

Лобурак Юлія Ігорівна

студентка 2-го курсу соціально-правового факультету
Національного університету «Одеська юридична академія»

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ В УКРАЇНІ

Україна знаходиться на шляху становлення справжньої соціальної, правової держави. Проте цей шлях тернистий і з величезною кількістю перешкод. Однією з них є проблема працевлаштування осіб з інвалідністю.

Згідно зі ст. 1 Закону України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» особа з інвалідністю – особа зі стійким розладом функцій організму, що при взаємодії з зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити її соціальний захист[2].

У цей нелегкий для нашої Батьківщини час кількість осіб з інвалідністю невпинно зростає. Незважаючи на низку нормативних актів, які закріплюють права таких людей, при реалізації одного з фундаментальних соціальних прав, а саме права на працю, особи з обмеженими фізичними можливостями нерідко стикаються з відмовою в прийнятті на роботу або з небезпечними для їхнього життя та здоров'я умовами праці.

У частині першій ст. 43 Конституції України закріплено право кожного на працю. Винятків щодо осіб з інвалідністю не встановлено. При прийнятті на роботу таких осіб для них передбачені певні пільги.

Власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язані надавати особам з інвалідністю роботу, а також організувати для них навчання і перекваліфікацію. Це положення знайшло своє закріплення у ст. 172 Кодексу законів про працю України.

Держава створює необхідні умови для повноцінного життя осіб з інвалідністю відповідно до їхніх здібностей та інтересів.

Роботодавець при прийнятті на роботу не може встановлювати випробувань для осіб з обмеженими фізичними можливостями. За бажанням такого працівника або за вимогами його індивідуальної програми реабілітації може бути встановлений режим неповного робочого дня. Що стосується роботи в нічний час чи надурочної роботи, то вона допускається також лише за згодою особи, якщо умови праці не суперечать медичним рекомендаціям.

Відповідно до Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» підприємства, установи, організації, у тому числі підприємства, організації громадських організацій осіб з

інвалідністю, фізичні особи, які використовують найману працю, із чисельністю штатних працівників від 8 до 25 осіб, зобов'язані мати в штаті хоча б одну особу з особливими потребами.

Роботодавці самостійно розраховують кількість місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, але ця кількість не може бути нижчою від законодавчо закріпленого нормативу. Проте, якщо цей норматив порушено, то підприємства сплачують штраф у розмірі середньої річної заробітної плати за кожне робоче місце, призначене для особи з інвалідністю.

Особа з інвалідністю, яка за станом здоров'я потребує легшої роботи, за її вільною згодою повинна бути переведена роботодавцем на таку роботу у відповідності з медичним висновком тимчасово або без обмеження строку.

Що стосується працевлаштування особи на підприємстві, де настає інвалідність, то підбір робочого місця здійснюється з урахуванням побажань такої особи, наявних у неї професійних знань і умінь, а також рекомендацій медико-санітарної експертизи.

Відповідно до ч. 3 ст. 17 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» відмова в укладенні трудового договору або в просуванні по службі, звільнення за ініціативою адміністрації, переведення особи з інвалідністю на іншу роботу без її згоди з мотивів інвалідності не допускається, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан її здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я осіб з інвалідністю [1].

У Законі України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» закріплений захист прав, свобод і законних інтересів осіб з інвалідністю, який забезпечується в судовому або іншому порядку, встановленому законом.

Особа має право оспорювати також рішення органів медико-санітарної експертизи про визнання чи невизнання її інвалідності. Особи, винні в порушенні прав та інтересів осіб з інвалідністю, можуть бути притягнені до матеріальної, дисциплінарної, адміністративної чи навіть кримінальної відповідальності на підставі закону.

Отже, незважаючи на величезну кількість нормативно-правових актів, які закріплюють права осіб з інвалідністю, однією з важливих залишається проблема працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні. І доки не буде вирішено цю проблему, держава не може називатися справді соціальною. Адже соціальна держава лише та, для якої найвищою цінністю є людина, її життя та здоров'я.

Список використаних джерел

1. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21.03.1991 р. № 875-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 21. – Ст. 252.
2. Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 06.10.2005 р. № 2961-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. № 2-3. – Ст. 36.

Ключові слова: особа з інвалідністю, право на працю, працевлаштування, роботодавець, пільги.

Науковий керівник: д. ю. н., професор Чанишева Г. І.

Люєвська Марія Іванівна

студентка 2-го курсу соціально-правового факультету
Національного університету «Одеська юридична академія»

СУЧАСНИЙ СТАН ОХОРОНИ ПРАЦІ: ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ЄВРОПИ ТА УКРАЇНИ

Охорона праці відіграє важливу роль як соціальний чинник, оскільки якими б вагомими не були виробничі результати, вони не можуть компенсувати людині втраченого здоров'я, а тим більше життя. Те і інше неможливо отримати вдруге. Необхідно пам'ятати, що через нещасні випадки та аварії на виробництві гинуть не просто робітники і службовці, на підготовку яких держава витратила значні засоби, а передусім люди – годувальники сімей, батьки і матері дітей.

На сьогоднішній день стан охорони праці в Україні знаходиться на низькому рівні. Показники статистики щодо виробничого травматизму, професійних захворювань та аварій значно зросли (на виробництві травмується понад 23-25 тис. осіб, у тому числі 1200-1300 смертельно; понад 7 тис. працівників отримують профзахворювання; втрати робочого часу у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, пов'язаної з виробничим травматизмом, досягають мільйонів людиноднів; за даними офіційного державного статистичного спостереження в умовах праці, які не відповідають гігієнічним вимогам, в Україні за станом на 01.01.2017 р. зайнято 7,2 млн працівників – 30% загального числа працівників, а на підприємствах вугледобувних, гірничорудних тощо – до 80% усіх робітників) [2].

Це призводить до великих як людських, так і матеріальних втрат. Натомість, рівень охорони праці в країнах Європи є на порядок вищим, тому доцільно було б звернутися до їх досвіду задля покращення вітчизняного стану безпеки праці.