

trix. *Naukovyi Visnyk Natsionalnoho Hirnychoho Universytetu*, 2023, 2, 105-112. <https://doi.org/10.33271/nvngu/2023-2/105>.

5. Tsopa, V., Cheberyachko, S., Litvinova, Y., Vesela, M., Deryugin. O., Bas, I. (2023). The dangerous factors identification features of occupational hazards in the transportation cargo process. *Communications - Scientific Letters Of The University Of Zilina*, 25(3), F64-F77. <https://doi.org/10.26552/com.C.2023.058>.

6. Tsopa, V.A., Yavorska, O.O., Cheberichko, S.I., Deryugin, O.V., Borovytskyi, O.O. (2023). Improvement of the management process dynamic professional risks. *Naukovyi Visnyk Natsionalnoho Hirnychoho Universytetu*, 4, 110-117. <https://doi.org/10.33271/nvngu/2023-4/110>.

7. Bazaluk, O., Tsopa, V., Cheberichko, S., Deryugin, O., Radchuk, D., Borovytskyi, O., Lozynskyi, V. (2023). Ergonomic Risk Management Process for Safety and Health at Work. *Frontiers Public Health*, 11, 1253141. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1253141>

УДК 331.1

## **ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ ТА РИЗИКАМИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ, ЩО НАЙМАЮТЬ НА РОБОТУ ОСІБ З ОСОБЛИВИМИ ПОТРЕБАМИ Й ОРІЄНТОВАНІ НА ІНКЛЮЗИВНИЙ РОЗВИТОК**

*Шароватова О.П., к.пед.н., доцент, доцент кафедри охорони праці та техногенно-екологічної безпеки*

**Національний університет цивільного захисту України**

Для справедливого економічного зростання, якісної зміни економічної структури виробництва та поліпшення соціальних показників, зокрема освіти, здоров'я, необхідний інклюзивний розвиток. Термін «інклюзія» часто використовується в розумінні розширення можливостей людей з інвалідністю, відповідно до чого відбувається подальша соціалізація суспільства. Інклюзивність – це включеність різних категорій населення до формування інклюзивних соціальних норм [1]. Підкреслює важливість даного питання відображення принципів інклюзивного розвитку в «Цілях тисячоліття», де зазначено про необхідність сприяння стійкому інклюзивному зростанню із створенням робочих місць; розширення можливостей та сприяння соціальному, економічному та політичному включенню всіх, незалежно від віку, статі, інвалідності, раси, етнічної приналежності, походження, релігії чи економічного та іншого статусу; сприяння мирному та інклюзивному суспільству, а також інклюзивним інституціям [2]. Прогрес в інклюзії полягає в забезпеченні рівного підходу до нерівних можливостей індивідів.

Серед напрямів забезпечення інклюзивного економічного розвитку представники світових організацій наголошують на необхідності забезпечення функціонування інституту повної та продуктивної зайнятості, що певною мірою залежить і від забезпечення максимальної безпеки громадян різних категорій [3]. Відтак, у межах реалізації системи управління охороною праці та ризиками на підприємствах, що наймають на роботу осіб з особливими потребами й орієнтовані на інклюзивний розвиток, завдання щодо забезпечення безпеки праці можуть бути вирішені за допомогою такої основної функції, як розвиток безпечого й інклюзивного середовища.

Роботодавець здійснює свої повноваження із забезпечення здорових і безпечних умов праці на кожному робочому місці відповідно до вимог Закону України «Про охорону праці», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [4; 5; 6] тощо. Зокрема, спільно із профспілковими комітетами розробляє комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці і виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам, які погоджуються спільним рішенням уповноважених трудовим колективом представників.

Соціальний діалог може здійснюватися у формі обміну інформацією, консультацій, переговорів, узгоджувальних нарад, робочих зустрічей, засідань за «круглим столом», громадських слухань з питань регулювання соціально-економічних і трудових відносин, проектів законодавчих і нормативних актів, які розробляються і подаються підприємством в органи виконавчої влади. У системі забезпечення інклюзивної корпоративної культури та організації інклюзивного розвитку важливими є профілактичні заходи у сфері безпеки праці та здоров'я, спрямовані на попередження стигми, дискримінації, насильства і домагань, особливо в умовах війни, підтримка психічного здоров'я працівників, а саме психосоціальна підтримка на робочому місці.

Окреслена проблематика потребує удосконалення трудового законодавства та соціального діалогу роботодавця і працівників у межах досягнення встановлених нормативів безпеки праці. Інвалідність або соціальний статус не має бути підставою для відмови у працевлаштуванні. «Особливий» співробітник має отримувати заробітну плату на рівні з усіма іншими, і не має значення, працює така людина в офісі чи дистанційно.

Коли процес інклюзії буде максимально реалізовано, усі люди матимуть можливість бути активними учасниками суспільства [7].

### **Список використаних джерел:**

1. Інклюзія та інклюзивність – що це таке, суть, поняття та визначення.  
URL: <http://surl.li/rqpzj>.

2. Глобальні цілі сталого розвитку 2015-2030. United Nations Ukraine. URL: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/sustainable-development-goals.html>.

3. Перегудова Т.В. Соціально-трудова інклюзія: теоретичні основи визначення. Економіка та суспільство. 2022. Вип. 37. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-37-50>

4. Закон України «Про охорону праці». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>.

5. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.

6. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>.

7. Еллі С. Інклюзивність як норма життя в суспільстві. URL: <https://usp-ltd.org/inkliuzyvnist-iaak-norma-zhyttia-v-suspilstvi/>.

УДК 792.8:792.3

## **АНАЛІЗ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ТЕХНІЧНИХ ПРИЧИН ПРОФЕСІЙНОГО ТРАВМАТИЗМУ УЧАСНИКІВ ХОРЕОГРАФІЧНИХ КОЛЕКТИВІВ**

**Шмалей С.В.,** *докт. пед наук, професор,  
професор кафедри інженерії та технологій виробництва*  
**Український державний університет імені Михайла Драгоманова**

Аналіз причин професійних травм учасників хореографічних колективів свідчить про наявність комплексу певних організаційно-технічних, педагогічних та медико-санітарних чинників. Доцільно дослідити базові організаційно-технічні причини травматизму учасників хореографічних колективів. Вказують, що суттєве значення мають недоліки технічного стану танцювального майданчика: 1) нерівності танцювального майданчика; 2) відсутність нахилу планшета сцени в 4-7 °; 3) недостатнє або надмірне наканіфолювання танцювального майданчика; 4) відсутність огорожувальних пристроїв; 5) захаращеність закулісної частини. Причиною травматизму може бути недостатня кількість реквізиту та обладнання: 1) неякісне взуття; 2) вага та характер костюм, які збільшують теплоутворення та перегрівання організму і швидко втому, порушення координації та перенапруги опорно-рухового апарату; 3) громіздкі декорації; 4) перевантаження тренувальних залів великою кількістю артистів [2, с. 172]

З'ясовано, що недостатнє забезпечення спектаклів дублерами зумовлює перенапругу виконавців та створює передумови травматизму. За хвороби єдиного виконавця або неможливості його участі адміністрація змушена замінювати виставу або швидко готувати виконавця, що пов'язано з поспіхом, неякісною