



**МАТЕРІАЛИ ДРУКУЮТЬСЯ
УКРАЇНСЬКОЮ МОВОЮ**

**МАТЕРІАЛИ
VIII ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ
КОНФЕРЕНЦІЇ
КУРСАНТІВ, СТУДЕНТІВ,
АСПРАНТІВ ТА АД'ЮНКТІВ**

**ПРОБЛЕМИ
ТА ПЕРСПЕКТИВИ
РОЗВИТКУ ОХОРОНИ ПРАЦІ**

Львів – 2018

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

д-р техн. наук Кузик А.Д. – головний редактор

канд. техн. наук Ренкас А.Г.

канд. техн. наук Меньшикова О.В.

канд. хім. наук Мірус О.Л.

канд. техн. наук Горностаї О.Б.

канд. техн. наук Станіславчук О.В.

канд. мед. наук Телегіна Г.В.

Семенюк П.В.

Марич В.М.

**ОРГАНІЗАТОР
ТА ВИДАВЕЦЬ**

Львівський державний університет
безпеки життєдіяльності

**Технічний редактор,
комп'ютерна верстка
та друк на різнографі**

Хлевной О.В.

Відповідальний за друк Фльорко М.Я.

АДРЕСА РЕДАКЦІЇ:

ЛДУ БЖД, вул. Клепарівська, 35,
м. Львів, 79007

Контактні телефони:

(032) 233-24-79, 233-14-97,
тел/факс 233-00-88

E-mail:

ndr@ubgd.lviv.ua

**Проблеми та перспективи розвитку охорони праці: Матеріали
VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції курсантів, студентів,
аспірантів та ад'юнктів – Л.: ЛДУ БЖД, 2018. – 189 с.**

Збірник сформовано за науковими матеріалами VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції курсантів, студентів, аспірантів та ад'юнктів «Проблеми та перспективи розвитку охорони праці».

Збірник містить матеріали таких тематичних секцій:

- I секція – Управління охороною праці та промисловою безпекою;
- II секція – Дієвість системи охорони праці на підприємствах України;
- III секція – Технології контролю і захисту від шкідливих і небезпечних виробничих чинників;
- IV секція – Профілактика виробничого травматизму;
- V секція – Культура та психологія праці;
- VI секція – Гуманітарні аспекти підготовки сучасного фахівця.

© ЛДУ БЖД, 2018

Здано в набір 20.04.2018. Підписано до друку
23. 04. 2018. Формат 60x84^{1/3}. Папір офсетний.
Ум. друк. арк. 8,2. Гарнітура Times New Roman.
Друк на різнографі. Наклад: 50 прим.
Друк: ЛДУ БЖД
вул. Клепарівська, 35, м. Львів, 79007.

За точність наведених фактів, економіко-статистичних та інших даних, а також за використання відомостей, що не рекомендовані до відкритої публікації, відповідальність несуть автори опублікованих матеріалів. При передрукуванні матеріалів, посилання на збірник обов'язкове.

Небелок В.І., Трусевич О.М. МЕТОДИКА РОЗРАХУНКУ ПРИРОДНОГО ОСВІТЛЕННЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ	36
Овсяк Н. В., Сава Р. В. ПРОТИПОЖЕЖНИЙ ЗАХИСТ У ТОРГОВИХ ЗАЛАХ. ПЕРЕВАГИ І НЕДОЛІКИ.....	38
Поліканова О.В., Цимбал Б.М. ЗАПОБІГАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ РИЗИКІВ КОСМЕТОЛОГІВ.....	39
Спасіченко О.В., Половко М.В. ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ СУЧАСНОГО СУСПІЛЬСТВА.....	41
Тимофєєва І.М., Ясчник Р.В. ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ	42
Сиротюк М.В., Петровська С.О. ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ОБМЕЖЕНИМИ ФІЗИЧНИМИ МОЖЛИВОСТЯМИ УКРАЇНИ ТА СЕРБІЇ. ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ..	45
Ткач Є.Р., Сукач Р.Ю. ВПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНИХ МЕТОДІВ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ НА АЕС УКРАЇНИ.....	48
Федякова А. В., Александрова А. В., Цибульська О.Т., Яремко З. М. ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ДЕЯКИХ ЕЛЕМЕНТІВ УКРАЇНСЬКОГО ТА ПОЛЬСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ	50
Ящук Р.В., Федок Я.І. УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПРОТИПОЖЕЖНИМ ЗАХИСТОМ ПРИ НС НА АРСЕНАЛАХ	53

Секція 2

ДІЄВІСТЬ СИСТЕМИ ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

Рилошко М.С., Шароватова О.П. РОЛЬ ПРАЦІВНИКІВ, РОБОТОДАВЦІВ Й ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ В СИСТЕМІ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ З ПИТАНЬ ОХОРОНИ ПРАЦІ	55
Спасіченко М.В., Дибань М.В. СИСТЕМНО-ФУНКЦІОНАЛЬНІ ПРИЧИНИ ПОРУШЕНЬ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ	57

одним з найвагоміших важелів захисту трудових прав працівників є наявність в державі досконалої законодавчої бази, спрямованої на ефективне регулювання трудових відносин, проблема впорядкування вітчизняного законодавства про працю стає першочерговою проблемою сучасної України. У спадок від колишнього СРСР та УРСР трудове законодавство отримало цілий ряд недоліків, а саме: обмеженість предмета регулювання та вузьку сферу дії трудового законодавства, перевагу централізованого регулювання і майже повну відсутність договірного регулювання трудових відносин, спрямованість на виробничу функцію трудового права і забезпеченість підприємств необхідною робочою силою, слабкий механізм захисту трудових прав учасників трудових правовідносин.

Неефективне правове регулювання трудових правовідносин призводить до поширення на практиці таких порушень трудових прав працівників, як: нерегламентована зайнятість, дискримінація за віком, за ознакою статі, пресинг на роботі, застосування штрафів як дисциплінарних стягнень тощо[4]. Відповідно сучасні реалії розвитку суспільства та держави становлять нові вимоги щодо формування національної політики у сфері праці, євроінтеграція України потребує кардинального оновлення трудового законодавства, яке має відповідати стандартам країн Європейського Союзу.

Література:

1. Основи охорони праці. Ч.1: Правові та організаційні основи охорони праці: навч. посіб. / В.П. Матейчик, М.В. Половко, І.В. Самойленко. – К. – 296 с.
2. Проект Трудового кодексу [Електронний ресурс] від 27.12.2014 № 1658 – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
3. Дибань М.П. Проблеми реалізації захисту трудових прав працівників в Україні / М.П. Дибань // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. – 2016. – № 23 – С. 106-110.

УДК 364.23

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Тимофєєва І.М.

Ячєник Р.В.

Львівський державний університет безпеки життєдіяльності

В Україні права інвалідів на участь в активному житті суспільства й захист їхніх інтересів закріплені низкою законодавчих та нормативно-правових актів. Вони спрямовані на створення їм рівних з іншими громадянами можливостей у реалізації цивільних, політичних та інших конституційних прав і сво-

бод. В Основному Законі держави права і свободи інвалідів зокремо не обумовлюються, а надаються їм з усіма громадянами України, підкреслюючи тим самим їх рівноправність.

Як свідчить досвід практичної діяльності, особи з обмеженими фізичними можливостями не можуть на рівних конкурувати на ринку праці, особливо в сучасних економічних умовах, коли перехід до ринкових відносин вимагає інтенсифікації виробництва, підвищення вимог до загального фізичного та інтелектуального стану працюючих. Тому професійна реабілітація інвалідів стала однією з найважливіших проблем суспільства.

Завдання полягають у тому, щоб при аналізі даної проблеми, спираючись на нормативно-правову базу соціального захисту осіб з обмеженими фізичними можливостями, розробити методи діяльності державних центрів зайнятості у сприянні їх працевлаштуванню.

В Україні права інвалідів на отримання соціальної допомоги та реабілітації закріплені у законі «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» (1991 р. зі змінами та доповненнями), який став важливою віхою у наближенні соціальної політики України до світових стандартів (Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів, прийняті Генеральною асамблеєю ООН у 1993 році). Є також закон «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні». Відповідно до нього таким особам забезпечується право працювати на підприємствах, в установах, організаціях, а також займатися підприємницькою та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом. Закон, зокрема, зобов'язує підприємства, де працюють від 8 до 25 осіб, мати в штаті хоча б одну особу з особливими потребами. Якщо підприємство більше – таких працівників має бути 4%. За невиконання передбачено штрафні санкції: обсягом у половину середньої річної заробітної плати за кожне робоче місце, призначене для особи з інвалідністю, для підприємств, на яких працюють від 8 до 15 осіб, і обсягом у середньорічну зарплату на підприємстві, якщо в штаті понад 15 осіб. Роботодавці мають самостійно працевлаштовувати осіб із інвалідністю відповідно до нормативів робочих місць. Державний нагляд за цим здійснює Державна служба України з питань праці.

Для того щоб працевлаштуватися, людина з особливими потребами повинна звернутися до підприємства, установи, організації чи до державної служби зайнятості. Роботодавці мають створювати для працевлаштування інвалідів робочі місця, забезпечувати такі умови праці, які відповідали б вимогам їх індивідуальних програм реабілітації, та надавати інші соціально-економічні гарантії, передбачені законодавством.

Не завжди роботодавці дотримуються нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів. За це порушення передбачено відповідальність — адміністративно-господарські санкції та пеня. Їх сплачують підприємства, установи, організації та фізичні особи, щовикористовують найману працю. Крім того, відповідальність передбачено також за неподання або невчасне подання роботодавцем звітності у Фонд захисту інвалідів щодо посадових осіб, які мають право приймати та звільняти з роботи людей з особливими потребами.

Держава стоїть на охороні інтересів людини з обмеженими можливостями: законодавством обумовлено, що 4% робочих місць заброньовано саме для цих осіб.

При невиконанні цієї норми підприємства і установи, незалежно від форм власності сплачують значні штрафи до Фонду соціального захисту інвалідів. Але вирішенню проблеми це допомагає замало. Одна з головних труднощів полягає в тому, що кількість працездатних інвалідів менше ніж кількість заброньованих робочих місць. Таким чином, щоб виконати бронь, підприємства вимушені застосовувати різні не зовсім законні заходи, а саме приймають на роботу осіб з I групою інвалідності (заздалегідь знаючи, що людина не може працювати) формально з символічною зарплатнею. Також надають у центри зайнятості інформацію про вакансії, які тривалий час не можуть бути заповнені через низьку заробітну плату, умови праці та інше для того, щоб довести в суді своє прагнення виконати бронь. Одним із питань, які ставлять на зустрічах у центрах зайнятості роботодавці, є небажання працівників сповіщати роботодавцю про призначення йому інвалідності. В такому разі підприємство вимушено сплачувати в Пенсійний фонд 32% внесків, а не 4%. Також значні проблеми виникають у великих агрофірм через порядок обліку чисельності робочих місць. Наприклад, бронь встановлюється не від кількості постійно працюючих, а від середньорічної чисельності персоналу, тобто враховуючи, що в період збирання врожаю на підприємстві задіяна певна стабільна кількість працівників

Слід зазначити, що певним чином ризикує також роботодавець, який прийняв на роботу інваліда з так званою соціальною групою. Медико-соціальна експертна комісія (МСЕК) найчастіше надає їй якраз для працевлаштування, але через рік — знімає. І тоді працедавець знову змушений шукати інвалідів, щоб виконати бронь.

Здається очевидним, що роботодавцю вигідніше забезпечити роботою людину з обмеженими фізичними можливостями, ніж сплачувати штрафні санкції, але це потребує досить значних зусиль (щодо атестації робочих місць МСЕК тощо). Тому, на жаль, більшість роботодавців поки що своєю метою ставлять уникнення штрафних санкцій, а не працевлаштування інваліда.

Література:

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 черв. 1996 р. — К.: Парлам. Вид-во, 1999. — 88 с.
2. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закони України від 21 березня 1991 року.
3. Про внесення змін до деяких законів України щодо реалізації інвалідами права на трудову зайнятість: Закон України від 23 лютого 2006 року, № 3483/IV.
4. Коляденко Н. В. Проблеми надання соціальної допомоги особам з обмеженими можливостями // Ринок праці та зайнятості населення. — 2007. — № 1. — С. 24–27.