



EUROPEAN CONFERENCE

Conference Proceedings



**XXIII International Science Conference
«Scientific trends, solutions, theories
and methods of development»**

**June 12 - 14, 2023
Bilbao, Spain**

SCIENTIFIC TRENDS, SOLUTIONS, THEORIES AND METHODS OF DEVELOPMENT

Abstracts of XXIII International Scientific and Practical Conference

Bilbao, Spain

(June 12 – 14, 2023)

UDC 01.1

ISBN – 9-789-40369-760-4

The XXIII International Scientific and Practical Conference «Scientific trends, solutions, theories and methods of development», June 12 – 14, Bilbao, Spain. 316 p.

Text Copyright © 2023 by the European Conference (<https://eu-conf.com/>).

Illustrations © 2023 by the European Conference.

Cover design: European Conference (<https://eu-conf.com/>).

© Cover art: European Conference (<https://eu-conf.com/>).

© All rights reserved.

No part of this publication may be reproduced, distributed, or transmitted, in any form or by any means, or stored in a data base or retrieval system, without the prior written permission of the publisher. The content and reliability of the articles are the responsibility of the authors. When using and borrowing materials reference to the publication is required. Collection of scientific articles published is the scientific and practical publication, which contains scientific articles of students, graduate students, Candidates and Doctors of Sciences, research workers and practitioners from Europe, Ukraine and from neighboring countries and beyond. The articles contain the study, reflecting the processes and changes in the structure of modern science. The collection of scientific articles is for students, postgraduate students, doctoral candidates, teachers, researchers, practitioners and people interested in the trends of modern science development.

The recommended citation for this publication is: Akbarov N.A., Rakhmatli A.F. Synthesis of some examples of 3-chlorothiophenoxy-substituted thietanes and study of their functional properties. Abstracts of XXIII International Scientific and Practical Conference. Bilbao, Spain. Pp. 50-55.

URL: <https://eu-conf.com/events/scientific-trends-solutions-theories-and-methods-of-development/>

30.	Хатнюк Н.С., Черняк Д.В. ВІРТУАЛЬНІ АКТИВИ ЯК ОБ'ЄКТ ОПОДАТКУВАННЯ	130
31.	Шлапко Т.В., Кашеварова Я.В. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ В УКРАЇНІ	132
32.	Шлапко Т.В., Плис К.В. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ В УКРАЇНІ	138
MANAGEMENT, MARKETING		
33.	Голобородько Т.В. ДОКУМЕНТАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПУБЛІЧНИМИ УСТАНОВАМИ ТА ОРГАНІЗАЦІЯМИ	143
34.	Лавриненко С.О., Зелінська А.М., Пантюк К.О. УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ ЯК СКЛАДОВА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА	147
MEDICINE		
35.	Doroshko V.A. DISREGULATION POSTISCHEMIQUE DE L'HOMOSTOSTASE ANTIOXIDANE- PROOXIDANTE DANS DES STRUCTURES CEREBRALES DE RATS DE DIFFÉRENTS ÂGES	151
36.	Lysachova N.A., Klygunenko O.M. PERIOPERATIVE FLUID THERAPY OF PATIENT IN ELECTIVE SURGERY	158
37.	Sharayeva M., Melnychuk I., Tanisha LYMPHADENOPATHY CASE REPORT:LYMPHOMA OR LYMPHANGITIS?	160
38.	Vynogradova O., Ilnytska O., Politylo U. NEW PERSPECTIVES OF USING THE VECTOR SYSTEM IN PERIODONTOLOGY	162
39.	Акентьев С.О., Березова М.С. УСКЛАДНЕННЯ ПРИ ПЛАЗМОСОРБЦІЇ ТА ЇХ ПРОФІЛАКТИКА	164

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ В УКРАЇНІ

Шлапко Т. В.,

к.ю.н., доцент кафедри адміністративного, господарського права
та фінансово-економічної безпеки Навчально-наукового інституту права
Сумського державного університету

Кашеварова Я. В.,

студентка III курсу Навчально-наукового інституту права
Сумського державного університету

Законодавчим регулюванням праці осіб з інвалідністю називається вплив держави на трудові правовідносини між роботодавцем та особою з інвалідністю за допомогою норм права, які закріплені в нормативно-правових актах.

Нормативно-правова база, яка регулює працю осіб з інвалідністю включає в себе Конституцію України, Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП), Закон України «Про охорону праці», Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», Закон України «Про відпустки» тощо.

У ст. 43 Конституції України від 28.06.1996 року № 254к/96-ВР зазначається: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб» [1]. Науковці О. В. Пожарова, В. С. Тарасенко вказують, що працевлаштування осіб з інвалідністю – це обов'язок роботодавців, передбачений низкою законодавчих норм.

Підбір робочого місця для особи з інвалідністю повинен здійснюватися підприємством з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертизи, зазначених в його індивідуальній програмі реабілітації [2, с. 40].

Для осіб з інвалідністю праця відіграє особливу роль, проте особи з інвалідністю відчують багато складнощів у працевлаштуванні. Зокрема, проблемними питаннями є: відсутність доступу до робочого середовища через брак пандусів або підйомників, складність адаптації робочого місця, оскільки необхідно забезпечити особу з інвалідністю різними допоміжними технічними засобами, у індивідуальній програмі реабілітації можуть бути зазначені рекомендації, яких не можна уникнути в робочому середовищі тощо.

Крім того, у передбачених законодавством випадках роботодавець повинен організувати навчання та перекваліфікацію даної категорії працівників відповідно до медичних рекомендацій стосовно його інвалідності [2, с. 40]. Підтвердженням цього є ст. 172 КЗпП, у якій зазначено, що «на роботодавця

покладається обов'язок організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій, встановити на їх прохання неповний робочий день або неповний робочий тиждень та створити пільгові умови праці» [3]. Організація роботодавцем навчання, перекваліфікації і працевлаштування осіб з інвалідністю сприяє розвитку їх професійних навичок та отриманню нових необхідних знань, що підвищує їх конкурентоспроможність на ринку праці.

Встановлення для осіб з інвалідністю неповного робочого дня або неповного тижня, якщо особа потребує цього, є важливим заходом, оскільки фактично забезпечує можливість їм працювати, не погіршуючи їхнього стану здоров'я. Скорочення робочого часу може допомогти зберегти сили для виконання інших справ у позаробочий час, а також достатньо відпочити, щоб надалі працювати ефективніше.

Правовими явищами, спрямованими на недопущення порушення трудових прав працівників з інвалідністю, створення необхідних умов для їх безперешкодної ефективної реалізації, а також у разі правопорушення відновлення їх або поновлення правового становища суб'єкта трудового права, є норми права та трудові договори [4, с. 143].

Значущим є положення ст. 18 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»: «Забезпечення прав осіб з інвалідністю на працевлаштування та оплачувану роботу, в тому числі з умовою про виконання роботи вдома, здійснюється шляхом їх безпосереднього звернення до підприємств, установ, організацій чи до державної служби зайнятості» [5]. Можливість особам з інвалідністю працювати вдома має багато переваг як для працівників з інвалідністю, так і для роботодавців. Для осіб з інвалідністю така можливість дозволить мати більш комфортні умови праці, оскільки не треба витратити час на проїзд до місця роботи і можна бути продуктивнішим. Роботодавці теж мають плюс, оскільки не треба адаптувати робочі місця для осіб з інвалідністю, що дає можливість заощадити.

Особа з інвалідністю, яка не досягла пенсійного віку, не працює, але бажає працювати, має право бути зареєстрованою у державній службі зайнятості як безробітна (ч. 1 ст. 18-1 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні») [5].

Тобто особи з інвалідністю мають таке ж саме право нарівні з іншими особами без інвалідності, звернутись до державної служби зайнятості та зареєструватись як безробітна особа, якщо є бажання працювати. Рівні можливості на ринку праці повинні бути забезпечені, зокрема, шляхом внесення змін до законодавства України, згідно яких роботодавці не будуть уникати прийняття осіб з інвалідністю на роботу.

Державна служба зайнятості здійснює пошук підходящої роботи відповідно до рекомендацій МСЕК, наявних у особи з інвалідністю кваліфікації та знань, з урахуванням її побажань [5].

В Україні існує певний норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, про це зазначено в Законі України «Про основи соціальної

захищеності осіб з інвалідністю в Україні», а саме у ч.1 ст. 19: «Для підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських об'єднань осіб з інвалідністю, фізичних осіб, які використовують найману працю, установлюється норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю у розмірі 4 відсотки середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, – у кількості одного робочого місця» [5].

У випадку, якщо на підприємстві, установі, організації непрацевлаштовані особи з інвалідністю, а вони повинні бути працевлаштовані відповідно до ст. 19 вищезазначеного Закону, то за таке непрацевлаштування передбачені штрафи.

Штрафи за невиконання нормативу робочих місць, попри воєнний час не було скасовано. Відповідно до ч.11 ст. 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»: «Фонд соціального захисту осіб з інвалідністю щороку до 10 березня в автоматизованому режимі з використанням даних Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування та Централізованого банку даних з проблем інвалідності здійснює визначення підприємств, установ та організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських об'єднань осіб з інвалідністю, фізичних осіб, які використовують найману працю, які не забезпечили виконання у попередньому році нормативу робочих місць та надсилає їм розрахунок сум адміністративно-господарських санкцій, що підлягають сплаті у зв'язку з невиконанням нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю за попередній рік...» [5].

Науковці Г. Ю. Міщук, Г. М. Юрчик зазначають, що розмір санкцій у разі невиконання нормативу є досить високим, а працевлаштування осіб з інвалідністю є досить обтяжливим з огляду на необхідність спеціального оснащення робочих місць, на практиці роботодавці обирають наступне: щорічна сплата адміністративно-господарських санкцій; оформлення осіб з інвалідністю на роботу без їх реального працевлаштування («оренда трудових книжок»); звільнення найманих працівників з метою зменшення їх кількості до семи осіб або використання найманої праці без офіційного оформлення; не реєстрація у Фонді соціального захисту осіб з інвалідністю [6, с. 73].

Дійсно, на практиці роботодавці намагаються обходити працевлаштування осіб з інвалідністю, використовуючи різні способи. Проте, оскільки Україна прагне до максимального захисту осіб з інвалідністю, то необхідно шукати шляхи вирішення наявних проблем і сприяти повноцінній інтеграції на ринок праці осіб з інвалідністю.

Норма ст. 25 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» закріплює: «Підприємства, установи та організації, фізичні особи, які використовують найману працю, створюють безпечні і не шкідливі для здоров'я умови праці, вживають заходів до запобігання інвалідності та відновлення працездатності осіб з інвалідністю. У разі працевлаштування особам з інвалідністю забезпечують розумне пристосування робочих місць» [5].

Особи з інвалідністю потребують особливих умов праці через їхні фізичні, психічні або інші обмеження здоров'я. Наприклад, якщо особа з інвалідністю має проблеми з зором, слухом або комунікацією, то їй потрібні відповідні умови, які дозволять їй легше виконувати роботу та спілкуватись з колегами. До таких умов можна віднести наявність спеціальних аудіо- або візуальних пристроїв, наявність сурдоперекладача, який буде допомагати комунікувати з колегами, використання попереджувальних знаків, надання технічних засобів (голосових помічників, спеціальних пристроїв для читання тощо). Розуміння індивідуальних потреб осіб з інвалідністю сприятиме успіху цієї категорії осіб на роботі й рівності з іншими працівниками.

Особи з інвалідністю мають такі особливості праці, які закріплюються законодавством: робота осіб з інвалідністю у нічний час та залучення до надурочних робіт, збільшена тривалість щорічної відпустки тощо. Особи з інвалідністю мають такі переваги, зважаючи на стан їхнього здоров'я, оскільки трудові відносини повинні не тільки не зашкодити особі, але і надати можливість достатньо відпочити.

Згідно ч. 2 ст. 55 КЗпП: «Робота осіб з інвалідністю у нічний час допускається лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям». Залучення осіб з інвалідністю до надурочних робіт можливе лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (ст. 63 КЗпП) [3].

Насамперед робота у нічний час та надурочні роботи не повинні нашкодити особам з інвалідністю, тому є правильним враховувати медичні рекомендації та згоду самого працівника з інвалідністю. Забезпечення безпеки на роботі, рівності та гідності осіб з інвалідністю є важливими принципами, що повинні бути враховані при організації роботи у нічний час та під час залучення до надурочних робіт.

У Законі України «Про відпустки» зазначається про щорічну відпустку для осіб з інвалідністю, а також порядок надання щорічних відпусток для такої категорії осіб. Так, згідно з ч. 7 ст. 6 Закону України «Про відпустки»: «Особам з інвалідністю I і II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а особам з інвалідністю III групи – 26 календарних днів» [7].

Право осіб з інвалідністю на відпустку є важливою складовою праці та трудових правовідносин. Відпустка особам з інвалідністю дає можливість відновити сили та покращити своє здоров'я, фізичний і психологічний стан, що є необхідним для забезпечення ефективної праці.

С. Р. Лавренюк та В. Т. Одусанво вважають, що серед основних проблем пов'язаних з працевлаштуванням людей з інвалідністю є доступ до навчальних закладів [8, с. 60].

Наша точка зору відрізняється від вищенаведеної думки. Вважаємо, що станом на сьогодні запроваджено реформи у системі освіти для осіб з інвалідністю, що спрямовані на забезпечення легкого доступу до навчання. А саме розвивається інклюзивне навчання, у школах створюються інклюзивні класи, які передбачені для осіб з особливими освітніми потребами. Також важливо зазначити, що в подальшому особи з інвалідністю можуть вступити до

будь-яких закладів вищої освіти, проте проблемним питанням залишається їх облаштування відповідно до потреб такої категорії осіб. Виокремимо Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна», який є єдиним вищим навчальним закладом інтегрованого типу, відкритим для молоді неоднакового рівня підготовки, диференційованих соціальних можливостей і різного стану здоров'я. На сайті університету зазначається, що: «Він свідомо взяв на себе місію вчити людей із особливими потребами» [9]. Необхідно надалі впроваджувати зміни у системі освіти для забезпечення кращого доступу осіб з інвалідністю до вищих навчальних закладів.

Законодавчий механізм навіть при чинних нормах також виступає бар'єром для людей з інвалідністю. Деякі роботодавці вдаються до махінацій із зарплатою: через інвалідність людині платять менше за встановлений мінімум, пропонують працювати неофіційно, або використовують практику «працевлаштування трудової книжки» [8, с. 60].

Отже, в Україні регулювання праці осіб з інвалідністю має на меті забезпечити право на працю та соціальну захищеність осіб з інвалідністю.

Для забезпечення повноцінних можливостей на ринку праці необхідно продовжувати працювати над покращенням і вдосконаленням законодавства України у сфері праці осіб з інвалідністю. Пропонуємо створити окремий закон про регулювання праці осіб з інвалідністю, у якому повністю буде закріплена процедура працевлаштування, врегульовано питання про прийняття, зміну та розірвання трудових правовідносин з особою з інвалідністю, а також буде зазначено обов'язки роботодавця щодо працевлаштування особи з інвалідністю.

Література

1. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР : станом на 1 січ. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text>.
2. Пожарова О. В, Тарасенко В. С. Регулювання праці окремих категорій працівників: навч.-метод. посіб. для здобувачів вищ. освіти 1 курсу за освіт. ступенем «магістр» ф-ту адвокату. 2-ге вид. Одеса: Фенікс, 2022. 79 с. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/22512/Регулювання%20праці%20окремих%20категорій.pdf?sequence=3&isAllowed=y>.
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII: станом на 27 січ. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
4. Боднарук М. І, Козуб І. Г. Щодо охорони трудових прав осіб з інвалідністю. *Право і суспільство*. 2019. № 6. С. 143–148. URL: http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2019/6_2019/part_1/26.pdf.
5. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21.03.1991 р. № 875-XII: станом на 6 листоп. 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>.
6. Міщук Г. Ю, Юрчик Г. М. Проблеми реалізації соціальної політики у забезпеченні зайнятості осіб з інвалідністю в Україні. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2020. № 1. С. 71–77. URL: <http://journals.khnu.km.ua/vestnik/wp-content/uploads/2021/01/16.pdf>

7. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР: станом на 1 січ. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр#Text>.

8. Лавренюк С. Р, Одусанво В. Т. Чинники працевлаштування людей з інвалідністю в Україні. *Соціологічні дискурси*: Матеріали V Всеукр. наук. конф. молодих уч., м. Дніпро, 10 груд. 2021 р. Дніпро, 2021. С. 59–61. URL: https://www.dnu.dp.ua/docs/facults/fsocgum/sociologia/Soc_Diskursy_V%20Vseukr_%20konf_2021.pdf#page=59.

9. Стратегія розвитку. *Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна»*. URL: <https://uu.edu.ua/strategy>.