

поступового зниження частки смертей серед пішоходів з 37 % у 2017 році до 30% - у 2025 році, навіть, незважаючи на те, що загальна кількість загиблих за період спостереження не зменшилась. Така ж позитивна тенденція спостерігається і серед травмованих пішоходів – поступове зменшення частки від 25 % у 2017 році до 19 % у 2025 році (рис. 26).

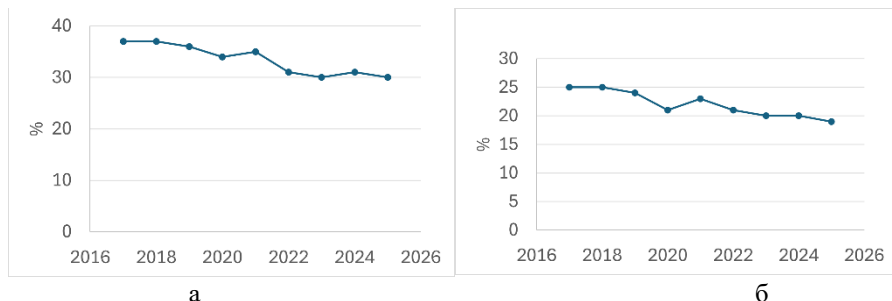


Рис 2. Частка (%) загиблих (а) та травмованих (б) внаслідок наїзду на пішоходів за період з 2017 по 2025 рр.

Отже, тенденція, яка спостерігається щодо безпеки пішоходів під час дорожнього руху є позитивним явищем і вимагає детальнішого вивчення причин зниження смертності та травматизму, що буде основою для подальших досліджень.

Література

1. https://cfts.org.ua/news/2025/09/24/u_kabmini_pratsyuyut_nad_rozrobkoyu_natsionalno_strategii_z_bezpeki_dorozhnogo_rukhu_84378?utm_source=chatgpt.com
2. <https://patrolpolice.gov.ua/statystyka/>

НЕДИСКРИМІНАЦІЯ ТА ІНКЛЮЗІЯ ЯК СКЛАДОВІ УПРАВЛІННЯ ПСИХОСОЦІАЛЬНИМИ РИЗИКАМИ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

Шароватова О.П., к.п.н., доцент

sharovatova_olena@nuczu.edu.ua

Національний університет цивільного захисту України, м. Черкаси

Воєнний стан суттєво трансформує умови праці, підвищуючи рівень небезпек як фізичного, так і психосоціального характеру. Постійні повітряні тривоги, загрози обстрілів, нестабільність виробничих процесів, кадровий дефіцит і хронічний стрес зумовлюють зростання виробничого травматизму та ризику професійних захворювань. У цих умовах особливої ваги набуває інтеграція психосоціальних факторів у систему управління охороною праці. Психосоціальні ризики дедалі частіше пов'язуються не лише з організацією

праці, але й із соціальною взаємодією, корпоративною культурою та рівнем інклюзивності організації.

Одним із ключових чинників формування психосоціальних ризиків є дискримінація за віком, статтю, станом здоров'я, інвалідністю, сімейним статусом та іншими ознаками. Такі прояви можуть мати як явний, так і прихований характер, що ускладнює їх виявлення та нейтралізацію. Наслідками дискримінації стає зниження мотивації працівників, погіршення психологічного клімату в колективі, підвищення рівня стресу та професійного вигорання.

Окремої уваги сьогодні потребує і недоступність робочого середовища, яка виступає бар'єром для інтеграції працівників із вразливих груп. Важливою є як фізична доступність інфраструктури, так і інформаційна, комунікаційна, організаційна її складові. Відсутність адаптованих умов праці обмежує можливості повноцінної участі певних категорій працівників у виробничих процесах і посилює їхню соціальну ізоляцію.

Проблеми адаптації працівників із вразливих груп стають ще одним суттєвим аспектом психосоціальних ризиків. До таких груп можуть належати внутрішньо переміщені особи, ветерани, особи з інвалідністю, молоді працівники, а також працівники, які зазнали впливу психотравмуючих подій. Неврахування їхніх індивідуальних потреб у процесі організації праці призводить до труднощів інтеграції, зниження продуктивності та підвищення рівня напруженості у колективі.

Відтак, у сучасних умовах ключовим напрямом мінімізації психосоціальних ризиків стає формування інклюзивних робочих місць. Інклюзія передбачає створення рівних можливостей для всіх працівників незалежно від їхніх індивідуальних особливостей, а також забезпечення умов для їхньої повноцінної участі у професійній діяльності. Це включає впровадження політик недискримінації, розвиток корпоративної культури поваги та толерантності, а також адаптацію робочого середовища до потреб різних категорій працівників.

Важливим інструментом виступає також навчання керівників і персоналу питанням гендерної рівності, недискримінації та інклюзивної взаємодії. Формування відповідної компетентності сприяє ранньому виявленню ризиків, запобіганню конфліктам та підвищенню рівня соціальної згуртованості у колективі.

Отже, в умовах сучасних соціально-економічних викликів, зокрема воєнного стану, демографічних змін та підвищення рівня психоемоційного навантаження на працівників, суттєво зростають проблеми нерівності та дискримінації в трудовому середовищі; інтеграція принципів інклюзії в систему управління охороною праці та психосоціальними ризиками стає необхідною умовою забезпечення безпечного, здорового та продуктивного робочого середовища. Подальшого дослідження і практичних напрацювань з позицій безпеки праці потребують механізми оцінювання рівня інклюзивності організацій та ефективності заходів із запобігання дискримінації.

Оскільки психосоціальне напруження як ключовий фактор травматизму, будучи результатом хронічного стресу, емоційного вигорання, тривожних розладів, призводить до зниження когнітивних функцій (уваги, пам'яті, швидкості реакції), підвищення ймовірності помилкових дій, зростання конфліктності в трудових колективах, профілактика виробничого травматизму, професійних захворювань і аварій в умовах воєнного стану має включати:

- гнучкі режими праці та відпочинку;
- регулярні інструктажі щодо дій під час повітряної тривоги;
- забезпечення доступу до укриттів та безпечної евакуації;
- адаптацію системи управління охороною праці до кризових умов;
- впровадження програм психосоціальної підтримки працівників;
- розвиток культури безпеки з урахуванням поведінки в надзвичайних ситуаціях.

Таким чином, турбота про ментальне здоров'я працівників стає таким же елементом виробничої безпеки, як і евакуаційні виходи. Тож, проблемні питання стану безпеки праці, створення сприятливого психосоціального робочого місця мають розглядатись і обговорюватись не лише з керівниками структурних підрозділів, а й із працівниками – так вони відчують, що про їхню безпеку та психологічний стан дійсно дбають. На жаль, воєнний стан суттєво підсилює вплив психосоціальних ризиків на безпеку праці, що потребує їх обов'язкового врахування у профілактичних заходах. Ефективне ж управління охороною праці в цих умовах має базуватися на комплексному підході, який поєднуватиме технічні, організаційні та психологічні інструменти.

Література

1. Всесвітній день охорони праці: девіз у 2026 році. URL: <https://pro-op.com.ua/news/115156-vsесvitnii-den-okhorony-pratsi-2026>

OCCUPATIONAL SAFETY IN THE UNITED STATES

Vladimir Zagorodnyuk, Mechanical Engineer (Commissioning)
Tesla, USA

Occupational safety refers to the practices, standards, and systems designed to protect workers from injuries, illnesses, and fatalities in the workplace. Its importance extends far beyond basic compliance—it is a critical driver of human well-being, economic efficiency, business performance, and societal progress.

The **Occupational Safety and Health Administration (OSHA)** was created when President Nixon signed the Occupational Safety and Health Act on December 29, 1970, formally establishing the agency on April 28, 1971, to ensure safe working conditions under consistent policies on the National level. It was created in response to high workplace fatality rates, significantly reducing accidents through federal standards, inspections, and education.