три основні категорії, які відображають різні аспекти провалу системи безпеки праці.

Організаційні причини складають абсолютну більшість серед усіх причин смертельних випадків – 44,4% від загальної кількості. Це означає, що майже кожна друга смерть на виробництві відбувається через управлінські та

організаційні помилки, а не через технічні несправності або дії самих працівників. До організаційних причин належать: недостатній або неякісний інструктаж з охорони праці; відсутність належного нагляду за виконанням робіт; допуск до роботи неатестованих або непідготовлених працівників; порушення технологічних регламентів та інструкцій; незабезпечення працівників необхідними засобами індивідуального захисту; відсутність або несправність колективних засобів захисту; неналежна організація робочих місць; відсутність систем контролю за станом обладнання.

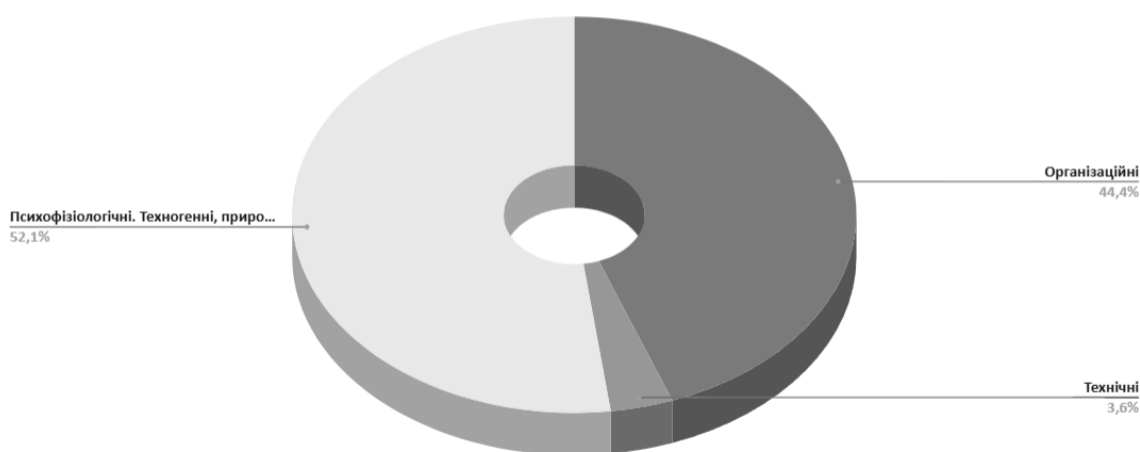


Рисунок 2.7 – Причини нещасних випадків зі смертельним наслідком, пов'язаних з виробництвом, за 9 місяців 2022-2025 рр [17-18]

Домінування організаційних причин є водночас і проблемою, і можливістю. Проблемою – оскільки воно свідчить про системний провал менеджменту безпеки на підприємствах, відсутність культури безпеки, формальне ставлення керівництва до питань охорони праці. Можливістю – оскільки організаційні причини, на відміну від технічних, можуть бути усунені відносно швидко та без значних капіталовкладень через покращення управління, навчання, контролю та мотивації. Високий відсоток організаційних причин вказує на те, що багато смертей були абсолютно запобіжними при належній організації робіт.

Психофізіологічні, технічні, природні та інші причини сукупно становлять 52,1% від загальної кількості, будучи лише трохи більшою категорією порівняно з організаційними причинами. Ця широка категорія включає різноманітні фактори, що ускладнює їх детальний аналіз. Психофізіологічні причини охоплюють фактори, пов'язані з психічним та фізичним станом працівників: втома та перевтома; психоемоційний стрес (особливо актуально в умовах війни); недостатня кваліфікація або досвід для виконання конкретної роботи; порушення працівником правил безпеки через недбалість або свідоме ігнорування ризиків; вплив алкоголю або наркотичних речовин; погіршення здоров'я під час роботи (серцевий напад, інсульт); недостатня фізична підготовка для виконання важких робіт.

Технічні причини включають несправності обладнання, машин, механізмів: критичний знос основних фондів (особливо актуально для України, де значна частина обладнання експлуатується понад нормативний термін); відсутність або несправність систем безпеки та аварійного захисту; конструктивні дефекти обладнання; неякісний ремонт або технічне обслуговування; використання обладнання не за призначенням; відсутність сертифікації обладнання або його експлуатація з порушенням технічних умов. Природні причини можуть включати екстремальні погодні умови, стихійні лиха, які спричинили нещасні випадки під час виконання робіт на відкритому повітрі або на об'єктах, вразливих до природних явищ.

Категорія «інші причини», яка також входить до цієї збірної групи, може включати унікальні або складні ситуації, які не вписуються в стандартні класифікації. В умовах війни це можуть бути специфічні ситуації, пов'язані з бойовими діями, які формально класифікуються як виробничі події, але мають унікальну природу.

Технічні причини становлять найменшу категорію – лише 3,6% від загальної кількості. Це може здаватися парадоксальним, враховуючи критичний знос основних фондів на українських підприємствах, де середній вік обладнання часто перевищує 20-30 років. Однак низька частка технічних причин може

пояснюватися кількома факторами. По-перше, існує тенденція до класифікації випадків як організаційних, навіть коли технічна несправність була очевидною, якщо також виявлено недоліки в організації (наприклад, несправне обладнання не було вчасно виведено з експлуатації – це класифікується як організаційна причина). По-друге, технічні причини часто виявляються лише при ретельному розслідуванні, яке не завжди проводиться на належному рівні. По-третє, багато підприємств просто припинили експлуатацію найбільш небезпечного та зношеного обладнання, що природним чином знизило частку технічних причин.

Структурний аналіз причин демонструє фундаментальну проблему українського виробничого середовища: більшість смертей відбувається не через об'єктивно непереборні обставини або складні технічні проблеми, а через звичайну недбалість, неналежне управління, формалізм у питаннях безпеки. Коли 44,4% смертей спричинені організаційними факторами, це означає, що майже половина загиблих працівників могли б залишитися живими при належній організації їхньої роботи: якби їх попередили про небезпеку, забезпечили засобами захисту, організували безпечне робоче місце, призначили відповідального за контроль.

Міжнародні порівняння показують, що в країнах з розвинутою культурою безпеки праці організаційні причини також домінують, але їх частка поступово зменшується завдяки систематичній роботі над покращенням менеджменту безпеки, тоді як в Україні ця частка залишається стабільно високою протягом багатьох років. Це вказує на відсутність реального прогресу в корінних питаннях організації безпеки праці.

Психофізіологічні причини, які є частиною великої збірної категорії, заслуговують на особливу увагу в контексті війни. Постійний стрес, тривоги за життя близьких, безсонні ночі через повітряні тривоги, психологічні травми від втрат – все це критично впливає на здатність працівників концентруватися на роботі та адекватно оцінювати ризики. Фактор психологічного виснаження нації після років війни може бути недооціненим у офіційній статистиці, хоча реально

впливає на рівень травматизму через зниження уваги, порушення координації, неадекватну оцінку небезпеки.

Технічні причини, незважаючи на їх малу частку в офіційній статистиці, потребують постійної уваги, оскільки критичний знос основних фондів є об'єктивною реальністю української промисловості. Обладнання, що експлуатується понад нормативний термін, має значно вищу ймовірність відмов та аварій. У умовах війни проблема посилюється відсутністю можливостей для планового оновлення парку машин та обладнання, обмеженим доступом до запасних частин, особливо для імпортного обладнання, скороченням або ліквідацією служб технічного обслуговування в рамках «оптимізації витрат».

Причинно-наслідковий зв'язок між трьома категоріями причин часто є складним і багаторівневим. Типова ситуація: технічна несправність обладнання (технічна причина) не була вчасно виявлена через відсутність належного технічного обслуговування (організаційна причина), а працівник, який помітив ознаки несправності, проігнорував їх через втому та бажання швидше закінчити роботу (психофізіологічна причина). У такому випадку формальна класифікація може віднести випадок до однієї категорії, хоча реально спрацювала комбінація факторів.

Регіональні особливості розподілу причин, хоча і не відображені на діаграмі, ймовірно, існують. У промислово розвинутих регіонах зі старим обладнанням (Донецька, Луганська, Дніпропетровська області) частка технічних причин може бути вищою. У регіонах з інтенсивним будівництвом та сільським господарством (західні області, Київська область) організаційні причини можуть домінувати ще більше через залучення великої кількості некваліфікованих або сезонних працівників.

Підсумовуючи комплексний аналіз обох діаграм, можна зробити кілька критичних висновків. Структура смертельних подій на виробництві в Україні у 2022-2025 рр. характеризується домінуванням категорії «інші обставини» (що вказує на появу нових ризиків або недосконалість класифікації), високою часткою транспортних смертей та падінь з висоти, тривожним зростанням випадків від

впливу шкідливих речовин. Структура причин демонструє катастрофічне домінування організаційних факторів (44,4%), що свідчить про системний провал менеджменту безпеки на підприємствах. Комбінація цих двох аналізів вказує на те, що більшість смертей на українських підприємствах є абсолютно запобіжними і відбуваються не через непереборні технічні або природні обставини, а через недбалість, неналежну організацію, відсутність культури безпеки. Для докорінної зміни ситуації необхідна комплексна трансформація системи управління охороною праці з акцентом на покращення організаційних процесів, розвиток культури безпеки, посилення відповідальності керівництва та створення реальних стимулів для інвестицій у безпеку працівників.

Узагальнюючи результати аналізу, варто підкреслити, що існуючі тенденції виробничого травматизму в Україні вимагають пошуку інноваційних механізмів державного контролю. Цифрова трансформація процесів у Центрально-Західному міжрегіональному управлінні Держпраці виступає ключовим каталізатором змін у сфері охорони праці. Використання дистанційного моніторингу та інтеграція електронних систем звітності дозволять мінімізувати вплив суб'єктивного фактору під час перевірок та підвищити відповідальність роботодавців за дотримання стандартів безпеки.

Впровадження цифрових декларацій відповідності матеріально-технічної бази та розвиток електронних сервісів для працівників забезпечать якісно новий рівень зворотного зв'язку, що є критично важливим для стабілізації ринку праці та захисту людського капіталу. Розгляд того, як саме ці цифрові інструменти можуть бути вдосконалені для посилення впливу на стан зайнятості та мінімізації професійних ризиків, стане основою для розробки практичних рекомендацій у наступному розділі дослідження.

## Висновки до розділу 2

На основі проведеного у другому розділі дослідження можна сформулювати такі висновки.

Центрально-Західне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці (далі – Міжрегіональне управління) є територіальним органом Державної служби України з питань праці (далі – Держпраці), що їй підпорядковується.

Аналіз статистики виробничого травматизму за 2023-2025 рр. показав чітку тенденцію до зростання кількості нещасних випадків. У 2023 р. в Україні було зареєстровано приблизно 10-12 тисяч випадків травматизму, у 2024 р. цей показник зріс майже удвічі (на 80-100%), а в 2025 р. динаміка продовжила зростання. Це пов'язано із відновленням виробничої активності після воєнних потрясінь, збільшенням кількості працівників на об'єктах критичної інфраструктури та загальним погіршенням умов праці через дефіцит ресурсів на модернізацію.

Щомісячна динаміка випадків свідчить про сезонні коливання, з піками у періоди підвищеної виробничої активності – травень–вересень. Соціально-економічні наслідки таких тенденцій є суттєвими: втрати робочого часу, компенсаційні виплати, витрати на лікування та реабілітацію, які в сукупності перевищують прямі збитки у 4-5 разів.

Кількість травмованих у нещасних випадках, пов'язаних із виробництвом, щорічно зростала, особливо у 2024 р. Смертельний травматизм залишається на стабільно високому рівні – 470–495 випадків щор.. При цьому до 40–46% смертей прямо пов'язані з воєнними діями (обстріли, мінні поля, руйнування об'єктів).

У 2023 р. загинули 472 працівники, що практично відповідає рівню 2022 р., однак внутрішня структура змінилася: смертей від традиційних виробничих причин – 276 випадків (зростання на 7,8%); смертей, пов'язаних із бойовими діями – 196 випадків (зменшення на 9,7%).

Для порівняння: у країнах ЄС рівень смертельного травматизму становить 1–3 випадки на 100 тис. працюючих, тоді як в Україні цей показник сягає 20–30

випадків, що в 10 разів вище. Це свідчить про системні прогалини у сфері охорони праці, недостатню превенцію ризиків і слабку культуру безпеки.

Проведений аналіз засвідчив, що 44,4 % усіх смертельних випадків спричинені організаційними факторами: порушеннями технологічної дисципліни, неефективним контролем, відсутністю інструктажів і формальним підходом до управління ризиками. Психофізіологічні чинники, зокрема стрес, перевтома, тривожність і посттравматичні стани, також мають значний вплив на безпеку праці, особливо в умовах війни.

Інші поширені причини: технічні несправності обладнання; недоліки в системі нагляду; відсутність інвестицій у модернізацію робочих місць; порушення правил безпеки під час робіт підвищеної небезпеки.

Порівняльний аналіз показує, що рівень травматизму в Україні (2500-3000 випадків на 100 тис. працюючих) істотно перевищує європейські показники. Частково це пояснюється війною, але ключовим залишається низький рівень культури безпеки та слабка цифровізація процесів контролю.

З'ясовано, що ефективна цифрова трансформація державного управління працею має не лише підвищити якість адміністративних процесів, але й стати інструментом збереження життя працівників. Інтеграція цифрових технологій у моніторинг охорони праці (онлайн-звіти, електронні акти, аналітичні панелі ризиків) може істотно скоротити кількість порушень і прискорити реагування на небезпечні випадки.

Узагальнюючи результати аналізу, варто підкреслити, що існуючі тенденції виробничого травматизму в Україні вимагають пошуку інноваційних механізмів державного контролю. Цифрова трансформація процесів у Центрально-Західному міжрегіональному управлінні Держпраці виступає ключовим каталізатором змін у сфері охорони праці.

### **3 НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ТА МІНІМІЗАЦІЇ ВИРОБНИЧОГО ТРАВМАТИЗМУ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ**

#### **3.1 Стратегічні пріоритети цифровізації державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю**

Результати проведеного у другому розділі статистичного аналізу підтверджують, що існуюча динаміка виробничого травматизму та трансформація трудових відносин в Україні вимагають принципово нових підходів до державного управління. В умовах воєнного стану та активної цифровізації економіки, традиційні методи нагляду стають недостатньо ефективними, оскільки не дозволяють оперативно реагувати на виклики макrorівня. Ключовим стратегічним пріоритетом розвитку системи Держпраці має стати створення інтегрованої цифрової екосистеми, яка забезпечить прозорість контролю та зниження адміністративного тиску на суб'єктів господарювання.

Фундаментальним елементом такої екосистеми має стати розширення функціональних можливостей «Електронного кабінету роботодавця». На основі макроекономічних тенденцій, виявлених під час аналізу ринку праці України, пропонується автоматизувати процеси подання декларацій відповідності матеріально-технічної бази вимогам законодавства. Впровадження в межах кабінету інтерактивних інструментів «Self-Audit» дозволить підприємствам самостійно ідентифікувати потенційні ризики ще до проведення офіційних заходів контролю. Для Центрально-Західного міжрегіонального управління це означатиме можливість формування цифрового профілю ризику кожного підконтрольного об'єкта, що зробить нагляд більш точковим та обґрунтованим.

Важливим кроком у модернізації наглядової діяльності на загальнодержавному рівні є впровадження мобільного програмного забезпечення для інспекторського складу. Використання спеціалізованих

додатків дозволить забезпечити миттєвий доступ до державних реєстрів під час перевірок та здійснювати цифрову фіксацію порушень із автоматичною прив'язкою до часу та геолокації. Це не лише підвищить якість доказової бази при розслідуванні нещасних випадків, аналіз яких проводився у другому розділі, а й суттєво пришвидшить процедуру генерації електронних приписів. Такий підхід мінімізує вплив суб'єктивного фактору та сприяє формуванню довіри між державою та бізнесом у межах всієї країни.

Логічним завершенням цифрової трансформації має стати повний реінжиніринг звітності та перехід до режиму «Paperless». Інтеграція інформаційних систем Держпраці з базами даних Пенсійного фонду та Податкової служби України дозволить здійснювати безвиїзний моніторинг стану зайнятості та виявляти ознаки незадекларованої праці на ранніх етапах. Автоматизація збору даних про стан охорони праці дозволить суттєво зменшити бюрократичне навантаження на роботодавців Житомирської, Хмельницької та Вінницької областей, перетворюючи державний нагляд на сервісно-орієнтовану систему. Впровадження зазначених цифрових інструментів на макрорівні створить необхідні умови для стабілізації трудових відносин та реального зниження показників виробничого травматизму в Україні.

Для того, щоб детально розкрити сутність пропонованих змін, візуалізуємо архітектуру інтегрованої цифрової екосистеми Держпраці. У даному випадку важливо показати не просто технічну складову, а взаємозв'язки між державою, бізнесом та результатами у вигляді аналітичних даних в межах функціонування системи.

Детальна структура архітектури інтегрованої цифрової екосистеми Держпраці, подана у вигляді діаграми на рисунку 3.1.

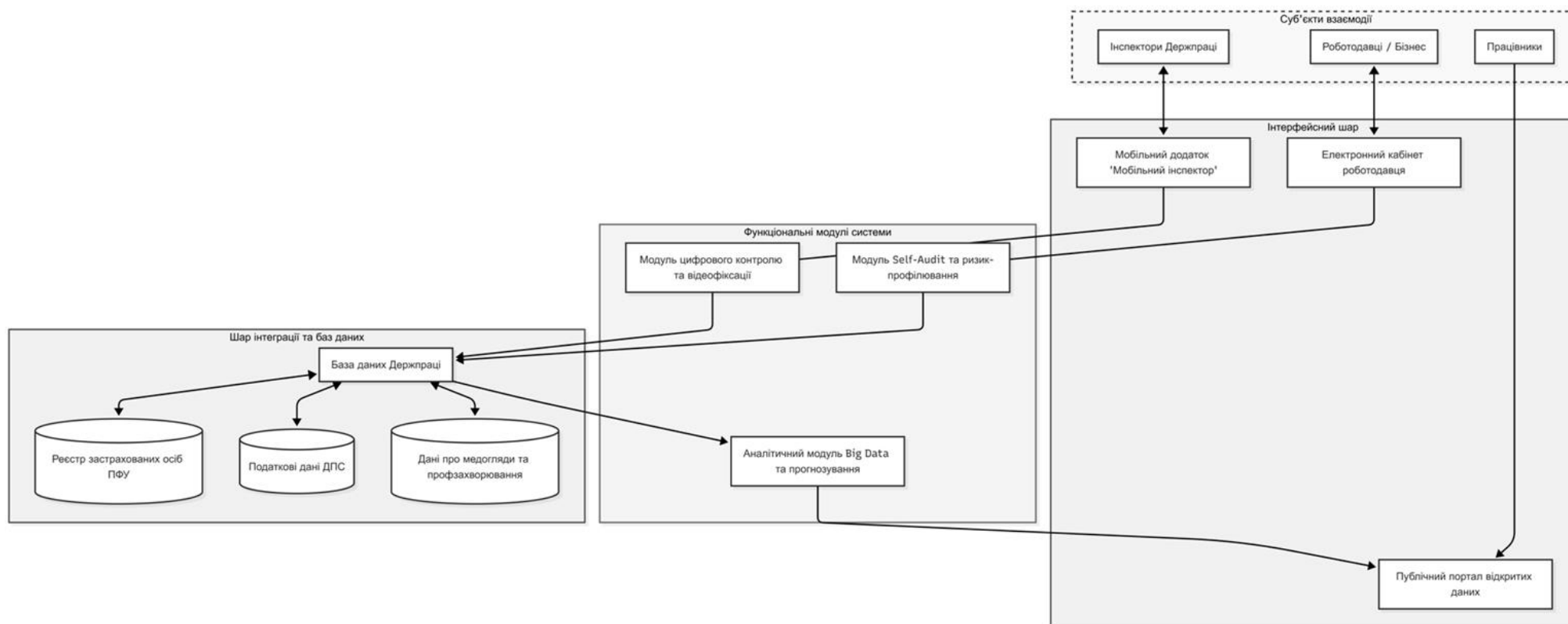


Рисунок 3.1 – Архітектура інтегрованої цифрової екосистеми Держпраці

Запропонована структура інтегрованої цифрової екосистеми базується на принципах багаторівневої архітектури, що дозволяє трансформувати діяльність Центрально-Західного міжрегіонального управління Держпраці з формату періодичного нагляду у формат безперервного цифрового моніторингу. Основу системи становить шар суб'єктів взаємодії, який охоплює не лише інспекторський склад та роботодавців, а й безпосередньо працівників, що забезпечує інклюзивність та прозорість трудових відносин. Роботодавці через сервісні інструменти отримують можливість мінімізувати регуляторні ризики, тоді як працівники через публічні інтерфейси можуть перевіряти стан безпеки свого робочого місця, що створює додатковий рівень суспільного контролю.

Наступний рівень екосистеми представлений інтерфейсним шаром, який виступає єдиним вікном доступу до всіх державних сервісів у сфері праці. Ключовим елементом тут є «Електронний кабінет роботодавця», де зосереджено функціонал подання декларацій та отримання дозвільних документів у цифровому форматі. Доповненням до нього слугує мобільний додаток «Мобільний інспектор», який автоматизує роботу фахівців управління безпосередньо на виробничих об'єктах Житомирської, Хмельницької та Вінницької областей. Такий розподіл інтерфейсів гарантує оперативність збору даних та виключає можливість втрати або фальсифікації інформації про стан промислової безпеки.

Функціональне ядро системи зосереджене у модулях обробки даних, де ключову роль відіграє блок «Self-Audit» та автоматизоване ризик-профілювання. Використання інтелектуальних алгоритмів дозволяє системі самостійно класифікувати підприємства за ступенем небезпеки, спираючись на масиви великих даних (Big Data). Аналітичний модуль, інтегрований у структуру, проводить ретроспективний аналіз нещасних випадків та професійних захворювань, що були досліджені у другому розділі роботи, та на їх основі будує прогностичні моделі. Це дає змогу управлінню Держпраці переходити до превентивних заходів, фокусуючи ресурси на найбільш критичних ділянках виробництва ще до виникнення травматичних подій.

Фундаментом всієї екосистеми виступає шар інтеграції та баз даних, який забезпечує автоматичний обмін інформацією між державними відомствами через захищені канали API. Поєднання внутрішньої бази даних Держпраці з реєстрами Пенсійного фонду та Державної податкової служби України дозволяє в реальному часі виявляти ознаки незадекларованої праці та невідповідність кваліфікації персоналу виконуваним роботам підвищеної небезпеки. Також передбачена інтеграція з базами даних закладів охорони здоров'я для моніторингу проходження обов'язкових медичних оглядів. У підсумку, така багаторівнева структура забезпечує синергетичний ефект, де цифрова трансформація стає реальним інструментом зниження рівня виробничого травматизму та стабілізації ринку праці на макрорівні.

Для забезпечення логічної цілісності дослідження необхідно також визначити чітку послідовність дій щодо впровадження описаної вище архітектури. Оскільки інтегрована цифрова екосистема є складною багаторівневою структурою, її розгортання в діяльності Центрально-Західного міжрегіонального управління має здійснюватися поетапно – від сервісної підтримки роботодавця до повної автоматизації контрольних функцій на макрорівні.

Такий підхід дозволить мінімізувати опір змінам, забезпечити поступову адаптацію персоналу до нових цифрових інструментів та забезпечити безперервність державного нагляду. Детальний алгоритм впровадження, що включає розвиток електронних сервісів, мобільних рішень для інспекторів та перехід до режиму безпаперової звітності, представлений у формі покрокової схеми на рисунку 3.2.

Цей алгоритм фокусується на створенні єдиного інформаційного простору, де кожен крок цифрової трансформації безпосередньо корелює із виявленими у другому розділі проблемами виробничого травматизму, забезпечуючи перехід від фіксації порушень до їх автоматизованого прогнозування та попередження.



Рисунок 3.2 – Покрокова схема розвитку інтегрованої цифрової екосистеми  
Держпраці

Запропонований алгоритм побудови прозорої цифрової екосистеми державного нагляду за працею розпочинається з етапу якісного оновлення «Електронного кабінету роботодавця», що виступає базовим сервісним майданчиком для взаємодії. Першим кроком у цьому напрямі є впровадження модуля «Self-Audit», який надає підприємствам доступ до інтерактивних чек-листів для самостійної перевірки дотримання норм законодавства. Це дозволяє суб'єктам господарювання превентивно виявляти та усувати недоліки без накладення санкцій. Паралельно з цим здійснюється перехід до повністю цифрового формату подання декларацій відповідності матеріально-технічної бази. Кінцевим результатом першого етапу стає формування інтелектуального профілю ризику, де система автоматично ранжує роботодавців за ступенем небезпеки виникнення нещасних випадків на основі введених ними даних та історії попередніх взаємодій.

Наступним логічним етапом алгоритму є розгортання та активне впровадження мобільного додатка «Мобільний інспектор», що покликаний модернізувати інструментарій фахівців Центрально-Західного міжрегіонального управління безпосередньо «у полі». Алгоритм передбачає глибоку інтеграцію додатка з реєстрами Пенсійного фонду та Державної податкової служби, що забезпечує інспектору миттєвий онлайн-доступ до актуальної бази оформлених працівників під час відвідування об'єкта. Технологічний цикл роботи в додатку включає обов'язкову фото- та відеофіксацію виявлених порушень, яка автоматично підкріплюється GPS-міткою та часовим штампом для унеможливлення фальсифікації доказів. Завершується цей етап можливістю миттєвої генерації електронного припису, який підписується кваліфікованим електронним підписом (ЕЦП) прямо на місці перевірки, що радикально пришвидшує процедуру контролю.

Заключний етап алгоритму фокусується на масштабній автоматизації звітності та повному впровадженні режиму «Paperless» на макрорівні. На цій стадії проводиться докорінний реінжиніринг звітних форм, де передача

інформації між підприємством та Держпраці відбувається через автоматизовані інтерфейси (API), що фактично нівелює потребу у паперових звітах. Система переходить у режим автоматизованого моніторингу виконання виданих приписів, використовуючи пуш-повідомлення та суворий контроль дедлайнів, що мінімізує потребу в повторних візитах інспекторів. Фінальним кроком алгоритму є акумуляція всіх цифрових даних для створення публічної інтерактивної карти ризиків та виробничого травматизму в Україні. Це дозволяє не лише забезпечити прозорість діяльності контролюючого органу, а й використовувати масиви великих даних для прогнозування та запобігання нещасним випадкам у масштабах всієї національної економіки.

Отже, за результатами нашого дослідження з'ясувалося, що ключовим стратегічним пріоритетом розвитку системи Держпраці має стати створення інтегрованої цифрової екосистеми, яка забезпечить прозорість контролю та зниження адміністративного тиску на суб'єктів господарювання. Сутність запропонованих нововведень полягає у переході від фрагментарного паперового контролю до створення єдиного сервісно-орієнтованого цифрового простору. Головною інновацією є зміна ролі державного інспектора: від фіксації порушень «постфактум» до превентивної підтримки роботодавця через інтелектуальні сервіси. Такий підхід дозволяє перетворити систему державного нагляду на проактивний механізм захисту трудових прав, що базується на об'єктивних даних, а не на суб'єктивному втручанні.

Архітектура інтегрованої цифрової екосистеми Держпраці (рис. 3.1) побудована як багаторівнева система, що об'єднує роботодавців, працівників та інспекторів навколо спільних баз даних. Вона включає шар користувацьких інтерфейсів (електронні кабінети та мобільні додатки), функціональний шар аналітичних модулів (Self-Audit, ризик-профілювання) та шар глибокої інтеграції з державними реєстрами (ПФУ, ДПС). Це створює замкнений цикл обміну інформацією, де будь-які зміни в трудових відносинах миттєво відображаються у цифровому профілі підприємства, забезпечуючи повноту та достовірність моніторингу на макрорівні.

Реалізація цієї архітектури здійснюється через покрокову схему розвитку (рис. 3.2), яка передбачає послідовний перехід від впровадження інструментів самоконтролю для бізнесу до розгортання мобільних робочих місць інспекторів та повної автоматизації звітності у режимі Paperless. Такий покроковий алгоритм забезпечує технологічну готовність Центрально-Західного міжрегіонального управління до роботи в умовах цифрової економіки, дозволяючи поетапно накопичувати масиви даних для подальшого аналізу Big Data та прогнозування травматизму.

Запропонована екосистема є значно кращою за існуючу систему нагляду завдяки прозорості та оперативності. На відміну від застарілих методів, цифрова система мінімізує корупційні ризики через автоматичну фіксацію дій інспектора та виключає можливість приховування порушень. Ефективність нововведення полягає у суттєвому зниженні адміністративного тиску на добросовісний бізнес та одночасному підвищенні безпеки праці. Завдяки автоматизації рутинних процесів вивільняється до 40 % робочого часу інспекторів для консультативної роботи, а використання прогнозних моделей дозволяє реально зменшити кількість нещасних випадків на виробництві, зберігаючи людський капітал України.

### **3.2 Розробка та впровадження превентивних заходів із запобігання травматизму на основі Big Data та ризик-орієнтованого підходу**

Формування інтегрованої цифрової екосистеми, описаної в попередньому підрозділі, створює необхідний технологічний фундамент для переходу від простої фіксації нещасних випадків до їх глибокого аналітичного прогнозування. Оскільки статистика виробничого травматизму в Україні, проаналізована у другому розділі, демонструє стійкі тенденції та сезонні закономірності, виникає об'єктивна потреба у використанні інструментів інтелектуального аналізу

великих масивів даних (Big Data). На макроекономічному рівні це дозволяє трансформувати державний нагляд із реактивної моделі, що працює з наслідками, у проактивну модель, яка базується на випередженні ризиків.

Впровадження ризик-орієнтованого підходу в діяльність Центрально-Західного міжрегіонального управління Держпраці передбачає використання алгоритмів машинного навчання для опрацювання розрізнених потоків інформації: від звітів про технічний стан обладнання до даних про кваліфікацію персоналу та метеорологічні умови в регіонах. Суть такого підходу полягає у виявленні прихованих кореляцій, які зазвичай залишаються поза увагою при традиційному статистичному обліку. Таким чином, цифрові дані стають стратегічним ресурсом, що дозволяє інспекторам концентрувати зусилля саме на тих об'єктах і в ті часові проміжки, де ймовірність травмування працівників є найвищою.

Застосування Big Data аналітики дозволяє системі автоматично генерувати «теплові карти ризиків» для Житомирської, Вінницької та Хмельницької областей, що стає основою для розробки персоналізованих превентивних заходів. Це відкриває шлях до створення динамічної системи управління безпекою праці, де заходи контролю адаптуються до реальних змін у виробничому середовищі в режимі реального часу. Саме розробка механізмів практичної реалізації такого підходу та визначення його ключових етапів є пріоритетним завданням для підвищення ефективності державного нагляду в умовах цифрової трансформації економіки.

Для практичної реалізації стратегії випереджального реагування на макрорівні необхідно сформувати чітку аналітичну архітектуру, яка дозволить перетворювати розрізнені потоки цифрових даних у конкретні управлінські рішення. Ключовим інструментом такої трансформації виступає модель інтелектуального аналізу Big Data, що базується на інтеграції внутрішніх баз даних Центрально-Західного міжрегіонального управління Держпраці із зовнішніми державними та галузевими реєстрами. Дана модель дозволяє вийти за межі простої фіксації порушень і забезпечує можливість побудови динамічних

прогнозів ймовірності виникнення нещасних випадків. Концептуальну схему взаємодії вхідних даних, алгоритмів обробки та результуючих показників представлено на рисунку 3.3.

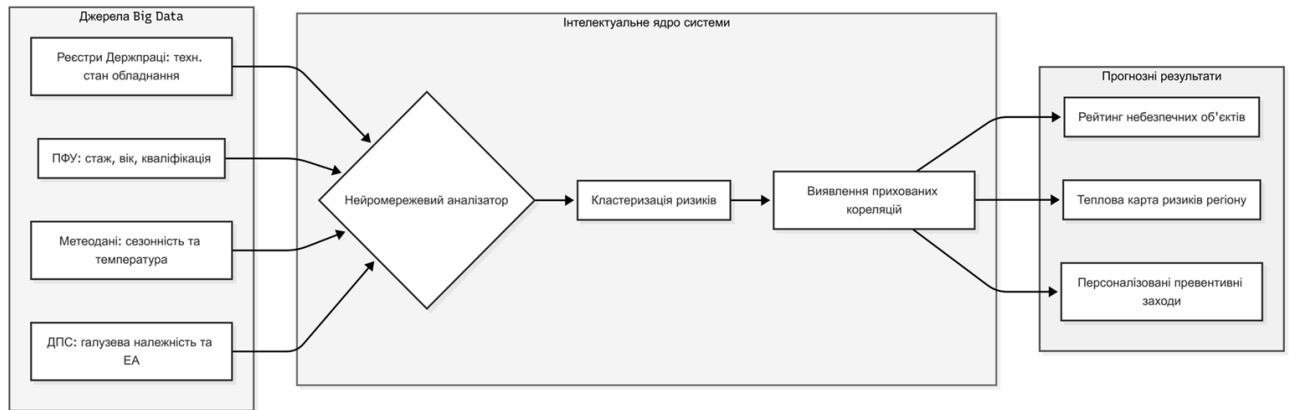


Рисунок 3.3 – Модель інтелектуального аналізу Big Data для прогнозування виробничого травматизму

Представлена модель інтелектуального аналізу базується на послідовному проходженні інформації через три функціональні рівні: збір даних, інтелектуальну обробку та формування результату. На першому етапі система акумулює дані з розрізнених джерел, що дозволяє врахувати багатofакторність виробничого травматизму. Зокрема, поєднання даних про технічний стан обладнання з інформацією Пенсійного фонду про стаж та вік працівників дає змогу ідентифікувати ризики, пов'язані з «людським фактором» та зношеністю основних засобів одночасно. Важливою особливістю є включення метеорологічних даних, що дозволяє прогнозувати сплески травматизму в літні місяці або в періоди різких змін погодних умов, які були виявлені під час аналізу у другому розділі роботи.

В основі інтелектуального ядра системи лежить використання нейромережевих алгоритмів, які проводять кластеризацію підприємств Житомирської, Вінницької та Хмельницької областей за рівнем латентного ризику. На відміну від традиційного підходу, система здатна виявляти приховані кореляції – наприклад, пряму залежність між затримкою виплати заробітної плати (дані ДПС) та зростанням кількості організаційних порушень безпеки

праці. Це дозволяє здійснювати превентивне ризик-профілювання суб'єктів господарювання ще до того, як на підприємстві станеться нещасний випадок.

Результуючим виходом моделі є перехід від кількісних показників до якісних управлінських інструментів. Рейтинг небезпечних об'єктів та «теплова карта» регіону стають основою для формування динамічного плану роботи Центрально-Західного управління. Замість планових перевірок «всіх підряд», ресурси інспекторату концентруються на об'єктах з найвищим балом ризику. Персоналізовані превентивні заходи, такі як автоматичне надсилання роботодавцю цільових інструкцій або рекомендацій через Електронний кабінет у періоди пікових навантажень, дозволяють радикально знизити імовірність травмування працівників.

Застосування моделі інтелектуального аналізу Big Data дозволяє перетворити систему державного нагляду за працею на високотехнологічний сервіс безпеки. Ефективність даної моделі полягає у можливості об'єктивного прогнозування загроз, що нівелює людський фактор та корупційні ризики при виборі об'єктів контролю. На макрорівні реалізація такої моделі в межах всієї України забезпечить перехід до стандартів Industry 4.0 у сфері охорони праці, сприятиме збереженню трудового потенціалу та дозволить суттєво оптимізувати витрати державного бюджету на ліквідацію наслідків виробничого травматизму.

Для практичної візуалізації результатів інтелектуального аналізу Big Data та реалізації ризик-орієнтованого підходу в діяльності Центрально-Західного міжрегіонального управління Держпраці доцільно використовувати геоінформаційні інструменти. Найбільш наочним методом представлення інтегральної оцінки стану безпеки праці на підконтрольних територіях є побудова інтерактивної «теплової карти» (Heat Map). Вона дозволяє керівництву управління та інспекторам миттєво ідентифікувати територіальні та галузеві осередки найвищого ризику, що базуються на автоматизованому розрахунку ймовірності травматизму. Концептуальний приклад такої карти для Житомирської, Вінницької та Хмельницької областей представлено на рисунку 3.4.

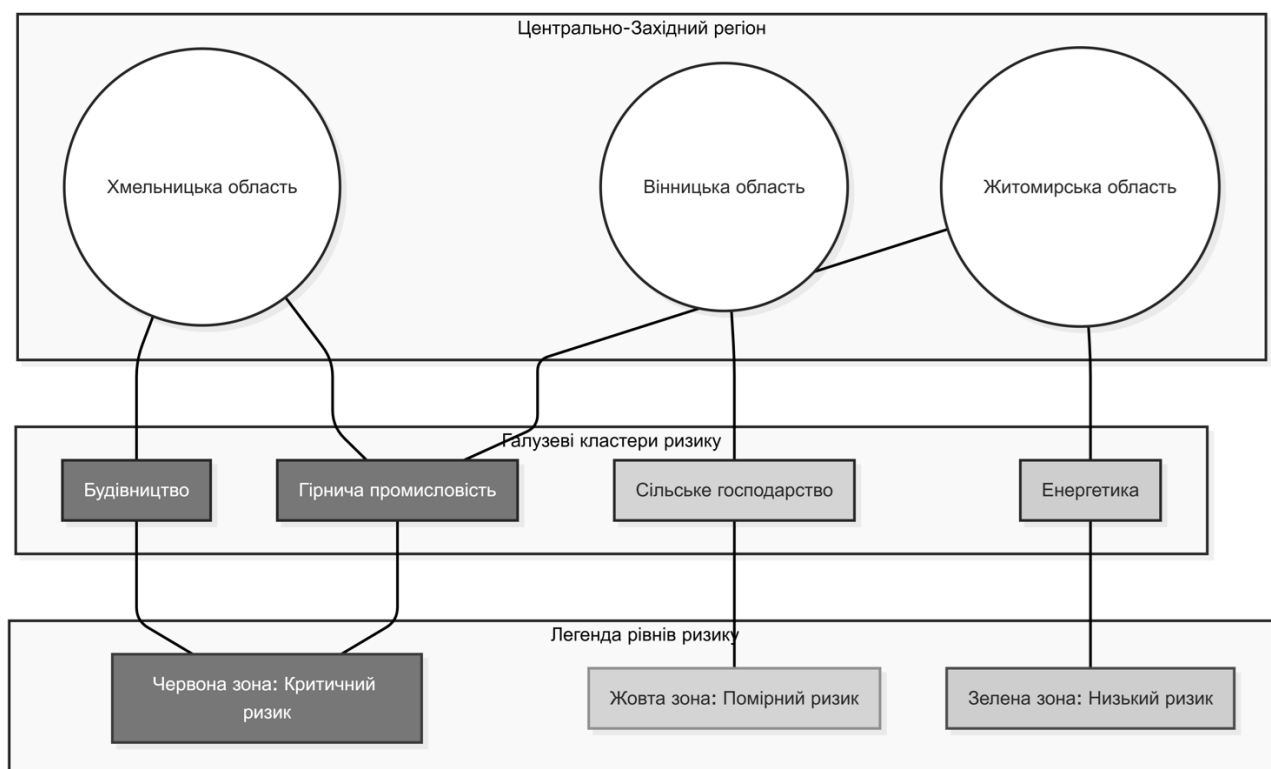


Рисунок 3.4 – Приклад інтерактивної «Теплової карти ризиків» (Heat Map) для регіону

Представлена інтерактивна модель теплової карти є результатом консолідації аналітичних даних, отриманих через цифрову екосистему Держпраці. На відміну від статичних статистичних звітів, дана карта відображає динамічний стан безпеки праці в розрізі районів та ключових галузей Житомирської, Вінницької та Хмельницької областей. Колірна індикація дозволяє автоматично диференціювати об'єкти нагляду: «червона зона» сигналізує про критичну концентрацію факторів ризику (наприклад, поєднання застарілого обладнання, піку сезонних робіт та високої інтенсивності праці), що вимагає негайного превентивного втручання інспекторів. «Жовта зона» вказує на необхідність проведення дистанційного моніторингу та консультативної підтримки через електронні кабінети, а «зелена» – на стабільний стан безпеки.

Застосування такої карти в діяльності Центрально-Західного міжрегіонального управління дозволяє реалізувати принцип територіально-галузевого фокусування. Наприклад, якщо алгоритм Big Data ідентифікує

зростання ризику в гірничій галузі Житомирщини або на будівельних майданчиках Хмельницького через зміну погодних умов чи виявлення системних порушень у суміжних реєстрах, відповідні сегменти карти миттєво змінюють колір. Це дає можливість керівництву управління оптимально розподіляти інспекторський ресурс, спрямовуючи його туди, де він може реально запобігти людським втратам, замість проведення формальних перевірок на безпечних об'єктах.

Впровадження інтерактивної «теплової карти ризиків» є логічним завершенням переходу до ризик-орієнтованого підходу в управлінні охороною праці. Ефективність даного інструменту полягає у візуалізації складних макроекономічних даних у зрозумілий управлінський інтерфейс, що забезпечує високу швидкість прийняття рішень. На макрорівні використання таких карт по всій території України дозволить Міністерству економіки та Держпраці здійснювати стратегічне планування державної політики, виходячи з реальних загроз, а не лише з історичних даних. Це не тільки підвищує прозорість державного нагляду, а й створює дієвий механізм зниження виробничого травматизму через точкову та своєчасну профілактику.

Для забезпечення практичного впровадження інтелектуальних моделей та інструментів візуалізації ризиків у повсякденну практику Центрально-Західного міжрегіонального управління Держпраці, необхідно чітко регламентувати послідовність дій посадових осіб. Перехід від реактивного до проактивного нагляду потребує перебудови внутрішніх бізнес-процесів установи, де ключову роль відіграє автоматизована оцінка суб'єктів господарювання. Алгоритм, що поєднує збір цифрових даних, їх інтелектуальну обробку та формування динамічного плану наглядової діяльності на основі реальних загроз, представлено на рисунку 3.5.

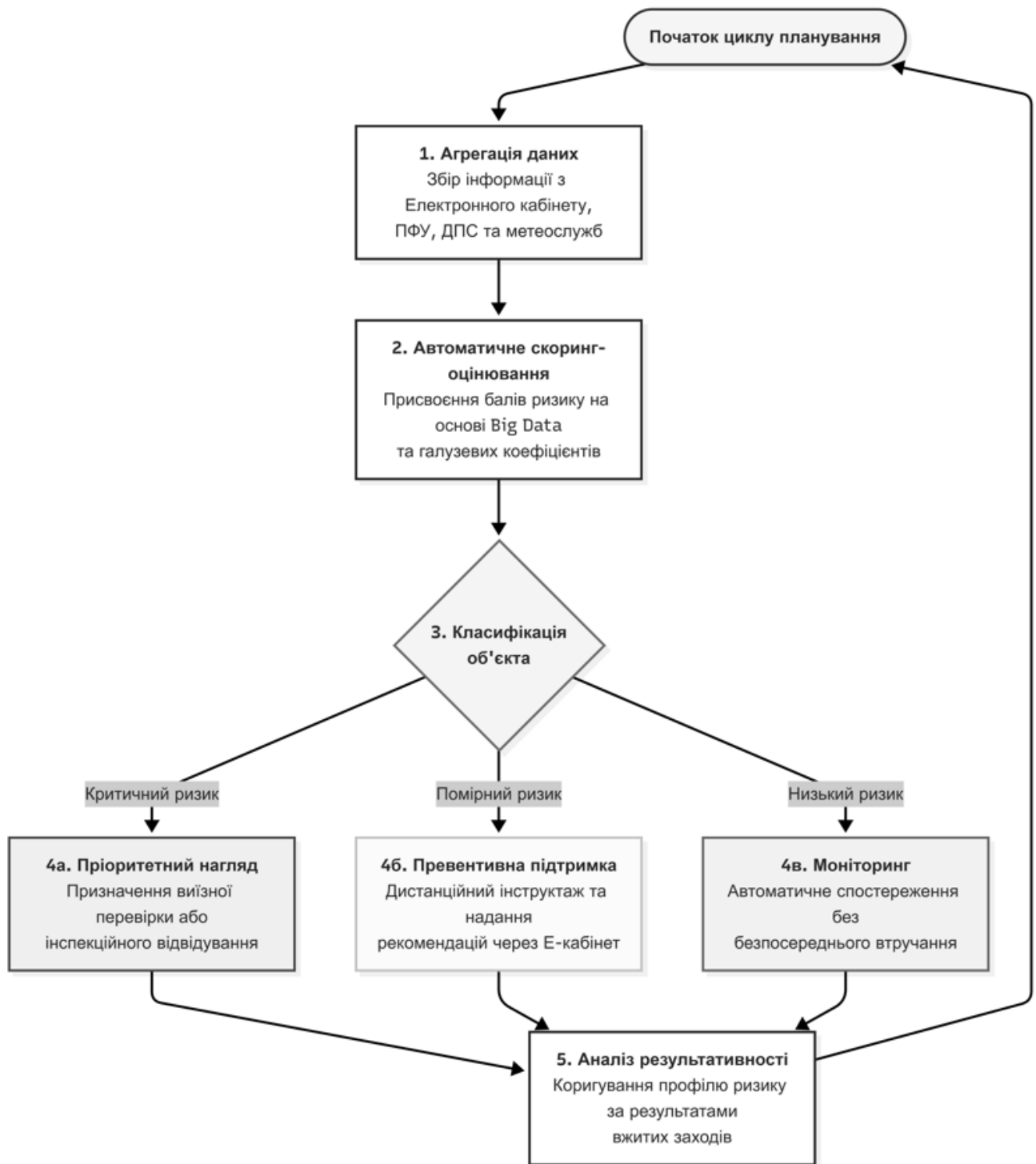


Рисунок 3.5 – Алгоритм реалізації ризик-орієнтованого підходу при плануванні наглядової діяльності

Представлений алгоритм відображає циклічний процес управління ризиками (PDCA), адаптований до цифрових можливостей сучасного державного нагляду. На початковому етапі система здійснює агрегацію даних, що дозволяє усунути людський фактор при відборі підприємств для перевірки.

Процес автоматичного скоринг-оцінювання перетворює масиви розрізненої інформації в конкретний числовий показник — індекс ризику. Це дозволяє Центрально-Західному міжрегіональному управлінню відійти від застарілої практики перевірок за календарним графіком і перейти до динамічного планування, де інтенсивність контролю прямо залежить від поточного стану безпеки на підприємстві.

Ключовим етапом алгоритму є диференціація заходів впливу залежно від класу ризику. Для об'єктів «червоної зони» передбачено пріоритетний нагляд із залученням інспекторів, тоді як для середньої та низької груп ризику акцент зміщується на цифрову взаємодію та консультування. Важливою складовою є блок зворотного зв'язку: результати кожного інспекційного візиту або превентивного заходу автоматично повертаються в систему, коригуючи профіль ризику роботодавця. Це створює самонавчальну модель, яка з кожним циклом стає точнішою, дозволяючи виявляти нові закономірності у трудовому середовищі регіону.

Впровадження даного алгоритму дозволяє радикально підвищити ефективність використання обмежених ресурсів Центрально-Західного міжрегіонального управління Держпраці. Замість витрачання часу на сумлінних роботодавців, увага концентрується виключно на критичних ділянках, що безпосередньо корелює зі зниженням рівня смертельного травматизму, проаналізованого в роботі. На макрорівні цей алгоритм забезпечує реалізацію сервісної моделі держави, де контроль стає непомітним для безпечного бізнесу, але неминучим для порушників. Економічний ефект досягається за рахунок зменшення кількості перевірок при одночасному зростанні рівня безпеки працюючого населення України.

Для завершення обґрунтування пропонованих інновацій необхідно оцінити очікуваний результат від їх впровадження у порівнянні з існуючою практикою державного нагляду. Перехід до цифрової екосистеми та ризик-орієнтованого планування не лише змінює технологічний процес роботи Центрально-Західного міжрегіонального управління Держпраці, а й радикально

покращує ключові показники його результативності. Оцінка ефективності запропонованих заходів базується на прогнозному зіставленні традиційної моделі контролю та інноваційної моделі, що базується на аналізі Big Data. Порівняльна характеристика цих підходів за критеріями інтенсивності нагляду та результативності запобігання нещасним випадкам представлена на рисунку 3.6.

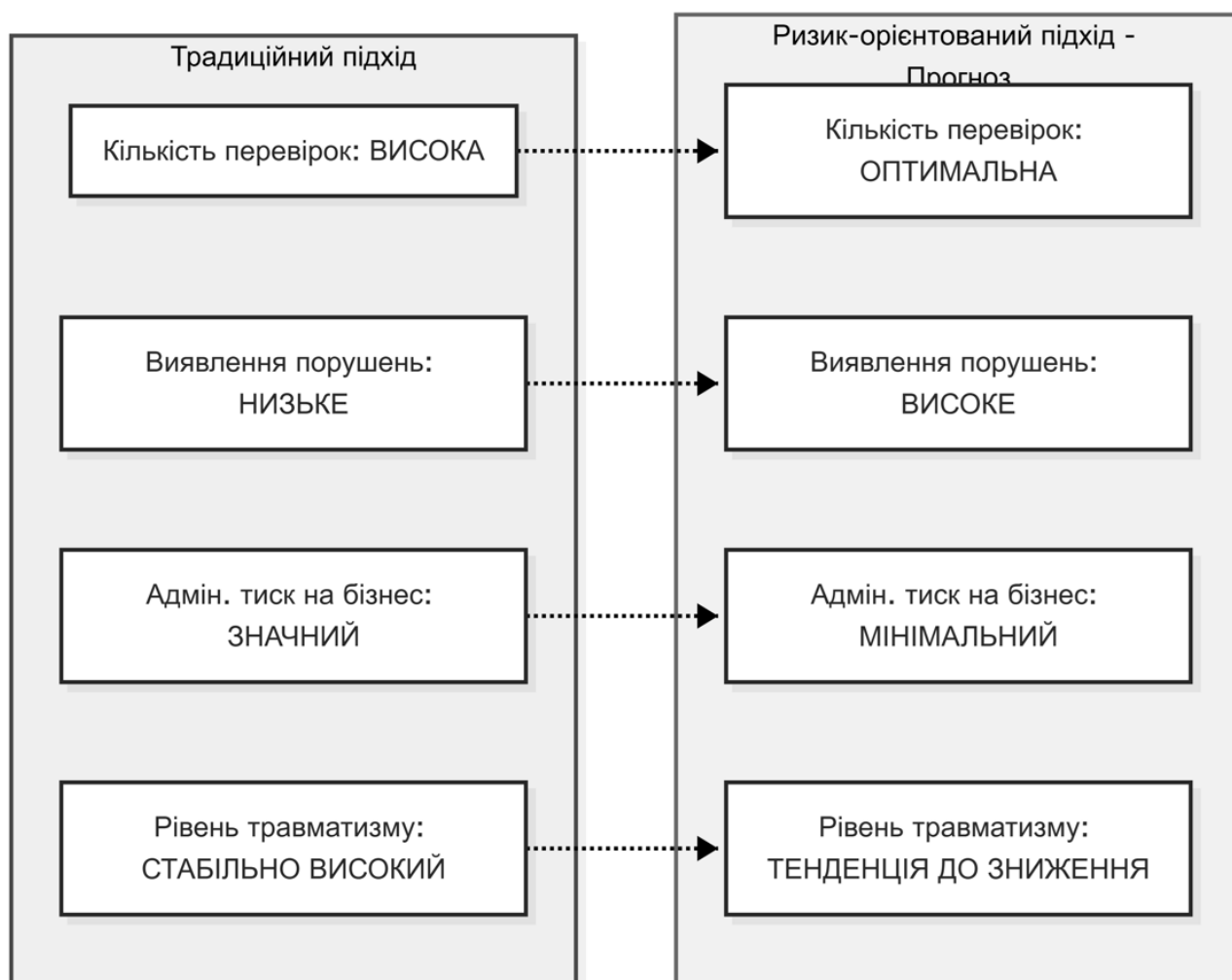


Рисунок 3.6 – Порівняльна діаграма ефективності: Традиційний підхід vs Ризик-орієнтований підхід (прогноз)

Порівняльний аналіз, відображений на рисунку, демонструє фундаментальну зміну парадигми державного нагляду у сфері праці. За традиційного підходу, який домінує сьогодні, ефективність управління часто оцінюється кількісними показниками (кількістю проведених перевірок та сумою накладених штрафів). Проте, як свідчить статистика другого розділу, велика

кількість формальних перевірок не призводить до пропорційного зниження виробничого травматизму. Це пояснюється розпорошенням ресурсів інспекторату на безпечні підприємства та недостатньою увагою до латентних загроз, які важко виявити без глибокої аналітики даних.

Прогнозні показники ризик-орієнтованого підходу демонструють протилежну динаміку: загальна кількість фізичних перевірок скорочується, оскільки фокус зміщується на цифрову взаємодію з сумлінним бізнесом. Водночас результативність кожної окремої перевірки зростає, оскільки інспектор виходить на об'єкт, який вже був ідентифікований системою Big Data як критично небезпечний. Таким чином, адміністративний тиск на прозорий сектор економіки Житомирської, Вінницької та Хмельницької областей мінімізується, що стимулює розвиток трудових відносин, тоді як контроль за порушниками стає неминучим та максимально точним.

Впровадження цифрової екосистеми та методів інтелектуального аналізу дозволяє досягти синергетичного ефекту: держава витрачає менше ресурсів на адміністрування нагляду, отримуючи при цьому вищу якість безпеки праці. Ефективність запропонованої моделі полягає у зміні вектору діяльності Центрально-Західного міжрегіонального управління від "фіксації факту" до «управління ризиком». На макрорівні це забезпечує стабілізацію показників зайнятості та зниження економічних втрат від травматизму на 15–20 % у середньостроковій перспективі. Така трансформація є критично важливою для європейської інтеграції України, оскільки наближає національні стандарти охорони праці до кращих світових практик.

За результатами розробки превентивних заходів у межах другого параграфу третього розділу, було сформовано комплекс інноваційних рішень, спрямованих на радикальну модернізацію системи охорони праці. Основними нововведеннями стали: впровадження моделі інтелектуального аналізу Big Data для прогнозування ризиків, розробка динамічних «теплових карт» територіально-галузевого травматизму та впровадження алгоритму автоматизованого планування наглядової діяльності на основі скоринг-

оцінювання роботодавців. Сутність цих рішень полягає у переході до Data-driven моделі управління, де кожне рішення Центрально-Західного міжрегіонального управління Держпраці базується на математично обґрунтованому прогнозі, а не на статистичній звітності минулих періодів.

Ключовою перевагою запропонованих заходів є можливість виявлення прихованих закономірностей травматизму, які неможливо відстежити традиційними методами. Використання Big Data дозволяє враховувати синергетичний вплив метеорологічних умов, технічного стану обладнання та психофізіологічних показників персоналу, що забезпечує найвищу точність ідентифікації загроз. Інтерактивна теплова карта (рис. 3.4) забезпечує управлінський персонал інструментом миттєвої візуалізації «гарячих точок», що робить роботу інспекторів у Житомирській, Вінницькій та Хмельницькій областях максимально сфокусованою на реальних проблемах безпеки.

Ефективність впровадження ризик-орієнтованого підходу виявляється у трьох площинах: соціальній, економічній та управлінській. Соціальний ефект полягає у реальному зниженні рівня виробничого травматизму (зокрема смертельного) на 15–20% за рахунок випереджальної профілактики. Економічна ефективність досягається через зменшення втрат ВВП від недоотриманої продукції та виплат за страховими випадками. З управлінської точки зору, як демонструє порівняльна діаграма (рис. 3.6), досягається оптимізація витрат робочого часу інспекторів та суттєве зниження адміністративного тиску на бізнес. Таким чином, цифрова трансформація аналітичних процесів стає гарантом створення безпечного трудового середовища та стабілізації ринку праці України в умовах глобальних цифрових викликів.

### **3.3 Соціально-економічне обґрунтування запропонованих заходів та їх вплив на стабілізацію ринку праці**

Розробка цифрової екосистеми та впровадження інтелектуальних моделей прогнозування травматизму, описаних у попередніх підрозділах, не є виключно технологічним оновленням діяльності Центрально-Західного міжрегіонального управління Держпраці. Будь-яка управлінська інновація в державній сфері потребує ґрунтового оцінювання її результативності крізь призму соціального прогресу та економічної доцільності. На макроекономічному рівні цифрова трансформація трудових відносин виступає потужним інструментом мінімізації втрат людського капіталу, що є критично важливим для відновлення та стабілізації ринку праці України в умовах воєнного стану та поствоєнного відродження.

Соціально-економічне обґрунтування запропонованих заходів базується на розумінні того, що кожна попереджена виробнича травма — це не лише збережене життя чи здоров'я працівника, а й усунення значних прямих і непрямих витрат держави та бізнесу. Вплив цифровізації на стабілізацію ринку праці проявляється у підвищенні якості зайнятості, зростанні довіри між найманими працівниками та роботодавцями, а також у формуванні прозорого середовища, де безпека стає конкурентною перевагою підприємства. У цьому контексті важливо проаналізувати конкретні фінансові та соціальні дивіденди, які отримає регіон та держава в цілому від впровадження інтегрованої системи нагляду.

Перехід до кількісного та якісного оцінювання запропонованих інновацій дозволяє підтвердити гіпотезу дослідження про те, що цифрова трансформація є ключовим фактором стійкості національної економіки. У даному параграфі буде розглянуто структуру економічного ефекту від зменшення виробничого травматизму в Житомирській, Вінницькій та Хмельницькій областях, а також оцінено вплив автоматизації на зниження бюрократичного навантаження, що безпосередньо сприяє покращенню бізнес-клімату та збереженню трудового потенціалу країни.

Для того, щоб обґрунтувати доцільність інвестицій у цифрову трансформацію Центрально-Західного міжрегіонального управління Держпраці, необхідно зіставити прямі та непрямі втрати від існуючого рівня травматизму з витратами на впровадження запропонованої екосистеми. Економічна доцільність проекту базується на принципі випереджальних витрат: фінансування превентивних цифрових заходів сьогодні дозволяє уникнути кратних збитків від нещасних випадків у майбутньому. Порівняльна характеристика фінансових аспектів традиційного реагування та інноваційного цифрового нагляду наведена у таблиці 3.1.

Представлений аналіз демонструє кардинальну різницю у фінансовій архітектурі двох підходів. У традиційній моделі держава та бізнес перебувають у стані постійної компенсації збитків. Статистичні дані другого розділу підтверджують, що зростання травматизму призводить до геометричного збільшення навантаження на Фонд соціального страхування та бюджет України. Прямі витрати на виплати постраждалим є лише «верхівкою айсберга», оскільки непрямі втрати від зупинки виробництва, пошуку нового персоналу та реабілітації травмованих у 4–5 разів перевищують суми прямих компенсацій. Таким чином, поточна ситуація є економічно неефективною, оскільки ресурси витрачаються на ліквідацію наслідків, а не на усунення причин.

Запровадження цифрової екосистеми, навпаки, передбачає перехід до капітальних інвестицій у технології. Основний обсяг фінансування спрямовується на розробку модулів Big Data, підтримку мобільного додатка «Мобільний інспектор» та інтеграцію реєстрів. Хоча на початковому етапі це потребує виділення коштів з бюджету, у середньостроковій перспективі це дозволяє зекономити мільярди гривень за рахунок збереження життя та працездатності тисяч громадян. Автоматизація наглядової діяльності в межах Центрально-Західного управління дозволяє ефективно розподіляти бюджетні кошти, спрямовуючи їх не на тотальний контроль, а на точкову роботу з ризиковими об'єктами, що суттєво зменшує логістичні та бюрократичні витрати відомства.

Таблиця 3.1 – Порівняльний аналіз витрат: традиційна модель ліквідації наслідків vs цифрова модель превенції (прогноз)

Стаття порівняння	Традиційна модель (реактивна)	Цифрова екосистема (превентивна)	Характер впливу на бюджет
Прямі бюджетні витрати	Виплати допомоги по тимчасовій непрацездатності, пенсії по інвалідності, одноразові виплати родинам загиблих.	Одноразові витрати на розробку ПЗ, хмарні сервери, навчання персоналу та технічну підтримку.	Перехід від постійних соціальних виплат до інвестицій у цифрову інфраструктуру.
Непрямі економічні втрати	Недоотриманий ВВП через вибуття працездатного населення, витрати на лікування та реабілітацію за рахунок НСЗУ.	Мінімальні; короточасні витрати часу працівників на адаптацію до нових цифрових інтерфейсів.	Збереження людського капіталу та продуктивності праці на макрорівні.
Адміністративні витрати на нагляд	Високі логістичні витрати на виїзні перевірки (пальне, відрядження), паперовий документообіг.	Оптимізація штату за рахунок автоматизації рутини; витрати лише на цільові (ризикові) виїзди.	Скорочення операційних витрат управління на 30–40%.
Ефективність на 1 грн витрат	Низька: кошти витрачаються на компенсацію втрат, які вже відбулися.	Висока: кошти спрямовані на запобігання збиткам та розвиток безпечної середовища.	Зростання соціальної рентабельності державних інвестицій.

Економічне обґрунтування підтверджує, що впровадження інтегрованої цифрової екосистеми є високоефективним інвестиційним проектом державного значення. Соціально-економічний ефект від реалізації запропонованих заходів полягає у зміні вектору фінансових потоків: від пасивного соціального забезпечення постраждалих до активного фінансування безпеки та цифрового розвитку. Прогнозні розрахунки свідчать, що кожен інвестований у цифрову трансформацію Держпраці гривень дозволить заощадити державі до 10 гривень

у вигляді попереджених соціальних виплат та збереженого ВВП. Це створює надійний фундамент для стабілізації ринку праці, роблячи його більш безпечним та привабливим для працівників і інвесторів.

Оцінка соціальних ефектів від цифровізації наглядової діяльності є ключовим аспектом дослідження, оскільки гуманітарний вимір безпеки праці безпосередньо корелює з якістю людського капіталу та стійкістю національної економіки. Першочерговим результатом реалізації ризик-орієнтованого підходу є радикальне зменшення кількості важких травм та професійних захворювань. Завдяки превентивному моніторингу через Big Data, система дозволяє усувати небезпечні чинники до моменту настання критичної події, що безпосередньо веде до зниження рівня інвалідизації працездатного населення та зменшує навантаження на систему охорони здоров'я та соціального захисту.

Цифровізація безпеки праці докорінно змінює сприйняття виробничого сектора, оскільки впровадження Електронного кабінету та прозорих систем контролю гарантує працівникові відповідність його робочого місця сучасним стандартам. Коли безпека стає технологічно гарантованою, робітничі професії у промисловості та будівництві перестають сприйматися як ризиковані, що сприяє притоку молоді в реальний сектор економіки та підвищує соціальний статус технічних фахівців. Це створює умови для повернення українців з-за кордону, оскільки впевненість у фізичній безпеці та соціальних гарантіях є вагомим аргументом для репатріації кваліфікованих кадрів, необхідних для поствоєнної відбудови.

Сутність пропонованих заходів у межах соціально-економічного обґрунтування полягає у переході до моделі інвестицій у безпеку замість компенсації збитків. Використання цифрових інструментів дозволяє створити прозоре трудове середовище, що базується на превентивному управлінні ризиками та автоматизації взаємодії між державою та бізнесом. Головною перевагою такого підходу є синергія економічної вигоди та соціальної відповідальності, де мінімізація людського фактора та корупційних ризиків

забезпечує адресність соціальної підтримки та формує позитивний імідж українського ринку праці.

Ефективність впровадження ризик-орієнтованого підходу підтверджується прогнозним зростанням рентабельності державних витрат. Кожна гривня, інвестована в цифровізацію Держпраці, генерує економію за рахунок збереження продуктивності праці, зменшення виплат по інвалідності та ліквідації непрямих втрат бізнесу. Кінцевим показником ефективності є стабілізація ринку праці через суттєве зниження виробничого травматизму та формування сталого фундаменту для збереження і розвитку людського капіталу України в умовах глобальних цифрових викликів.

### **Висновки до розділу 3**

За результатами нашого дослідження з'ясувалося, що ключовим стратегічним пріоритетом розвитку системи Держпраці має стати створення інтегрованої цифрової екосистеми, яка забезпечить прозорість контролю та зниження адміністративного тиску на суб'єктів господарювання. Сутність запропонованих нововведень полягає у переході від фрагментарного паперового контролю до створення єдиного сервісно-орієнтованого цифрового простору. Головною інновацією є зміна ролі державного інспектора: від фіксації порушень «постфактум» до превентивної підтримки роботодавця через інтелектуальні сервіси. Такий підхід дозволяє перетворити систему державного нагляду на проактивний механізм захисту трудових прав, що базується на об'єктивних даних, а не на суб'єктивному втручанні.

Архітектура інтегрованої цифрової екосистеми Держпраці (рис. 3.1) побудована як багаторівнева система, що об'єднує роботодавців, працівників та інспекторів навколо спільних баз даних. Вона включає шар користувацьких інтерфейсів (електронні кабінети та мобільні додатки), функціональний шар

аналітичних модулів (Self-Audit, ризик-профілювання) та шар глибокої інтеграції з державними реєстрами (ПФУ, ДПС). Це створює замкнений цикл обміну інформацією, де будь-які зміни в трудових відносинах миттєво відображаються у цифровому профілі підприємства, забезпечуючи повноту та достовірність моніторингу на макрорівні.

Реалізація цієї архітектури здійснюється через покрокову схему розвитку (рис. 3.2), яка передбачає послідовний перехід від впровадження інструментів самоконтролю для бізнесу до розгортання мобільних робочих місць інспекторів та повної автоматизації звітності у режимі Paperless. Такий покроковий алгоритм забезпечує технологічну готовність Центрально-Західного міжрегіонального управління до роботи в умовах цифрової економіки, дозволяючи поетапно накопичувати масиви даних для подальшого аналізу Big Data та прогнозування травматизму.

Запропонована екосистема є значно кращою за існуючу систему нагляду завдяки прозорості та оперативності. На відміну від застарілих методів, цифрова система мінімізує корупційні ризики через автоматичну фіксацію дій інспектора та виключає можливість приховування порушень. Ефективність нововведення полягає у суттєвому зниженні адміністративного тиску на добросовісний бізнес та одночасному підвищенні безпеки праці. Завдяки автоматизації рутинних процесів вивільняється до 40 % робочого часу інспекторів для консультативної роботи, а використання прогнозних моделей дозволяє реально зменшити кількість нещасних випадків на виробництві, зберігаючи людський капітал України.

За результатами розробки превентивних заходів у межах другого параграфу третього розділу, було сформовано комплекс інноваційних рішень, спрямованих на радикальну модернізацію системи охорони праці. Основними нововведеннями стали: впровадження моделі інтелектуального аналізу Big Data для прогнозування ризиків, розробка динамічних «теплових карт» територіально-галузевого травматизму та впровадження алгоритму автоматизованого планування наглядової діяльності на основі скоринг-

оцінювання роботодавців. Сутність цих рішень полягає у переході до Data-driven моделі управління, де кожне рішення Центрально-Західного міжрегіонального управління Держпраці базується на математично обґрунтованому прогнозі, а не на статистичній звітності минулих періодів.

Ключовою перевагою запропонованих заходів є можливість виявлення прихованих закономірностей травматизму, які неможливо відстежити традиційними методами. Використання Big Data дозволяє враховувати синергетичний вплив метеорологічних умов, технічного стану обладнання та психофізіологічних показників персоналу, що забезпечує найвищу точність ідентифікації загроз. Інтерактивна теплова карта (рис. 3.4) забезпечує управлінський персонал інструментом миттєвої візуалізації «гарячих точок», що робить роботу інспекторів у Житомирській, Вінницькій та Хмельницькій областях максимально сфокусованою на реальних проблемах безпеки.

Ефективність впровадження ризик-орієнтованого підходу виявляється у трьох площинах: соціальній, економічній та управлінській. Соціальний ефект полягає у реальному зниженні рівня виробничого травматизму (зокрема смертельного) на 15–20% за рахунок випереджальної профілактики. Економічна ефективність досягається через зменшення втрат ВВП від недоотриманої продукції та виплат за страховими випадками. З управлінської точки зору, як демонструє порівняльна діаграма (рис. 3.6), досягається оптимізація витрат робочого часу інспекторів та суттєве зниження адміністративного тиску на бізнес. Таким чином, цифрова трансформація аналітичних процесів стає гарантом створення безпечного трудового середовища та стабілізації ринку праці України в умовах глобальних цифрових викликів.

Сутність пропонованих заходів у межах соціально-економічного обґрунтування полягає у переході до моделі інвестицій у безпеку замість компенсації збитків. Використання цифрових інструментів дозволяє створити прозоре трудове середовище, що базується на превентивному управлінні ризиками та автоматизації взаємодії між державою та бізнесом. Головною перевагою такого підходу є синергія економічної вигоди та соціальної

відповідальності, де мінімізація людського фактора та корупційних ризиків забезпечує адресність соціальної підтримки та формує позитивний імідж українського ринку праці.

Ефективність впровадження ризик-орієнтованого підходу підтверджується прогнозним зростанням рентабельності державних витрат. Кожна гривня, інвестована в цифровізацію Держпраці, генерує економію за рахунок збереження продуктивності праці, зменшення виплат по інвалідності та ліквідації непрямих втрат бізнесу. Кінцевим показником ефективності є стабілізація ринку праці через суттєве зниження виробничого травматизму та формування сталого фундаменту для збереження і розвитку людського капіталу України в умовах глобальних цифрових викликів.

## ВИСНОВКИ

Теоретичне дослідження цифровізації сфери праці та зайнятості дозволило встановити, що цей процес є комплексним та багатовимірним, охоплюючи не лише технологічну автоматизацію, а й фундаментальну зміну парадигми трудових відносин. В умовах формування креативної економіки цифровий розвиток стимулює виникнення гнучких форм зайнятості та потребує безперервного розвитку цифрових компетентностей як ключової умови конкурентоспроможності на ринку праці. З'ясовано, що успішна трансформація інституційної бази регулювання праці має базуватися на балансі між технологічними інноваціями, такими як штучний інтелект та великі дані, та збереженням соціальних гарантій і інклюзивності, що дозволяє нівелювати ризики цифрової нерівності.

Проведений аналіз діяльності Центрально-Західного міжрегіонального управління Держпраці за період 2023-2025 рр. виявив критичні виклики, зумовлені як наслідками воєнних дій, так і системними прогалинами у сфері охорони праці. Статистичні дані підтверджують тривожну динаміку: рівень травматизму в Україні майже вдесятеро перевищує показники країн ЄС, причому майже половина смертельних випадків спричинена організаційними факторами, такими як порушення дисципліни та формальний підхід до інструктажів. Особливої гостроти набуває психофізіологічний стан працівників в умовах війни, де стрес та перевтома стають каталізаторами травматизму. Це доводить, що існуюча реактивна модель державного нагляду, орієнтована на фіксацію порушень «постфактум», вичерпала свій ресурс і потребує докорінного реінжинірингу на засадах цифровізації та превенції.

Стратегічним шляхом вирішення виявлених проблем є розробка та впровадження інтегрованої цифрової екосистеми Держпраці, сутність якої полягає у створенні безпаперового, прозорого сервісного середовища для взаємодії держави, бізнесу та працівників. Архітектура цієї системи, що включає «Електронний кабінет роботодавця» та мобільні додатки для інспекторів, дозволяє автоматизувати збір даних та забезпечити глибоку інтеграцію з реєстрами

Пенсійного фонду та Податкової служби. Реалізація покрокового алгоритму розвитку екосистеми забезпечує технологічну готовність контролюючих органів до роботи з масивами Big Data, що перетворює державний нагляд на інтелектуальний сервіс, здатний надавати роботодавцям інструменти для самостійного усунення ризиків ще до проведення перевірок.

Центральним елементом практичних рекомендацій є впровадження ризик-орієнтованого підходу на основі інтелектуального аналізу великих даних, що дозволяє прогнозувати ймовірність нещасних випадків із врахуванням синергії технічних, організаційних та кліматичних факторів. Використання динамічних «теплових карт» ризиків забезпечує візуалізацію найнебезпечніших територіально-галузевих осередків, що дозволяє Центрально-Західному управлінню оптимально розподіляти ресурси та концентрувати увагу виключно на критичних ділянках виробництва. Таке Data-driven управління радикально підвищує точність превентивних заходів, нівелює суб'єктивізм та корупційні ризики, одночасно знижуючи адміністративний тиск на добросесних суб'єктів господарювання.

Соціально-економічне обґрунтування запропонованих інновацій підтверджує їхню високу рентабельність для національної економіки, оскільки вони спрямовані на перехід від компенсаційної моделі фінансування наслідків травматизму до інвестиційної моделі безпеки праці. Очікуване зниження рівня виробничого травматизму та інвалідації на 15-20 % сприятиме збереженню людського капіталу та підвищенню престижності робітничих професій, що є критичним фактором для повернення кваліфікованих українців з-за кордону та стабілізації ринку праці. Економічна ефективність виражається у суттєвій економії бюджетних коштів та зростанні продуктивності праці, що в сукупності формує стійкий фундамент для поствоєнного відновлення та інтеграції України в єдиний цифровий та соціальний простір Європейського Союзу.

**ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ**

1 Орел Ю. Л. Персонал-технології в умовах цифровізації економіки. *Економіка та суспільство*. 2022. № 36. С. 56-61. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-36-9>.

2 Паламарчук Г. В. Цифрові технології в управлінні людськими ресурсами: можливості та ризики. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України*. 2021. Вип. 3(149). С. 120-126. URL: <https://doi.org/10.36818/2071-4653-2021-3-17>.

3 Сахацька К., Пилипенко О. Цифровізація HR-процесів у сучасних реаліях. *Економіка та суспільство*. 2022. № 38. С. 44-51. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-38-6>.

4 Бабенко Л. О., Євтушенко Н. О. Сучасні технології в управлінні персоналом підприємства. *Причорноморські економічні студії*. 2021. Вип. 72. С. 115–120. URL: <https://doi.org/10.32843/bses.72-19>.

5 Власюк І. М., Черняк О. В. Інноваційні підходи до розвитку HR-технологій в Україні. *Економіка та держава*. 2021. № 8. С. 68-73. URL: <https://doi.org/10.32702/2306-6806.2021.8.68>.

6 Ковтуненко К. В., Танащук К. О. Цифрова трансформація та її вплив на ринок праці і людський капітал. *Економіка. Фінанси. Право*. 2021. № 5. С. 10-14. URL: <http://dspace.oneu.edu.ua/bitstream/123456789/17756/1/62-83.pdf>.

7 Водолазська О. А., Гончар С. Й. Трансформація сфери зайнятості в умовах цифровізації. *Економіка та суспільство*. 2021. № 31. С. 65-69. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-31-54>.

8 Костюченко О. В., Дмитренко Г. А. Цифрові компетенції як умова трансформації ринку праці. *Вісник КНУТД. Серія: Економічні науки*. 2020. № 5(149). С. 74-78. URL: <https://doi.org/10.30857/2413-0117.2020.5.9>.

9 Карпенко О. В., Плікус І. Й. Цифрові платформи праці як чинник трансформації зайнятості в Україні. *Економіка та держава*. 2022. № 4. С. 42-48. URL: <https://doi.org/10.32702/2306-6806.2022.4.42>.

10 Лавриненко Л. М., Тоцька О. Л. Ринок праці в Україні в умовах цифрової трансформації. *Економічний простір*. 2021. № 173. С. 132-138. URL: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/173-23>.

11 Бутенко В. М., Солоджук Т. В. Вплив цифровізації на ринок праці: виклики та можливості. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка»*. 2020. № 19(47). С. 85-91. URL: <https://dspace.krok.edu.ua/server/api/core/bitstreams/7ab6370c-7a06-474d-bf25-a32dfa9ec91e/content>.

12 Панькова О. В., Касперович О. Ю. Фактори розвитку діджиталізації праці в Україні: можливості та ризики. *Економіка промисловості*. 2020. № 2(90). С. 168-197. URL: <https://doi.org/10.15407/econindustry2020.02.168>.

13 Панькова О. В. Цифрові трансформації сфери праці та зайнятості: особливості, тенденції, наслідки. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2021. № 3(67). С. 30-41. URL: <https://doi.org/10.51992/2310-2888.2021.3.5>.

14 Грiшнова О. А., Азьмук Н. А. Розвиток українського ринку праці в умовах цифрової економіки: глобальні виклики та національні особливості. *Економіка і організація управління*. 2020. № 1(37). С. 10-20. URL: <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2020.1.1>.

15 Шаульська Л. В., Якімова Н. С. Інституційні механізми забезпечення розвитку ринку праці в умовах цифрової трансформації. *Вісник економічної науки України*. 2021. № 2(41). С. 160-168. URL: [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2021.2\(41\).160-168](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2021.2(41).160-168).

16 Центрально-Західне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці : офіц. сайт. URL: <https://zt.dsp.gov.ua/do-uvahy-predstavnykiv-zmi/>.

17 Травматизм на виробництві : офіц. сайт Державної служби статистики України. URL: <https://stat.gov.ua/uk/releases/travmatyzm-na-vyrobnytstvi>.

18 Інформація про стан виробничого травматизму галузі : офіц. сайт Державної служби України з питань праці. URL: <https://dsp.gov.ua/coa/informatsiia-pro-stan-vyrobnychoho-travmatyzmu-haluzi/>.

19 Трус О. М., Прокопенко Е. В. Оцінка стану виробничого травматизму по регіонах України за 2020 рік. *Proceedings of I International Scientific and Practical Conference “Modern scientific research: achievements, innovations and development prospects”*. Berlin, Germany, 4-6 July 2021. Berlin, 2021. С. 82-86.

20 Кравчук О. І., Варіс І. О., Рябокони І. О. Управління цифровою трансформацією менеджменту персоналу через цифрову HR-стратегію. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/items/bf63f0b8-2b7b-4f02-931e-38112c28ea70>.

21 Панасюк О. О. Цифрова трансформація HR. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/items/618112e1-59f8-4cc3-9a15-c8668462c836>.

22 Мельниченко С., Лосіцька Т., Беляєва Н. Цифровізація системи HR-менеджменту підприємства в контексті глобалізаційних змін. *Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії і практики*. 2022. № 41(6).

23 Андрощук Г. О. Цифрова трансформація європейської економіки: стан та місце України. *Інформація і право*. 2023. № 1(44). С. 41-50.

24 Шелест Є., Розумний В. Вплив цифрової трансформації на зайнятість та трудові відносини в Україні. *Проблематика і перспективи сталого розвитку України в аспекті синергії інтеграції економіки, бізнесу та HR-інжинірингу : матеріали III Всеукр. наук. конф. студентів та молоді*, м. Хмельницький, 15 травня 2025 р. Хмельницький : ХНУ, 2025. С. 282-284.

## ДОДАТКИ

gov.ua  
Державні сайти України

Центрально-Західне міжрегіональне управління  
Державної служби з питань праці

Про управління Діяльність Громадянам Новини Запитання/Відповідь Для ЗМІ Контакти

Головна >

## Структура Центрально-Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці

- I. Начальник
- II. Перший заступник начальника
- III. Заступник начальника
- IV. Управління інспекційної діяльності у Житомирській області
- V. Управління інспекційної діяльності у Хмельницькій області
- VI. Управління інспекційної діяльності у Вінницькій області
- VII. Відділ розслідування, аналізу, обліку виробничого травматизму та аварій
- VIII. Відділ гірничого нагляду
- IX. Відділ організації документообігу та контролю
- X. Відділ юридичного забезпечення
- XI. Відділ управління персоналом
- XII. Відділ надання адміністративних послуг
- XIII. Відділ ринкового нагляду
- XIV. Відділ організаційно-аналітичного забезпечення
- XV. Відділ бухгалтерського обліку та господарського забезпечення
- XVI. Сектор інформаційно-технічного забезпечення та захисту інформації
- XVII. Сектор з питань запобігання та виявлення корупції
- XVIII. Сектор взаємодії зі ЗМІ та громадськістю

gov.ua  
Державні сайти України

Центрально-Західне міжрегіональне управління  
Державної служби з питань праці

Про управління Діяльність Громадянам Новини Запитання/Відповідь Для ЗМІ Контакти

Головна >

## Положення про Центрально-Західне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці

**ЗАТВЕРДЖЕНО**  
Наказ Державної служби України з питань праці  
від 23.09.2022 року № 191

**Положення**  
про Центрально-Західне міжрегіональне управління  
Державної служби з питань праці

1. Центрально-Західне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці (далі – Міжрегіональне управління) є територіальним органом Державної служби України з питань праці (далі – Держспраці), що III підрозділюється.

Повноваження Міжрегіонального управління поширюються на територію Житомирської, Хмельницької та Вінницької областей.

Місцеві органи Міжрегіонального управління визначаються за рішенням Голови Держспраці.

За рішенням Голови Держспраці на Міжрегіональне управління може покладатися виконання завдань на території інших областей, визначених в такому рішенні.

2. Міжрегіональне управління у своїй діяльності керується Конституцією та законами України, указами Президента України та постановами Верховної Ради України, прийнятими відповідно до Конституції та законів України, актами Кабінету Міністрів України, нормативно-правовими актами Міністерства економіки України, а також цим Положенням.

3. Основними завданнями Міжрегіонального управління є:

- 1) реалізація державної політики у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнооб'єктове державне соціальне страхування в частині призначення пенсій та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб;
- 2) здійснення комплексного управління охороною праці та промисловою безпекою на міжрегіональному рівні;

- 3) здійснення державного нагляду і контролю у сфері діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпечності;
- 4) організація та здійснення державного нагляду (контролю) у сфері функціонування ринку природного газу в частині підтримання належного технічного стану систем, вузлів і приладів обліку природного газу на об'єктах його видобутку та забезпечення безпечної і надійної експлуатації об'єктів Єдиної газотранспортної системи.

4. Міжрегіональне управління відповідно до покладених на нього завдань:

- 1) бере участь у підготовці пропозицій щодо формування державної політики у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнооб'єктове державне соціальне страхування в частині призначення пенсій та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб, державного ринкового нагляду у межах сфери своєї відповідальності;
- 2) координує відповідно до законодавства роботу місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування, підприємств, інших суб'єктів господарювання у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнооб'єктове державне соціальне страхування в частині призначення пенсій та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб;
- 3) здійснює контроль за виконанням функцій державного управління охороною праці, місцевими державними адміністраціями та органами місцевого самоврядування;
- 4) бере участь у підготовці пропозицій до загальнодержавної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і контролює їх виконання, бере участь у розробленні та виконанні інших державних і галузевих програм;
- 5) здійснює державний контроль за додержанням законодавства про працю юридичними особами, у тому числі їх структурними та відокремленими підрозділами, які не є юридичними особами, та фізичними особами, які використовують найману працю;

gov.ua  
Державні сайти України

Центрально-Західне міжрегіональне управління  
Державної служби з питань праці

Про управління Діяльність Громадянам Новини Запитання/Відповідь Для ЗМІ Контакти

Головна >

## Накази з основної діяльності

- [Наказ про затвердження Положення про колегію Центрально-Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці](#)
- [Положення про колегію Центрально-Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці](#)
- [Наказ про затвердження складу колегії Центрально-Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці](#)
- [Склад колегії Центрально-Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці](#)
- [Наказ про затвердження плану роботи колегії Центрально-Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці](#)
- [План роботи колегії Центрально-Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці](#)
- [Наказ про внесення змін до складу колегії, затвердженого наказом Центрально-Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці від 22.12.2023 № 315/ЦЗ](#)
- [Наказ про затвердження рішення колегії від 01.03.2024 №43/ЦЗ](#)
- [Рішення колегії Центрально-Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці від 26.02.2024 № 1](#)

gov.ua  
Державні сайти України

Центрально-Західне міжрегіональне управління  
Державної служби з питань праці

Про управління Діяльність Громадянам Новини Запитання/Відповідь Для ЗМІ Контакти

Головна >

## Доступ до публічної інформації

Доступ до публічної інформації регламентується [Законом України "Про доступ до публічної інформації"](#).

Порядок складання, подання та розгляду запитів на отримання публічної інформації, розпорядниками якої є Державна служба України з питань праці та її територіальні органи затверджено [наказом Міністерства економіки України від 23.11.2022 №4813 "Про затвердження Порядку складання, подання запитів на інформацію, розпорядником якої є Державна служба України з питань праці або її територіальні органи, та форми запиту на інформацію, розпорядником якої є Державна служба України з питань праці або її територіальні органи"](#), зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 07.12.2022 №1543/38879.

Надання публічної інформації Центрально-Західним міжрегіональним управлінням Державної служби України з питань праці здійснюється у відповідь на інформаційний запит.

Згідно із законом, публічною є відображена та задокументована будь-якими засобами та на будь-яких носіях інформація, що була отримана або створена в процесі виконання суб'єктами владних повноважень своїх обов'язків, передбачених чинним законодавством, або яка знаходиться у володінні суб'єктів владних повноважень.

Запит на інформацію може бути індивідуальним або колективним. Запити можуть подаватися в усній, письмовій чи іншій формі (поштою, телефоном, електронною поштою) на вибір запитувача.

Письмовий запит подається в довільній формі.

Запит на інформацію має містити:

Ім'я (найменування) запитувача, поштову адресу або адресу електронної пошти, а також номер засобу зв'язку, якщо такий є;

Загальний опис інформації або вид, назва, реквізити чи зміст документа, щодо якого зроблено запит, якщо запитувачу це відомо;

Підпис і дату за умови подання запиту в письмовій формі.

Запити подавати:

На електронну адресу: [khm@dsp.gov.ua](mailto:khm@dsp.gov.ua)

Поштова адреса: 10008, м Житомир, вул. Шевченка, 18-А (на конверті вказувати «Публічна інформація»).



[< Головна сторінка](#)

## Трудові відносини у воєнний час - питання/відповіді

Ключове слово запитання

Показати усі

Трудові відносини

Загальнообов'язкове державне соціальне страхування

Мобінг

Неповнолітні працівники

Розслідування нещасних випадків на виробництві

Видача дозволів та реєстрація декларацій відповідності

Експлуатація машин

Навчання з питань охорони праці

Зайнятість населення

Гігієна праці

Робочий час і час відпочинку

Оплата праці

Атестація робочих місць за умовами праці

Інші питання

Чи проводиться інструктаж (навчання) з питань охорони праці і пожежної безпеки з працівником, який уклав трудовий договір про дистанційну роботу?