

СОЦІАЛЬНИЙ СУПРОВІД ТА РЕАЛІЗАЦІЯ ПРАВ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ ЩОДО ПИТАНЬ БЕЗПЕКИ НА ВИРОБНИЦТВІ

Меркулова Ж.Ю.,

майстер виробничого навчання

Вище професійне училище суднобудування

Курепін В.М.,

канд. економ. наук,

старший викладач кафедри

методики професійного навчання

Миколаївський національний аграрний університет

Існує чимало перешкод на шляху до зайнятості людини з інвалідністю в Україні. Серед основних: індивідуальні бар'єри: недостатній рівень освіти, компетенції внаслідок «домашнього» навчання, відсутність професійного досвіду, психологічна неготовність до роботи, невпевненість у власних силах, брак навичок спілкування тощо; бар'єри, спричинені роботодавцями: упереджене ставлення щодо здатності виконання роботи; незацікавленість у впровадженні гнучких форм зайнятості; бар'єри, спричинені недостатнім рівнем розвитку місцевої соціальної інфраструктури тощо. Більшість з цих проблем так і залишаються не вирішеними. Як правило, такі працівники намагаються самостійно їх долати, що часто завершується звільненням, рідко зверненням за допомогою, адже відповідні служби та послуги наразі відсутні [1]. Досить часто при працевлаштуванні та в процесі реалізації права на працю у осіб з інвалідністю виникають питання щодо того, якими трудовими правами вони наділені.

Особи з інвалідністю володіють повнотою усіх прав щодо їх працевлаштування, створення належних і безпечних умов праці, встановлення певних гарантій [2]. Згідно індивідуальних програм реабілітації, ця категорія працівників повинна працювати на підприємствах із звичайними умовами праці, де застосовується праця інвалідів. Це допомагає працівникам з особими потребами реалізувати свої творчі і виробничі здібності.

Підбір робочого місця особам з інвалідністю здійснюється на підприємствах з урахуванням побажань інваліда, рекомендацій медико-соціальної експертизи та наявних у нього професійних навичок і знань. Професійна реабілітація передбачає відновлення знижених або втрачених професійних функцій людини з інвалідністю, або поновлення її трудової діяльності. Професійна реабілітація включає такі важливі заходи із забезпечення зайнятості людей з інвалідністю, професійної орієнтації тощо, у тому числі професійної підготовки з питань охорони праці та безпеки на виробництві.

Питання, які повинні включатися у програми навчання повинні передбачати відновлення знань та навичок безпечного ведення робіт [3]; набуття фаху тими, хто не мав його раніше з обов'язковим опануванням правил, норм щодо безпечного ведення робіт. При зміні фаху тими, хто не може продовжувати працювати на попередньому місці роботи через обмеження життєдіяльності також необхідно складати плани та програми у які обов'язково повинні бути включені питання охорони праці.

Навчання з питань безпеки повинно бути організоване під конкретні робочі місця працівників з інвалідністю та відповідати певній кваліфікації. Традиційний спосіб тако

го професійного навчання відбувається через систему наставництва, коли досвідченого працівника офіційно закріплюють за особою з інвалідністю і той передає йому навички та знання [4].

Роботодавці повинні всебічно підтримувати таке навчання, важливими умовами якого є навчальна цінність дорученої особам, які навчаються, виробничої роботи [5]. Навчання доречно організувати на звичайному робочому місці, але не в процесі роботи. Таке навчання проводиться в умовах, наближених до виконання справжніх виробничих операцій або операцій аналогічного характеру під наглядом досвідченого керівного персоналу або кваліфікованих працівників, здатних навчати осіб з інвалідністю.

Якщо на підприємстві немає умов організації навчання осіб з інвалідністю, отримання нових знань і навичок може бути організоване роботодавцем у навчальних закладах, на відповідних курсах, зокрема курсах підвищення кваліфікації, або під час проходження стажування на інших підприємствах. Таке навчання може бути, зокрема, організовано у співпраці з громадськими організаціями інвалідів. Навчання людей з інвалідністю також може відбуватися на базі центрів професійної реабілітації інвалідів.

У центрах професійної реабілітації, де окрім професійної підготовки може паралельно відбуватися медична, соціальна та психологічна реабілітація. Тому навчання у таких центрах доцільно розглядати у разі виробничої травми та професійного захворювання працівника, унаслідок якого він не зможе надалі працювати на своїй посаді. Таке навчання може відбуватися коштами Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України або за кошти роботодавця.

Професійне навчання щодо нових вимог та адаптації до умов праці, у тому числі з питань охорони праці та безпеки на виробництві [6] людей з інвалідністю необхідно проводити у разі:

- неможливості підібрати особі з інвалідністю роботу через відсутність у людини необхідної кваліфікації;
- необхідності змінити кваліфікацію у зв'язку з відсутністю роботи, що відповідає професійним навичкам людини з інвалідністю;
- втрати здатності виконувати роботу за попередньою професією у зв'язку з професійною травмою;
- відсутності на підприємстві такої професії за якої особа з інвалідністю не може продовжувати свою трудову діяльність;
- необхідності підібрати роботу людині з інвалідністю відповідно до рекомендацій медико-соціальної експертної комісії.

Набуття практичних навичок після проходження теоретичного курсу навчання особи з інвалідністю набувають при організації стажування [7]. Стажування - різновид підвищення кваліфікації робітників і фахівців з метою засвоєння людиною найкращого практичного досвіду, набуття практичних умінь і навичок для виконання обов'язків на займаній посаді або на посаді, на яку претендує особа з інвалідністю.

Особи з інвалідністю направляються на стажування після здобуття професійної освіти, коли вони потребують досвіду практичної роботи (розширення компетенцій) за

набутою професією (спеціальністю), або ті, які тривалий час не працювали і бажають відновити чи удосконалити свої знання, уміння та навички в практичній діяльності.

Для проведення такого стажування потрібні: наказ керівника підприємства про зарахування на стажування; програми стажування та індивідуальні плани за робітничими професіями, які затверджує керівник підприємства за погодженням з регіональним центром. Слухачам, які завершили курс й успішно пройшли кваліфікаційну атестацію, за рішенням кваліфікаційної комісії видається документ установленого зразка, відповідно до чинного законодавства (свідоцтво про підвищення кваліфікації) [8]. Якщо особу з інвалідністю не можуть працевлаштувати на підприємстві, де він проходив стажування, підприємство надає йому рекомендаційного листа за підписом керівника підприємства.

Отже, кожен громадянин України має право на працю. Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю визнає право людей з інвалідністю на працю, проголошує рівні можливості й рівну винагороду за працю рівної цінності, безпечні та здорові умови праці, розширення на ринку праці можливостей для працевлаштування осіб з інвалідністю та просування їх по службі, а також надання допомоги у пошуку, отриманні, збереженні та відновленні роботи за рахунок професійного навчання, у тому числі і з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності.

Список використаних джерел:

1. Русавська В. І. Психологічна надійність людини та її роль у забезпеченні безпеки // Актуальні проблеми життєдіяльності людини в сучасному суспільстві : тези доповідей здобувачів вищої освіти інженерно-енергетичного факультету та інших учасників освітнього процесу за результатами тематичного «круглого столу» на інженерно-енергетичному факультеті, м. Миколаїв, 18-20 листопада 2020 р. Миколаїв : Миколаївський національний аграрний університет, 2020. С. 51-54. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8143>.

2. Тищенко І. Є. Соціальний захист осіб з інвалідністю // Глобальні цілі сталого розвитку – безпека світу, соціально-економічні та екологічні прояви, можливості активізації партнерства : тези доповідей - здобувачів вищої освіти денної й заочної форм навчання за результатами щорічного тематичного «круглого столу» на обліково-фінансовому факультеті, м. Миколаїв, 12 листопада 2020 р. Миколаїв : Миколаївський національний аграрний університет, 2020. С. 65-66. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8207>.

3. Курепін В. М. Теоретичні аспекти організації підвищення кваліфікації працівників підприємства // Актуальні проблеми життєдіяльності людини в сучасному суспільстві : тези доповідей здобувачів вищої освіти інженерно-енергетичного факультету та інших учасників освітнього процесу за результатами тематичного «круглого столу» на інженерно-енергетичному факультеті, м. Миколаїв, 18-20 листопада 2020 р. Миколаїв : Миколаївський національний аграрний університет, 2020. С. 120-122. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8128>.

4. Гуменний М. В. Професійне навчання запорука підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці / М. В. Гуменний // Участь молоді у розбудові агропромислового комплексу України: 32-ї студентської науково-теоретич

ної конференції, 18-20 березня 2020 р., Миколаїв. – Миколаїв : МНАУ, 2020. - С. 87-90. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/7026>.

5. Курепін В. М. Механізм управління безпекою вітчизняних підприємств на засадах маркетингу // Сучасний маркетинг: стратегічне управління та інноваційний розвиток : матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції присвяченої до 90-тя заснування Харківського національного технічного університету сільського господарства ім. П. Василенка, 17-18 жовтня 2020 року. Харків : Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка, 2020. С. 154-158. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8183>.

6. Іваненко В. С. Комплексна безпека підприємств агропромислового комплексу, як складова система управління // Проблеми та перспективи розвитку бізнесу в Україні : матеріали міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених і студентів, м. Львів, 19 лютого 2021р. Львів : Львівський торговельно-економічний університет, 2021. С. 295 – 297. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8880>.

7. Демченко А.В. Розвиток професійної освіти і навчання в Україні // Актуальні проблеми життєдіяльності людини в сучасному суспільстві : тези доповідей здобувачів вищої освіти інженерно-енергетичного факультету та інших учасників освітнього процесу за результатами тематичного «круглого столу» на інженерно-енергетичному факультеті, м. Миколаїв, 18-20 листопада 2020 р. Миколаїв : Миколаївський національний аграрний університет, 2020р. С. 122-124. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8156>.

8. Курепін В. М., Демченко А. В. Концепція гідної праці як елемент правової політики держави // Глобальні цілі сталого розвитку – безпека світу, соціально-економічні та екологічні прояви, можливості активізації партнерства : тези доповідей здобувачів вищої освіти денної й заочної форм навчання за результатами щорічного тематичного «круглого столу» на обліково-фінансовому факультеті, м. Миколаїв, 12 листопада 2020 р. Миколаїв : Миколаївський національний аграрний університет, 2020. С. 36-39. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8199>.

АВТОМАТИЗАЦІЯ ПРОЦЕСІВ АНАЛІЗУ ПОКАЗНИКІВ ДІАГНОСТИКИ АВТОМОБІЛЯ

Кушнір Р.О.,

*здобувач вищої освіти спеціальності 122 «Комп'ютерні науки»
Харківський національний університет радіоелектроніки*

На сьогоднішній час автотранспорт став невід'ємною частиною нашого життя. Кожного дня понад сотні авто виїжджають з конвеєра, але до того як відправитися в автосалон, авто має пройти діагностику, після чого буде вирішено, готове авто до використання чи ні. Проте сам тест-драйв забирає багато часу та ресурсів, через що кількість протестованих авто – лише декілька на добу.

Вдалим рішенням було б створення додатку, що проводить повний аналіз авто на основ показників, знятих зі спеціальних пристроїв, які перевіряють стан деталей машини під час користування. Таке програмне забезпечення може спростити процеду-