“Integration of people with disabilities into the labor market”

AUTHORS	Yuliia Horemykina https://orcid.org/0000-0003-1580-7993 Tetiana Kotenko https://orcid.org/0000-0003-3237-8182

ARTICLE INFO	Yuliia Horemykina and Tetiana Kotenko (2019). Integration of people with disabilities into the labor market. *Social and labour relations: theory and practice*, *9*(1), 85-96. doi:10.21511/slrtp.9(1).2019.08
DOI	http://dx.doi.org/10.21511/slrtp.9(1).2019.08
RELEASED ON	Thursday, 20 February 2020
RECEIVED ON	Monday, 02 December 2019
ACCEPTED ON	Friday, 20 December 2019

LICENSE	This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

JOURNAL	"Social and labour relations: theory and practice"
ISSN PRINT	2410-4752
ISSN ONLINE	2415-3389
PUBLISHER	LLC “Consulting Publishing Company “Business Perspectives”
FOUNDER	State Higher Educational Establishment "Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman", Social and Labour Relations Institute

NUMBER OF REFERENCES	NUMBER OF FIGURES	NUMBER OF TABLES
17	1	1

© The author(s) 2026. This publication is an open access article.

BUSINESS PERSPECTIVES

Publisher

LLC "CPC "Business Perspectives"
Hryhorii Skovoroda lane, 10,
Sumy, 40022, Ukraine

www.businessperspectives.org

V. HETMAN KNEU

Founder

State Higher Educational Establishment "Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman",
Prospect Peremogy, 54/1,
Kyiv, 03057, Ukraine

https://kneu.edu.ua/

Received on: 02nd of December, 2019
Accepted on: 20th of December, 2019

© Yuliia Horemykina, Tetiana Kotenko, 2019

Yuliia Horemykina, Ph.D. (Economics), Ptoukha Institute for Demography and Social Studies of the National Academy of Sciences of Ukraine, Ukraine

Tetiana Kotenko, Ph.D. (Economics), Ptoukha Institute for Demography and Social Studies of the National Academy of Sciences of Ukraine, Ukraine

This is an Open Access article, distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International license, which permits unrestricted re-use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Yuliia Horemykina (Ukraine), **Tetiana Kotenko** (Ukraine)

INTEGRATION OF PEOPLE WITH DISABILITIES INTO THE LABOR MARKET

Abstract

This article deals with the integration of people with disabilities into the labor market based on the experience of the EU countries and Ukraine. There are four main components of the policy of integrating people with disabilities into the labor market, namely certain job quotas or jobseeker benefits, services provided by state employment services and non-governmental organizations, employer support, development and implementation of employment programs, including flex jobs organization. The authors highlighted the specifics of the functioning of each of these components. In particular, the expediency of setting the job quotes, the measures of employer support and certain types of activities of state and non-state services in the EU and Ukraine are discussed. Recommendations on the employer support and the implementation of EU experience in the activity of the State Employment Service of Ukraine are given. It has been proposed to develop and implement a national employment program for people with disabilities. The program consists of four stages: the analysis of public sector vacancies for people with disabilities; identifying people with disabilities who wish to occupy these positions, as well as analyzing their real needs and opportunities; adapting workplaces to the needs of people with disabilities and organizing vocational training for them; and on-the-job support.

Keywords people with disabilities, job quotes, employment, support of employers, employment services, support in the workplace, employment programs

JEL Classification E23, J21, J23, J88

Ю. В. Горемикіна (Україна), **Т. М. Котенко** (Україна)

ІНТЕГРАЦІЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ ДО РИНКУ ПРАЦІ

Анотація

У статті розглядаються питання інтеграції осіб з інвалідністю до ринку праці, базуючись на прикладах досвіду країн ЄС та України. Виділено чотири основні складові політики інтеграції осіб з інвалідністю до ринку праці, якими є: квотування робочих місць або встановлення переваг у працевлаштуванні, допомога державних служб зайнятості і неурядових організацій, підтримка роботодавців, розробка і впровадження програм зайнятості, у тому числі організація «гнучких робочих місць». Авторами висвітлюється специфіка функціонування кожної з даних складових. Зокрема, наведено наукову дискусію щодо доцільності квотування робочих місць, проаналізовано заходи підтримки роботодавців та окремі види діяльності державних і недержавних служб зайнятості у країнах ЄС та Україні, надано рекомендації щодо підтримки роботодавців та імплементації досвіду країн ЄС у роботу Державної служби зайнятості. Крім того, запропоновано розробити та впровадити національну програму зайнятості осіб з інвалідністю, що складається з чотирьох етапів : перший – аналіз вакансій у державному секторі, які можуть зайняти особи з інвалідністю, другий – виявлення бажаючих осіб з інвалідністю зайняти ці посади, аналіз їх реальних потреб та можливостей працювати, третій – пристосування робочих місць до потреб осіб з інвалідністю та професійне навчання цих осіб, четвертий – супровід на робочому місці.

Ключові слова особи з інвалідністю, квотування робочих місць, працевлаштування, підтримка роботодавців, служби зайнятості, супровід на робочому місці, програми зайнятості

Класифікація JEL E23, J21, J23, J88

ВСТУП

Інтеграція осіб з інвалідністю до ринку праці – важлива складова забезпечення прав людини у демократичному суспільстві. Не викликає сумнівів необхідність створення рівних умов на ринку праці для усіх працівників. Досвід країн ЄС у контексті інтеграції осіб з інвалідністю до ринку праці свідчить про доцільність запровадження моделей інтеграції, орієнтованих на активну участь цих осіб у реалізації свого права на працю та можливості їх професійного розвитку. Таким чином, особи з інвалідністю є бенефіціаріями тих же заходів на ринку, що й решта шукачів роботи та працівників і можуть та повинні одержувати додаткову підтримку від держави. Цими принципами керується і Україна. Сьогодні у державі реалізується великий проект Міжнародної організації праці «Інклюзивний ринок праці для створення робочих місць в Україні» [10]. Разом з цим, експерти відзначають наявність низки труднощів, з якими доводиться зустрічатись особам з інвалідністю під час інтеграції до ринку праці, зокрема: низка індивідуальних перепон (зокрема, недостатність професійного досвіду та освітнього рівня, або компетенцій в результаті навчання вдома, недостатня психологічна готовність до виконання роботи та навичок спілкування, відсутність впевненості у собі); перепони, створені роботодавцями (упередженість стосовно здатності особи з інвалідністю виконувати роботу; відсутність гнучких можливостей зайнятості); перепони, викликані незадовільним рівнем розвитку соціальної інфраструктури на місцевому рівні (наприклад, непристосованість транспорту для осіб з інвалідністю); перепони, що виникли в наслідок недоліків роботи центрів зайнятості та інших закладів соціального обслуговування для людей з інвалідністю (відсутність індивідуального підходу, професійних консультацій для роботодавців стосовно зайнятості осіб з інвалідністю і пристосування до їхніх потреб робочих місць, недостатня кількість фахівців з питань пристосування робочих місць з врахуванням потреб осіб з інвалідністю). Багато цих проблемних питань є досі не вирішеними. Зазвичай, працівники з інвалідністю змушені долати їх самостійно, а це часто призводить до звільнення, у поєднанні з нечастими випадками звернення за допомогою, оскільки необхідні послуги і служби просто відсутні наразі [17, с. 5-6]. Отже, проблема інтеграції осіб з інвалідністю до ринку праці залишається надзвичайно гострою в Україні та потребує ретельного аналізу для прийняття рішень відомствами, шо формують державну політику в питаннях інвалідності.

1. ЛІТЕРАТУРНИЙ ОГЛЯД

Вже протягом чверті століття питання інтеграції осіб з інвалідністю до ринку праці періодично розглядаються у роботах вітчизняних та зарубіжних науковців, серед яких: Колот, Лібанова, Ярская-Смірнова, Піментал, Прістлі, Девсон. Ранні дослідження характеризуються значною увагою до проблематики реабілітації осіб з інвалідністю та розвитку законодавства, спрямованого на соціальний захист таких працівників. У публікаціях, випущених останніми роками наголошується на важливості створення рівних можливостей на ринку праці для усіх його учасників шляхом надання особам з інвалідністю додаткової підтримки. У зв'язку з цим, особливий інтерес становить звіт укладений Кеваном, присвячений моделям підтримки таких осіб у країнах ЄС [2], праця Волгіної і Іванової щодо супроводу осіб з інвалідністю на робочому місці [17], пропозиції щодо працевлаштування, надані Богдановим та Мойсою [1, с. 9]. Водночас, незважаючи на достатню увагу з боку науковців і практиків, відзначимо певну фрагментарність досліджень специфіки заходів інтеграції осіб з інвалідністю до ринку праці, які у свою чергу в Україні не втрачають своєї актуальності.

2. МЕТА

Метою представленої роботи є аналіз заходів, які здійснюють країни ЄС для інтеграції осіб з інвалідністю до ринку праці та можливостей імплементації цього досвіду в Україні, розробка практичних рекомендацій стосовно функціонування основних складових політики інтеграції осіб з інвалідністю до ринку праці.

http://dx.doi.org/10.21511/slrtp.9(1).2019.08

3. МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Реалізація зазначеної мети зумовила необхідність використання таких наукових методів: системного підходу – для визначення основних складових політики інтеграції осіб з інвалідністю до ринку праці, виокремлення основних етапів впровадження національної програми зайнятості осіб з інвалідністю; логічного узагальнення та аналогій – для узагальнення досвіду країн ЄС у контексті сприяння працевлаштуванню та надання підтримки на робочому цим особам; аналізу і синтезу – для висвітлення дискусії щодо доцільності квотування робочих місць для працівників з інвалідністю та формування рекомендацій щодо підтримки роботодавців і діяльності Державної служби зайнятості.

4. РЕЗУЛЬТАТИ

У світовій практиці, зокрема і вітчизняній, умовно можна виділити чотири основні складові політики інтеграції осіб з інвалідністю до ринку праці. Ці складові, як правило, функціонують одночасно, однак ефект від їх функціонування у різних країнах є різним і визначається як дієвим організаційним підходом, так і можливостями економіки держави фінансувати активну політику зайнятості осіб з інвалідністю та частковою працездатністю. Даними складовими є: квотування робочих місць або встановлення переваг у працевлаштуванні, допомога державних служб зайнятості (ДСЗ) і неурядових організацій (НУО), підтримка роботодавців, розробка і впровадження програм зайнятості, у тому числі організація «гнучких робочих місць». Розглянемо детальніше кожну з цих складових.

Квотування робочих місць для осіб з інвалідністю або зобов'язання роботодавця надавати перевагу цим особам під час працевлаштування. З метою підтримки зайнятості осіб з інвалідністю урядом або парламентом законодавчо встановлюються квоти, що зобов'язують роботодавця працевлаштовувати таких громадян. Квоти на працевлаштування осіб з інвалідністю запроваджені у багатьох європейських країнах, зокрема, Італії, Франції, Словенії, Люксембурзі, Іспанії, Румунії, Польщі, Чехії, Австрії, Німеччині, Ірландії. Водночас для скандинавських країн квотування робочих місць не характерне, однак особам з інвалідністю як альтернативний варіант надаються переваги у працевлаштуванні (Таблиця 1).

Таблиця 1. Досвід деяких європейських країн щодо квотування робочих місць для осіб з інвалідністю

Джерело: Складено авторами на основі [2, 3, 11].

Країна	Політика щодо квотування робочих місць для осіб з інвалідністю	Політика щодо встановлення переваг у працевлаштуванні
Чехія	Роботодавці у штаті яких працює понад 25 працівників, повинні приймати на роботу осіб з інвалідністю, частка котрих повинна становити не менше 4% штату (квота). Якщо дана норма порушена роботодавцем, то він сплачує щорічний штраф – 2.500 євро. Зазвичай, роботодавці схильні саме до варіанту зі сплатою штрафу	Для роботодавця існує можливість виконання зобов'язання, яке вимагає система квот, у разі купівлі товарів, виготовлених в «майстернях» для осіб з інвалідністю (фірми, де понад 50% працівників мають інвалідність)
Австрія	Роботодавці у штаті яких працює понад 25 працівників, зобов'язані прийняти на роботу хоча б одну особу з реєстру осіб з інвалідністю. За порушення квот встановлюється штраф (206 євро). Разом з цим виконання квот у приватному секторі не перевищує 25%, а у державному – 70%	Квотам не передбачено рівноцінних альтернатив
Польща	У компаніях приватного та державного сектора, штат яких складає більше 25 працівників, не менше 6% штату (квота) мають становити люди з інвалідністю. Нарахування штрафів роботодавцю за непрацевлаштованих осіб з інвалідністю згідно з квотою – 6% штату	Квотам не передбачено рівноцінних альтернатив
Ірландія	Квоти на робочі місця у державному секторі (тобто в органах місцевої влади, державній службі, в службі охорони здоров'я тощо). В приватному секторі така квота відсутня	Квотам не передбачено рівноцінних альтернатив
Франція	У державному та приватному секторі 6% від загальної кількості робочих місць мають бути місця для осіб з інвалідністю. Квота – 6% штату	Квотам не передбачено рівноцінних альтернатив
Німеччина	Усі роботодавці, які мають понад 20 співробітників, зобов'язані надавати робочі місця особам із важким ступенем інвалідності. Квота – 5% штату	Квотам не передбачено рівноцінних альтернатив

Таблиця 1 (продовження).

Країна	Політика щодо квотування робочих місць для осіб з інвалідністю	Політика щодо встановлення переваг у працевлаштуванні
Данія	Відсутність квот	Організації державного сектору мають надавати перевагу у доступі до вакації особам з інвалідністю, котрих складно працевлаштувати на ринку праці, у разі наявності в особи з інвалідністю такого ж кваліфікаційного рівня, як й у інших кандидатів
Норвегія	Відсутність квот	Державні та приватні компанії, штат яких перевищує 50 працівників, зобов'язані вживати активні дії для сприяння працевлаштуванню осіб з інвалідністю

Подібно до наведених вище країн Європи квоти Україна теж встановила відповідні квоти. Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» зобов'язує організації зі штатом від 8 до 25 осіб працевлаштовувати принаймні одну особу з інвалідністю. За наявності більшої кількості працівників квота зростає до 4%. Крім того, існують штрафи у розмірі половини середньої річної заробітної плати за кожне робоче місце, де мала б працювати людина з інвалідністю, для підприємств, у штаті яких нараховується 8-15 осіб, і розміром у середню річну зарплату на підприємстві, якщо там працює більше 15 осіб. Роботодавці повинні власними силами працевлаштовувати осіб із інвалідністю, враховуючи нормативи робочих місць. Державна служба України з питань праці наглядає за дотриманням квот роботодавцями [12].

Варто зазначити, що питання встановлення квот чи інших переваг на законодавчому рівні у працевлаштуванні осіб з інвалідністю характеризуються певною дискутивністю. З одного боку, емпіричні дослідження демонструють відсутність впливу антидискримінаційного законодавства на зайнятість та змішані свідчення про дієвість систем квот для людей з інвалідністю. Персоналізовані послуги, як-от підтримка у працевлаштуванні, видаються ефективнішими у сприянні виходу на відкритий ринок праці, у порівнянні з масштабними програмами, створеними за єдиним зразком, зокрема, програми підготовки чи «майстерні» [2, с. 7]. Водночас багато країн ЄС не відмовляються від квот як від найпростішого та всеохоплюючого заходу соціальної політики. Для країн з низькою соціальною відповідальністю бізнесу та перехідною економікою відсутність квот може призвести до зменшення кількості зайнятих серед осіб з інвалідністю та частковою працездатністю. В Україні наявність квот теж має переваги і недоліки. Перевагою можна вважати те, що певна кількість осіб з інвалідністю змогла скористатись квотами і працевлаштуватись Недоліком є постійні намагання роботодавців влаштувати на роботу особу з інвалідністю лише юридично, «за документами» на робочі місця з мінімальною заробітною платою.

У дискусії про доцільність квотування робочих місць для осіб з інвалідністю, зустрічаємо тезу про необхідність впровадження більш гнучкого підходу до визначення розмірів квоти. Дана теза спирається на те, що у країнах ЄС використовуються різноманітні принципи диференціації квот, тобто не лише залежно від чисельності працівників підприємства (Австрія, Польща, Іспанія), а й від ситуації на ринку праці (Німеччина) та форм власності підприємства (Люксембург, Німеччина) [16]. Крім того, принципом диференціації може виступати і форма інвалідності (Австрія, Польща, Іспанія, Люксембург, Німеччина, Франція, Угорщина, Японія). Наприклад, працевлаштування замість двох або більше інвалідів лише одного з тяжкими формами інвалідності [3].

Загалом у будь-якій країні існує частка працевлаштованих осіб з інвалідністю, які одержали роботу саме завдяки наявності квот. Враховуючи переваги і недоліки квотування робочих місць для осіб з інвалідністю, припускаємо, що його ефективність зростає разом з впровадженням інших заходів підтримки та стимулювання економічної активності людей з інвалідністю і неупередженого та незалежного державного контролю за дотриманням квот працевлаштування та умовами праці осіб з інвалідністю. Що ж стосується додаткових переваг, які отримують особи з інвалідністю та частковою працездатністю під час працевлаштування і заборону їх дискримінації, то такі заходи можна вважати певним механізмом компенсації ризику інвалідності, який трапився в житті цих людей. Аналогічно до квот він покликаний підвищити їхню конкурентоздатність на ринку праці. Як заходи активної

http://dx.doi.org/10.21511/slrtp.9(1).2019.08

політики додаткові переваги певною мірою протиставляється квотам, але також значно залежать від добропорядності роботодавця у питаннях виконання законодавства при працевлаштуванні та відборі кандидатів на вакансію.

Допомога ДСЗ та неурядових організацій. Багато країн для допомоги безробітним створили державні служби зайнятості або агентства з аналогічними функціями. Крім того, у деяких державах існують й інші служби або фонди як, наприклад, Федеральна служба соціальної політики у Австрії або Державний фонд реабілітації людей з інвалідністю у Польщі, які працюють поряд з державними службами зайнятості у напрямку підтримки зайнятості осіб з інвалідністю та частковою працездатністю. У сучасному суспільстві, яке поділяє ідеї рівності та гуманізму, особи з інвалідністю повинні розглядатися як повноцінні учасники ринку праці. Саме тому послуги державних служб зайнятості вони одержують на рівні з іншими безробітними. Спектр послуг державних служб зайнятості є досить широким: від професійної підготовки до працевлаштування та супроводу на робочому місці. Разом з цим, кінцевою метою послуг державних служб зайнятості та найбільш бажаним результатом їхньої роботи є працевлаштування безробітного. У випадку з особами з інвалідністю або частковою працездатністю допомога державних служб зайнятості може продовжуватись і після працевлаштування у вигляді супроводу на робочому місці. У європейській практиці, зокрема у Данії, Польщі, Ірландії, Чехії не рідко спостерігається залучення НУО до участі у програмах з підтримки зайнятості, де вони виступають у ролі повноцінних провайдерів послуг.

ДСЗ здійснюють сприяння залученню осіб з інвалідністю до ринку праці, збираючи та розповсюджуючи інформацію про ефективність реабілітаційних послуг та партнерство зацікавлених сторін у їх наданні. Окремі ДСЗ користуються технологією створення профілю клієнтів для забезпечення послуг особам, які найбільше їх потребують. Разом з цим, послуги ДСЗ щодо підтримки осіб з інвалідністю, які коштують відносно дорого, досягають максимального ефекту для особи, з одного боку, та , економічної ефективності, з іншого. З боку організації державні служби зайнятості у Європі є як більшою, так і меншою мірою централізованими. Ефективність їх роботи, здебільшого, регламентується як успішною організацією діяльності та високим рівнем кваліфікації фахівців даних служб, так і умовами на ринку праці певної країни. Схеми виділення коштів на заходи щодо працевлаштування людей з інвалідністю та частковою працездатністю відрізняються у країнах Європи: від виділення коштів саме з державного бюджету до спільного фінансування (державне фінансування + фінансування неурядовими організаціями), у низці випадків додаються також і кошти Європейського соціального фонду (ЄСФ) [2, с. 4-7].

Так само як і у країнах ЄС особи з інвалідністю та частковою працездатністю в Україні отримують послуги у регіональних центрах Державної служби зайнятості на рівні з іншими шукачами роботи. При цьому застосовуються такі можливості працевлаштування осіб з інвалідністю як: працевлаштування в умовах відкритого ринку праці, у яких робочі місця заповнюються потенційними працівниками незалежно від наявності інвалідності; надання робочого місця на спеціалізованих підприємствах, які створені громадськими організаціями осіб з інвалідністю. Основним завданням таких підприємств є надання можливостей людям з інвалідністю бути зайнятими діяльністю, корисною для суспільства, та підготовка цих осіб, наскільки це можливо, до працевлаштування в умовах відкритого ринку праці; забезпечення робочим місцем на соціально-економічних підприємствах із транзитними та постійними робочими місцями, що функціонують на базі міжрегіональних центрів професійної реабілітації осіб з інвалідністю [4, с. 118, 6].

Протягом 2017 р. Державною службою зайнятості України працевлаштовано більше 13 тис осіб з інвалідністю. Профорієнтаційними послугами охоплено 40.9 тис осіб з інвалідністю [5]. За 2018 р. послуги державної служби зайнятості отримали 23 тис безробітних осіб з інвалідністю, збільшившись на 2.7% порівняно з 2017 р. (22.4 тис осіб). Чисельність осіб з інвалідністю працевлаштованих за сприяння зайнятості, становила в 2018 р. 13.2 тис осіб, збільшившись на 1.5% порівняно з 2017 р. Кількість осіб з інвалідністю, залучених до громадських та інших робіт тимчасового характеру становила 5.8 тис осіб у 2018 р., збільшившись на 7.4% порівняно з 2017 р. З метою підвищення конкурентоспроможності на ринку праці осіб з інвалідністю, професійне навчання за направленням центрів зайнятості проходили у 2018 р. та 2017 р. 4 тис осіб з інвалідністю [7, 8].

Водночас державні послуги у сфері зайнятості, особливо послуги для осіб з інвалідністю, які фактично надає Державна служба зайнятості України, часто стають об'єктом критики. Зокрема Богданов, Мойса зазначають, що пропоновані послуги у сфері професійної орієнтації та професійної реабілітації для людей з інвалідністю є не відповідними до вимог ринку праці. Про необхідність підвищення ефективності даних послуг свідчить і порівняно не велика частка працюючих осіб з інвалідністю в Україні [1, с. 9].

Досвід європейських країн, де частка осіб економічно активних осіб з інвалідністю значно перевищує відповідний вітчизняний показник, демонструє використання Державними службами зайнятості двох схем: перша – створення у межах ДСЗ (зокрема, в Італії, Франції, Данії, Мальті, Швеції) спеціального підрозділу, що забезпечує обслуговування безпосередньо людей з інвалідністю, котрі є шукачами роботи; друга – направлення кваліфікованими консультантами шукачів роботи з інвалідністю до інших надавачів послуг (переважно НУО), чиєю спеціалізацією є певний вид інвалідності (дана схема функціонує в Нідерландах, Німеччині, Ірландії, Сполученому Королівстві, Фінляндії) [2, с. 60]. Таким чином, важливим елементом надання послуг особам з інвалідністю є підготовка персоналу державних служб зайнятості. Дана підготовка має охоплювати як підвищення рівня обізнаності з питань інвалідності, так і навчання співробітників щодо профорієнтації та консультування шукачів роботи з інвалідністю. Необхідно також розробити навчальну програму для персоналу ДСЗ. Найважливішим фактором, який впливає на можливості європейських державних служб зайнятості, у тому числі і Державної служби зайнятості України, стимулювати зайнятість осіб з інвалідністю та частковою працездатністю є фінансування. Більшість європейських країн фінансують з державного бюджету заходи щодо забезпечення працевлаштування і супроводу на робочому місці шукачів роботи з інвалідністю. Дані кошти надходять з соціальних страхових зборів, податків і штрафів, що сплачуються роботодавцями, які дотрималися квоти на працевлаштування осіб з інвалідністю [2, с. 61-63]. Очевидно, що джерел для цього законодавствами країн Європи та України визначено достатньо, проте питання достатності та ефективного використання цих коштів залишаються відкритими. Саме тому Державна служба зайнятості повинна здійснювати регулярний «прозорий» моніторинг ефективності використання коштів спрямованих на заходи підтримки зайнятості осіб з інвалідністю. «Прозорий» означає те, що даний моніторинг здійснюється за участю усіх зацікавлених сторін (зокрема, і НУО), а його результати публікуються на офіційному сайті ДСЗ України.

Україна могла б використовувати елементи кожної з наведених схем: спеціальний відділ роботи з особами з інвалідність міг би співпрацювати з НУО. На жаль, незважаючи на стрімкий розвиток недержавного або «третього» сектору в Україні, який відбувається останніми роками, сьогодні критично недостатньо неурядових організацій, які б займалися питаннями працевлаштування осіб з інвалідністю, а сама Державна служба зайнятості не розробила механізмів співпраці, які можна запропонувати таким організаціям. Необхідність створення спеціального відділу роботи з особами з інвалідністю зумовлена тим, що побідний відділ по-перше зможе глибше проаналізувати можливості та проблеми конкретних осіб з інвалідністю, після чого запропонувати їм більшою мірою індивідуалізований план допомоги, а по-друге, даний відділ зможе напрацювати більш чутливі до потреб осіб з інвалідністю та частковою працездатністю підходи до працевлаштування.

Підтримка роботодавців. Безперечно для працевлаштування осіб з інвалідністю та частковою працездатністю зі сторони держави необхідно не лише встановити певні зобов'язання роботодавців стосовно кандидатів на заміщення вакантних посад з інвалідністю або таких працівників, а й підтримати роботодавців у створенні і обладнані спеціальних робочих місць та прийнятті на роботу цих громадян. У країнах ЄС впроваджується низка заходів для підтримки роботодавців, які прийняли на роботу особу з інвалідністю або частковою працездатністю. Серед таких заходів [2]: субсидії на покриття заробітної плати (у країнах ЄС становлять 50–100% витрат роботодавця на заробітну плату) і встановлюються на період від одного до 5 років; субсидії або фіксовані виплати на створення нових робочих місць з посиленим захистом від звільнення для осіб з інвалідністю; фіксоване зниження податків або податкові кредити; субсидії або гранти на купівлю необхідного обладнання чи програмного забезпечення для створення особам з інвалідністю можливості працювати на робочому місці та на пристосування робочого місця до потреб працівника з інвалідністю; підтримка спеціалістом з питань супроводу на робочому місці (особистим помічником, перекладачем тощо) чи оплата праці вказаних спеціалістів;

http://dx.doi.org/10.21511/slrtp.9(1).2019.08

часткова компенсація роботодавцями витрат на оплату курсів підготовки працівників з інвалідністю; гранти для роботодавців на утримання на робочому місці працівника, у якого виникло захворювання, стан або обмеження, що впливають на його здатність виконувати професійні обов'язки.

В Україні теж здійснюються заходи з підтримки роботодавців, які наймають осіб з інвалідністю. Зокрема, існує «Порядок надання дотації роботодавцю за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів на створення спеціальних робочих місць для інвалідів, зареєстрованих у державній службі зайнятості», затверджений постановою Кабінету міністрів України №1836 від 27 грудня 2006 р. Відповідно до Порядку обсяг дотації для створення одного спеціального робочого місця для особи з інвалідністю, по-перше, якщо відбувається пристосування наявного робочого місця / наявної ділянки виробничої площі, не може бути більше, ніж сума сорока мінімальних заробітних плат; по-друге, якщо відбувається встановлення основного і додаткового устаткування, технічного обладнання, при чому неможливим є пристосування існуючого робочого місця / наявної ділянки виробничої площі, або у випадках відсутності місць / ділянок, відповідно, ніж сума ста мінімальних заробітних плат [13].

Крім того, додаткове сприяння у створенні умов для осіб з інвалідністю передбачено для підприємств, громадських організацій інвалідів, а саме: технічне оснащення наявних робочих місць для працевлаштування людей з інвалідністю; організація на робочому місці особи з інвалідністю необхідних санітарно-гігієнічних, виробничих і технічних умов, що відповідають індивідуальній програмі реабілітації такої особи; технічного переоснащення виробництва для створення більшої кількості робочих місць з метою працевлаштування цієї категорії осіб [13]. Проте, на жаль, таке сприяння не стосується інших підприємств.

Водночас даний Порядок не позбавлений недоліків. Фахівці відзначають ускладненість процедури отримання дотації. Так, Фондом соціального захисту інвалідів за сім років профінансовано лише 15 дотацій роботодавцям на створення спеціальних робочих місць для людей з інвалідністю. До того ж, територіальним відділенням Фонду соціального захисту інвалідів здійснюється перерахування дотації лише після перевірки фактичного витрачання коштів роботодавців на створення спеціального робочого місця та надання документів про працевлаштування осіб з інвалідністю [1, с. 17-18].

Іншим недоліком існуючої в Україні схеми надання дотацій є те, що створені за рахунок дотації спеціальні робочі місця, не включаються в норматив робочих місць для працевлаштування безробітних осіб з інвалідністю до завершення виконання договору про працевлаштування безробітних осіб з інвалідністю та надання дотації (такий договір, відповідно до Порядку, укладається на 2 роки) [13]. Таким чином, протягом двох років роботодавець, який отримав дотацію на створення спеціального робочого місця не матиме права враховувати працівника з інвалідністю, що працює на створеному місці до виконання згаданої вище квоти, що не стимулює до створення спеціальних робочих місць для осіб з інвалідністю.

Новостворене спеціальне робоче місце, на яке виділяються державні дотації, розглядається як пристосоване до потреб особи з інвалідністю, однак у державі не існує дотацій чи субсидій для роботодавця на пристосування існуючих робочих до потреб осіб з інвалідністю якщо це необхідно. В Україні існує встановлений на законодавчому рівні термін «розумне пристосування» [12], але принципи його застосування та шляхи державного сприяння роботодавцям його організації залишаються не розробленими. Цікаво, що в Україні все ж таки планується робота з окреслення сутності «розумного пристосування» робочих місць та застосування його на практиці. Так, у Національній стратегії у сфері прав людини передбачається, що «розумне пристосування робочих місць для потреб людей з інвалідністю, їх супровід на робочому місці» стане одним з вадливих результатів реалізації документу [14].

Аналіз вітчизняної та європейської практики сприяння роботодавцям у працевлаштуванні осіб з інвалідністю дає змогу визначити основні заходи щодо стимулювання роботодавців, які має здійснити держава:

1) встановлення компенсацій заробітної плати, яку роботодавець виплачує працівнику з інвалідністю у розмірі не менше ніж 50% цієї заробітної плати на період не менший ніж 3 роки;

2) запровадження субсидій або грантів на пристосування вже створених робочих місць до потреб осіб з інвалідністю;
3) спрощення процедури отримання роботодавцем дотації на організацію спеціальних робочих місць для людей з інвалідністю, зарахування організованих за рахунок дотації робочих місць до виконання квоти на робочі місця для людей з інвалідністю;
4) поширення дотації не лише на спеціальні робочі місця для осіб з інвалідністю, а й на усі нові робочі місця створені для цих громадян (нагадаємо, що законодавство України визначає два типи робочих місць для осіб з інвалідністю: «робоче місце особи з інвалідністю», яке не вимагає спеціального пристосування та «спеціальне робоче місце особи з інвалідністю, яке передбачає спеціальне пристосування»);
5) поширення усіх перерахованих заходів на самозайнятих осіб з інвалідністю.

Розробка та впровадження програм зайнятості, організація «гнучких робочих місць». Особливі потреби осіб з інвалідністю та частковою працездатністю зумовлюють необхідність розробки спеціальних орієнтованих ці категорії громадян програм з працевлаштування.

Наявність таких програм є цілком типовою для країн ЄС, США, Канади (програми підтриманої зайнятості («supported employment programs»). Ці програми створені на основі індивідуального підходу під час підготовки та у процесі пошуку роботи і вже на робочому місці, завдяки чому ефективність даних програм вже встигла стати загальновизнаною. Зазвичай програми підтриманої зайнятості передбачають надання допомоги у п'ять етапів: залучення клієнтів, професійне профілювання, пошук роботи, залучення роботодавця, супровід і підтримка, як на робочому місці, так і поза ним. Визначальним етапом є супровід на робочому місці, тому, що будь-яка особа має потребу у допомозі в процесі адаптації на новому робочому місці, а для людей з інвалідністю нестача підтримки в організації чи на підприємстві може мати наслідком звільнення [17].

Прикладом програми підтриманої зайнятості у Швеції є Програма підтримки виходу на ринок праці та підтримки на робочому місці (Програма SIUS), котра є національною програмою, підтримуваною урядом країни. У 68 місцевих відділеннях ДСЗ програму реалізують близько 500 спеціалістів з супроводу. Водночас, до виконання програми залучено інших спеціалістів, таких як соціальних працівників, психологів та спеціалістів з гігієни праці. Водночас у країні діють дві національні програми, що сприяють працевлаштуванню осіб з інвалідністю, – Програма допомоги щодо підготовки (Berufsausbildungsassistenz) і Програма допомоги щодо працевлаштування (Arbeitsassistenz) для людей з інвалідністю, у тому числі молодих людей з інвалідністю [2, с. 29, 53].

Програма WORKSTEP є ключовою програмою зайнятості осіб з інвалідністю, яка фінансується урядом Сполученого Королівства. Ця програма призначена для надання робочих місць людям з комплексною інвалідністю. Вона пропонує роботу в 145 муніципалітетах або волонтерських організаціях. WORKSTEP надає можливість зайнятості через 200 організацій, що працевлаштовують осіб з інвалідністю на роботу [1, с. 23]. Ірландська програма підтримки зайнятості передбачає надання особам з інвалідністю послуги у пошуку роботи, поточу підтримку та послуги спеціаліста із супроводу на робочому місці. Програму виконують організації в різних частинах країни. Досвід розробки та впровадження програм зайнятості та супроводу на робочому місці для осіб з інвалідністю на національному рівні має і Норвегія. У країні функціонує не лише Програма підтримки зайнятості, а інша програма спрямована на зайнятість осіб з інвалідністю, розроблена державними органами спільно з компанією Telenor – Telenor Open Mind. В результаті завершення програми 75% учасників отримали постійну роботу або в інших в компаніях, або в компанії Telenor. Ця програма професійної підготовки інтегрує громадян з різним ступенем працездатності у професійну діяльність. Open Mind вже поширює досвід і направляє персонал в інші компанії. Крім того, Telenor випустила навчальний посібник для роботодавців, які прагнуть реалізувати подібні програми [2, с. 45-46]. Програма, що була започаткована в Норвегії, тепер запроваджена також у Швеції та Пакистані.

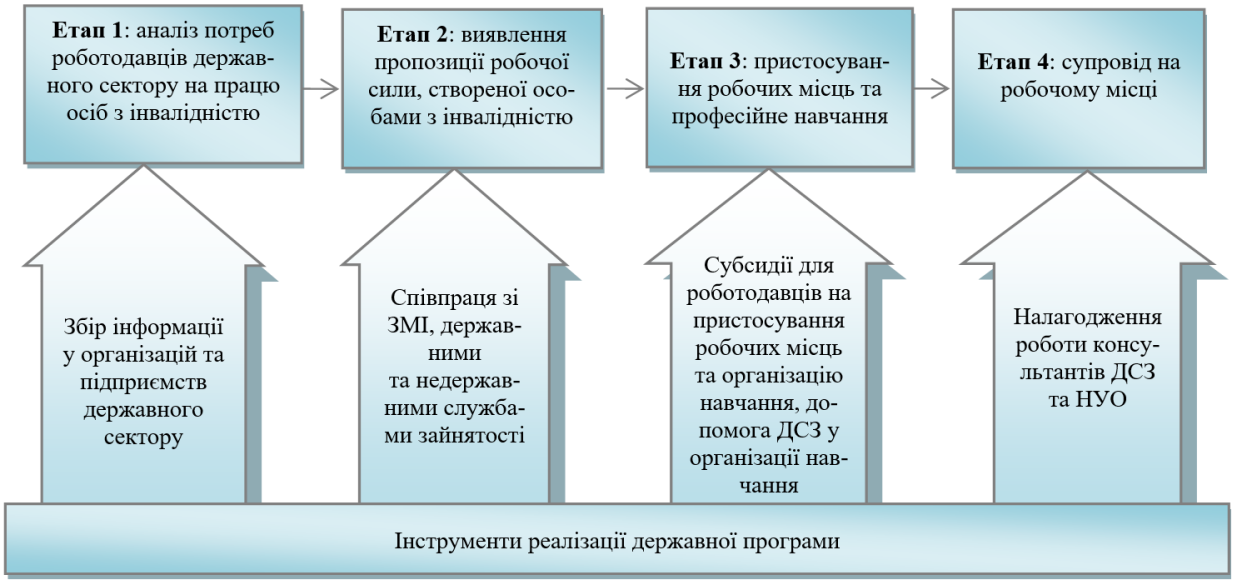
http://dx.doi.org/10.21511/slrtp.9(1).2019.08

5. ОБГОВОРЕННЯ

Доцільність створення спеціальної національної програми зайнятості осіб з інвалідністю існує і в Україні зважаючи на низький відсоток зайнятих серед цих громадян. Така програма в першу чергу має бути спрямована на працевлаштування осіб з інвалідністю у державному секторі. Держава повинна продемонструвати, що вона є відповідальним та надійним роботодавцем, котрий створює стандарти зайнятості, які варто наслідувати. Учасниками програми можуть бути державні підприємства установи та організації, що фінансуються з державного або місцевого бюджетів. Першим кроком такої програми повинен стати аналіз вакансій у державному секторі, які можуть зайняти особи з інвалідністю. Другим кроком – виявлення бажаючих осіб з інвалідністю зайняти ці посади, аналіз їх реальних потреб та можливостей працювати (Рисунок 1). Для цього може бути застосована широка інформаційна кампанія: від пропозицій працівників центрів зайнятості взяти участь у такій програмі до оголошень про неї або її рекламу у ЗМІ.

Третій крок у реалізації національної програми зайнятості осіб з інвалідністю у державному секторі – пристосування робочих місць до потреб осіб з інвалідністю та професійне навчання цих осіб. Спочатку доцільно провести аналіз пристосованості робочих місць до потреб потенційних працівників з інвалідністю та аналіз відповідності досвіду та освіти потенційних працівників потребам роботодавця. Якщо виявлено, що робоче місце повністю або частково не відповідає потребам потенційних працівників, то підприємство, установа або організація, яка є учасником програми невідкладно повинна отримати субсидію на пристосування робочих місць у розмірі 75 % від вартості купівлі та встановлення необхідного обладнання чи програмного забезпечення. Крім того, роботодавець може обрати шлях створення нового спеціального робочого місця, отримавши державну дотацію на це за спрощеною процедурою як учасник програми. Якщо виявлено, що освіта, професійні навики та вміння потенційних працівників повністю або частково не відповідають потребам роботодавця, то для усунення виявленої невідповідності можна запропонувати два шляхи.

Роботодавець сам організовує спеціальні курси підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації, отримавши 50% компенсації витрат на їх організацію за умови реального працевлаштування осіб з інвалідністю, що відвідували курси або співпрацює з Державною службою зайнятості, яка бере на себе навчання або перепідготовку потенційних працівників до потреб роботодавця, що фіксуються у відповідній угоді між організацією-учасником програми та Державною службою зайнятості. У сучасних українських вітчизняного ринку праці ситуацію, за якої робоче місце повністю відповідає потребам працівника з інвалідністю, а його освіта і досвід роботи повністю влаштовують роботодавця вважаємо малоймовірною.



Джерело: Розроблено авторами.

Рисунок 1. Основні етапи національної програми зайнятості осіб з інвалідністю

Звернемо увагу і на наявність в Україні вимог, які необхідно враховувати при визначенні робочого місця працівників з інвалідністю. Вони стосуються здебільшого об'ємно-планувальних, будівельних й інших спеціальних рішень та забезпечення візуальною інформацією і розраховані на осіб з ураженням рухового апарату, які користуються візками, осіб із захворюваннями (вадами розвитку) нижніх кінцівок, захворюваннями органів зору та слуху, внутрішніми захворюваннями [9].

Четвертим і останнім кроком національної програми зайнятості осіб з інвалідністю у державному секторі є супровід на робочому місці. Консультанти програми допомагатимуть особі з інвалідністю присовуватись до умов роботи, будувати відносити з роботодавцем та колегами, здійснюватимуть моніторинг умова праці працевлаштованих осіб. Дана програма повинна реалізовуватись Державною службою зайнятості України з можливим залученням НУО як консультантів з супроводу на робочому місці. Фінансування програми повинно здійснюватися за рахунок Державного бюджету та за можливості грантів міжнародних організацій. Програма розрахована на 5 років, за умови її успішної реалізації можливе впровадження її оновленої версії вже із залученням приватних підприємств та організацій.

У 2016 р. було затверджено «Державний стандарт соціальної послуги соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці», що наближає Україну до європейської практики. Проте, якщо послуги з працевлаштування постійно надаються спеціалістами центрів зайнятості та громадських організацій, то послуга супроводу на робочому місці практично не надається. Люди з інвалідністю, як правило, не одержують необхідної підтримки на робочому місці, в більшості випадків після працевлаштування надання послуг та підтримки припиняється. Разом з цим подальша підтримка після працевлаштування була б доцільною для значної кількості працівників з інвалідністю [17].

Супровід на робочому місці призначений для створення інклюзивного середовища, у якому працівники з різними здібностями та потребами успішно долучаються до колективу, безпосередньо реалізовують своє право на працю і мають можливості для професійного зростання. Мета цього супроводу – сприяння інтеграції людей з інвалідністю на відкритому ринку праці, їх адаптація на робочому місці та тривале працевлаштуванню. Він передбачає комплекс заходів, які реалізуються регулярно, сприяючи адаптації та розкриттю трудового потенціалу працівників. При цьому фахівець з супроводу виступає в ролі посередника між людиною з інвалідністю, колективом підприємства та керівництвом, а також іншими надавачами соціальних послуг. Його обов'язками є: оцінювання знань, вмінь, трудових і соціальних навичок працівника з інвалідністю; аналіз робочих завдань; оцінювання потреб у створенні спеціальних умов на робочому місці; формулювання цілей та задач роботи; планування роботи; підтримка на робочому місці; моніторинг допомоги та оцінювання результатів супроводу [15]. Під час здійснення супроводу залучаються три цільові групи: особи з інвалідністю, роботодавці, інші співробітники.

У відповідності з положеннями Державного стандарту, при соціальному супроводі на робочому місці працівник одержує допомогу стосовно: 1) адаптації до виконання робочих функцій; 2) пристосування робочого місця; 2) доступності робочого середовища; 3) розвитку трудових та соціальних навичок; 4) психологічної підтримки та консультування тощо. Супровід на робочому місці може поширюватись і на деякі ситуації поза безпосереднім робочим місцем, зокрема при: орієнтуванні на місцевості та користуванні громадським транспортом (зокрема, прокладанні маршруту, обізнаності в розкладі руху низькопідлогового транспорту, веденні перемовин з перевізником тощо); наданні порад стосовно зовнішнього вигляду (одяг, гігієна) згідно з вимогами роботодавця; консультуванні та підтримці членів сім'ї особи з інвалідністю; направленні до інших організацій з метою отримання допомоги (проблеми з житлом, зі здоров'ям тощо) [15].

Базовими формами підтримки працівника з інвалідністю на робочому місці виступають наступні заходи: надання послуги перекладу (жестова мова); відпрацювання трудових навичок, алгоритму виконання робочого завдання; фізичне супроводження; забезпечення транспортом; психологічне консультування; медіація конфліктів; підказки. Водночас підтримка роботодавця охоплює надання різноманітних консультацій і рекомендацій щодо різних аспектів потенційної роботи працівника з інвалідністю, зокрема, облаштування робочого місця, дотримання прав людей з інвалідністю, зміна посадових обов'язків, режиму роботи. У свою чергу певні заходи передбачені й з метою підтримки співробітників працівників з інвалідністю, зокрема, поради щодо побудови ефективної комунікації, налагодження співпраці [17].

http://dx.doi.org/10.21511/slrtp.9(1).2019.08

У ході впровадження програм зайнятості осіб з інвалідністю можуть створюватись для працівників з інвалідністю робочі місця із неповною зайнятістю, тобто гнучкі робочі місця, (наприклад, в Данії, «flex-jobs» в європейській моделі гнучкого соціального забезпечення «Flexicurity»). Працівники з інвалідністю, працюючи меншу кількість годин, отримують оплату в повному обсязі, згідно з тарифом [2, с. 5]. Гнучкі робочі місця дають змогу особам з інвалідністю та частковою працездатністю у разі потреби поєднувати роботу та лікування або необхідний відпочинок, маючи при цьому трудові доходи. Сьогодні така форма зайнятості стає дедалі популярнішою у країнах ЄС, зокрема, Данії, Чехії, Ірландії.

Українське законодавство також створило передумови для появи гнучких робочих місць. Зокрема, Кодекс Законів про Працю України законодавчо визначає особливі режими праці, тривалість, умови. Так, роботодавець має створювати для осіб з інвалідністю, які знаходяться на реабілітації, гнучкі робочі місця та відповідні умови праці; організовувати навчання, перекваліфікацію та працевлаштування даних робітників відповідно до медичних рекомендацій; встановлювати неповний робочий день або неповний робочий тиждень (зокрема, на їхнє прохання); працівникам I та II групи інвалідності надавати 30-денну оплачувану та 60-денну неоплачувану відпустку [11]. Однак, поки що не можна говорити про існування в Україні гнучких робочих місць європейського зразка. Цікаво, що неповна зайнятість працездатних осіб в економіці часто розцінюється як негативне явище, коли підприємства не можуть сплачувати увесь обсяг заробітної плати і пропонують працівникам зберегти робочі місця на умовах неповної зайнятості. Стосовно осіб з інвалідністю та частковою працездатністю судження кардинально інші: працювати в умовах, в яких дозволяє стан здоров'я значно краще, ніж цілковито покладатися на пенсію по інвалідності або соціальну допомогу, тим більше за неповну зайнятість за певних умов у країнах ЄС особа з інвалідністю може отримати повну оплату праці. Можна стверджувати, що загалом створення гнучких робочих місць – досить перспективний у майбутньому захід з працевлаштування осіб з інвалідністю та частковою працездатністю.

ВИСНОВКИ

Інтеграція осіб з інвалідністю до ринку праці – складний багатокомпонентний процес, у кожній країні він вимагає знаходження власної комбінації заходів та можливостей їх фінансувати. Успішність функціонування цієї комбінації по суті є вирішальною умовою у створенні інклюзивного ринку праці з рівними можливостями для кожного. Надзвичайно важливу роль у інтеграції осіб з інвалідністю до ринку праці відграє супровід працівника з інвалідністю на робочому місці, який повен надаватись в межах державних програм зайнятості для цих осіб. Сьогодні в Україні такі програми не розроблені та не впроваджуються, що спричинює суттєву різницю у рівнях працевлаштування в Україні та країнах ЄС. Саме тому у даній статті запропоновані основні етапи реалізації національної програми зайнятості осіб з інвалідністю. Держава повинна подолати непростий шлях від незначного рівня працевлаштування осіб з інвалідністю до середнього серед країн ЄС – 50%. Досягнення цієї мети здатне продемонструвати успішність будь-яких заходів інтеграції осіб з інвалідністю до ринку праці.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Bohdanov, S., & Moisa, B. (2017). *Propozytsii shchodo pratsevlashtuvannia osib z invalidnistiu [Proposals for the employment of persons with disabilities]* (40 p.). Kyiv: Laboratoriia zakonodavchykh initsiatyv. (In Ukrainian). Retrieved from http://parlament.org.ua/wp-content/uploads/2017/09/DisabledPolicy.pdf
2. Kavanagh, F. (2015). *Modeli pidtrymky zainiatosti ta suprovodu na robochomu mistsi dlia liudei z invalidnistiu v krainakh Yevropeiskoho Soiuzu [Employment Support Models and workplace support for people with disabilities in the countries of the European Union]* (66 p.). Kyiv: PROON v Ukraini. (In Ukrainian). Retrieved from http://ud.org.ua/images/pdf/Final_Report_on_the_models_of_job_support_and_coaching_Ukr_fin.pdf
3. Ministry of Social Policy of Ukraine (2012). *Analitychna zapyska do naukovo-doslidnoi roboty shchodo pytanniam pidvyshchennia rivnia ekonomichnoho stymuliuvannia robotodavtsiv shchodo pratsevlashtuvannia invalidiv [Analytical note to scientific and research work on the issue of increasing the level of employers' economic stimulation concerning the employment of the disabled people]*. (In Ukrainian). Retrieved from https://www.msp.gov.ua/news/8365.html

4. Ministry of Social Policy of Ukraine (2013). *Pro stanovyshche osib z invalidnistiu v Ukraini [On the situation of persons with disabilities in Ukraine]* (198 p.). Kyiv: Naukovo-doslidnyi instytut sotsialno-trudovykh vidnosyn. (In Ukrainian). Retrieved from https://naiu.org.ua/pro-stanovishche-osib-z-invalidnistyu-v-ukrajini/
5. Ministry of Social Policy of Ukraine (2018). *Sotsialnyi zvit za 2017 [Social Report 2017]* (80 p.). (In Ukrainian). Retrieved from https://docs.google.com/viewer?embedded=true&url=http://www.msp.gov.ua/files/zvitu/sz2017.docx
6. Ministry of Social Policy of Ukraine (2019). *Informatsiina dovidka pro osnovni sotsialno-ekonomichni pokaznyky diialnosti pidpryiemstv, orhanizatsii hromadskykh orhanizatsii osib z invalidnistiu, shcho otrymaly dozvil na pravo korystuvannia pilhamy z opodatkuvannia [Information note on the main socio-economic indicators of the activity of enterprises, organizations of public organizations of persons with disabilities who have been granted the right to use tax benefits]* (3 p.). (In Ukrainian). Retrieved from https://docs.google.com/viewer?embedded=true&url=http://www.msp.gov.ua/files/inv/z2018.doc
7. Ministry of Social Policy of Ukraine (2019). *Sotsialnyi zvit za 2018 [Social Report 2018]*. (In Ukrainian). Retrieved from https://www.msp.gov.ua/news/17003.html
8. State Employment Service (2019). *Nadannia posluh osobam z invalidnistiu (sichen-hruden 2018 roku) [Providing services to persons with disabilities (January-December 2018)]*. (In Ukrainian). Retrieved from https://www.dcz.gov.ua/analitics/68
9. State Employment Service (2019). *Porady dlia adaptatsii osib z invalidnistiu [Tips for Adapting Disabled People]*. (In Ukrainian). Retrieved from https://www.dcz.gov.ua/publikaciya/porady-dlya-adaptaciyi-osib-z-invalidnistyu
10. State Employment Service (2019). *V Ukraini tryvaie vprovadzhennia Proektu MOP [Implementation of the ILO Project is ongoing in Ukraine]*. (In Ukrainian). Retrieved from https://www.dcz.gov.ua/novyna/v-ukrayini-tryvaye-vprovadzhennya-proektu-mop
11. Tkalich, O. (2016). Pratsevlashtuvannia liudei iz invalidnistiu v Ukraini: formalnist i realii [Employment of People with Disabilities in Ukraine: Formality and Realities]. *Spilne.* (In Ukrainian). Retrieved from https://commons.com.ua/uk/pratsevlashtuvannya-lyudej-iz-invalidnistyu-v-ukrayini-formalnist-i-realiyi
12. Verkhovna Rada of Ukraine (1991). *Pro osnovy sotsialnoi zakhyshchenosti osib z invalidnistiu v Ukraini [On the basics of social protection of persons with disabilities in Ukraine]*. (In Ukrainian). Retrieved from http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12
13. Verkhovna Rada of Ukraine (2006). *Pro realizatsiiu statti 18-1 Zakonu Ukrainy «Pro osnovy sotsialnoi zakhyshchenosti invalidiv v Ukraini» [On the Implementation of Article 18-1 of the Law of Ukraine «On the Fundamentals of Social Protection of Persons with Disabilities in Ukraine»]*. (In Ukrainian). Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1836-2006-%D0%BF
14. Verkhovna Rada of Ukraine (2015). *Pro zatverdzhennia Natsionalnoi stratehii u sferi prav liudyny [On approval of the National Strategy in the field of human rights]*. (In Ukrainian). Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/501/2015
15. Verkhovna Rada of Ukraine (2016). *Pro zatverdzhennia Derzhavnoho standartu sotsialnoi posluhy sotsialnoho suprovodu pry pratsevlashtuvanni ta na robochomu mistsi [On approval of the State standard of social service social support during employment and in the workplace]*. (In Ukrainian). Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1359-16/sp:max20?sp=:max20&lang=en
16. Verkhovna Rada of Ukraine (2016). *Proekt Zakonu pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo zabezpechennia pratsevlashtuvannia invalidiv [Draft Law on Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on Ensuring the Employment of Persons with Disabilities]*. (In Ukrainian). Retrieved from http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?pf3516=4578-2&skl=9
17. Volhina, O., & Ivanova, O. (2018). *Sotsialnyi suprovid liudei z invalidnistiu na robochomu mistsi [Social support for people with disabilities in the workplace]* (36 p.). Kyiv: Vaite. (In Ukrainian). Retrieved from http://ud.org.ua/images/documents/350/%D0%D1%96.pdf

http://dx.doi.org/10.21511/slrtp.9(1).2019.08