



впровадження та утвердження високого соціального рівня якості життя населення, в тому числі й для осіб з інвалідністю. З кожним роком в Україні кількісний показник збільшення осіб з вадами здоров'я зростає, і тому, автоматично виникає потреба в забезпеченні таких осіб відповідними соціальними правами, що дозволить їм краще адаптуватися в суспільство. Забезпечення належними робочими місцями осіб з інвалідністю є одним із важливих показників розвитку соціальної держави. В статті проаналізовано законодавство України стосовно осіб з інвалідністю, наведено перелік норм і гарантій, наданих державою щодо працевлаштування даної категорії осіб. Досліджено фактичний стан виконання і здійснення контролю за процесом зайнятості людей з інвалідністю з боку органів державної влади України. Виявлено окремі проблеми та висвітлені недоліки, що стосуються процесу працевлаштування осіб з вадами здоров'я. Визначені та запропоновані шляхи вдосконалення законодавства та процесу працевлаштування осіб з інвалідністю шляхом застосування міжнародного досвіду таких країн як Польща, Швеція, Великобританія і його імплементація в національне законодавство України.

**Ключові слова:** особи з інвалідністю, працевлаштування, роботодавець, робочі місця.

**Анотація.** На сьогоднішній день законодавство України передбачає європейський вектор розвитку держави. В першу чергу це стосується розповсюдження і утвердження високого соціального рівня якості життя населення, в тому числі, і для людей з інвалідністю. С кожним роком в Україні кількісний показник осіб з інвалідністю збільшується постійно, і тому, автоматично виникає потреба в забезпеченні таких людей відповідними правами, що допоможе їм краще адаптуватися в суспільство. Забезпечення належними робочими місцями осіб з інвалідністю є одним із важливих показників розвитку соціальної держави. В даній статті проаналізовано законодавство України стосовно осіб з інвалідністю, наведено перелік норм і гарантій, наданих державою щодо працевлаштування даної категорії осіб. Досліджено фактичний стан виконання і здійснення контролю за процесом зайнятості людей з інвалідністю з боку органів державної влади України. Виявлено окремі проблеми та висвітлені недоліки, що стосуються процесу працевлаштування осіб з вадами здоров'я. Визначені та запропоновані шляхи вдосконалення законодавства та процесу працевлаштування осіб з інвалідністю шляхом застосування міжнародного досвіду таких країн як Польща, Швеція, Великобританія і його імплементація в національне законодавство України.

контроля за процессом занятости людей с инвалидностью со стороны органов государственной власти Украины. Обнаружены отдельные проблемы и освещены недостатки, которые относятся к процессу трудоустройства лиц с инвалидностью. Определены и предложены пути улучшения законодательства и процесса трудоустройства лиц с инвалидностью, путем применения международного опыта таких стран, как, Польша, Швеция и Великобритания, и его имплементация в национальное законодательство Украины.

**Ключевые слова:** лица с инвалидностью, трудоустройство, работодатель, рабочие места.

**Summary.** To date, Ukrainian legislation provides for a European vector of state development. First of all, it concerns the introduction and implementation of a high social standard of quality of life for the population, including persons with disabilities. Every year in Ukraine, the number of people with disability increases, and therefore the need to provide such persons with social rights is automatically raised, which will allow them to better adapt to society. Providing people with disabilities with proper jobs is one of the important indicators of the development of the welfare state. The article analyses the legislation of Ukraine on persons with disabilities, lists the norms and guarantees provided by the state regarding employment of this category of persons. The actual state of implementation and control over the process of employment of people with disabilities by the state authorities of Ukraine is investigated. We have identified some problems and highlighted shortcomings regarding the employment process for people with health problems. Ways to improve the legislation and the process of employment of persons with disabilities have been identified and proposed by applying the international experience of countries such as Poland, Sweden and the United Kingdom and its implementation in the national legislation of Ukraine.

**Key words:** persons with disabilities, employment, employer, working places.

**Постановка проблеми.** Сьогодні в Україні спостерігається достатньо стійка тенденція до зростання чисельності осіб з інвалідністю. Такі громадяни є серед усіх верств населення суспільства, а тим більше, кількісний показник таких людей постійно зростає і причини тому можуть

бути різні. Це зумовлено, насамперед, суперечливим соціально-економічним розвитком держави, безробіттям, незадовільним станом системи охорони здоров'я, охорони праці на підприємстві, низьким рівнем екологічної культури, недосконалістю законодавчої бази, війни в Афганістані та на Донбасі, Чорнобильської катастрофи, внаслідок чого українці отримали різні групи інвалідності.

Сучасна Конституція України передбачає європейський вектор розвитку суспільства, держави й національного законодавства. Такий вектор покликаний сприяти розвитку інклюзивного суспільства, утвердження гідного рівня та якості життя кожної особи, у тому числі особи з інвалідністю [1, с. 356].

Крім Конституції України, особливості правового регулювання праці людей з інвалідністю знайшли своє відображення в різноманітних нормативно-правових актах, починаючи з норм КЗпП України та закінчуючи підзаконними актами. Правові, соціально-економічні та організаційні засади захисту прав людей з обмеженими можливостями в національному законодавстві містяться в спеціальних законах, що поширюються винятково на зазначену категорію працівників, а саме, в Законі України від 21 березня 1991 р. № 875-XII «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» [2] та в Законі України від 6 жовтня 2005 р. № 2961-IV «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» [3]. Важливе значення щодо соціального захисту та працевлаштування осіб з інвалідністю мають норми Конвенції ООН від 13 грудня 2006 року про права осіб з інвалідністю, яка наблизила національне законодавство до міжнародних стандартів у цій сфері.

Незважаючи на існуючу нормативно-правову базу, наразі залишається невирішеним питання працевлаштування осіб з інвалідністю. Головними чинниками, які стримують процес працевлаштування осіб з вадами здоров'я є низький освітній та професійний рівень; відсутність економічної зацікавленості керівників підприємств у створенні робочих місць для осіб з

інвалідністю; недостатня кількість спеціалізованих робочих місць; низька конкурентоспроможність робочої сили осіб з фізичними обмеженнями, недосконалість законодавства, пасивне ставлення органів влади, відсутність належного громадського контролю тощо.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні, розробки заходів щодо збільшення зайнятості, ефективного і раціонального працевлаштування зазначених осіб, аналіз світового досвіду та його застосування в національне законодавство досліджувалося в працях таких науковців як: Н. М. Біби, П. А. Буценка, В. С. Венедиктова, Г.С. Гончарової, П. І. Жигалкіна, І. В. Зуба, І. Г. Козуб, В. Л. Костюка, В. І. Прокопенка, О. І. Процевського, Н. М. Хуторян та ін.

**Метою пропонованої статті** є аналіз національного і міжнародного законодавства, щодо працевлаштування осіб з інвалідністю, виявлення окремих проблем у працевлаштуванні зазначеної категорії працівників в Україні. Розробити пропозиції, які спрямовано на покращення становища осіб з інвалідністю із застосуванням світового досвіду.

**Виклад основного матеріалу.** Працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні, як вже зазналося, залишається доволі проблематичним питанням. Необхідно відмітити той факт, що й досі в нашій країні відсутні точні статистичні дані про людей з інвалідністю. Брак такої інформації є перешкодою на шляху реального та ефективного виконання політики, яка пов'язана з працевлаштуванням зазначеної категорії осіб. У пояснювальній записці до проекту закону від 24. 05. 2016 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення працевлаштування інвалідів» А.В. Журжій визначив, що є нагальна потреба у створенні Єдиного Реєстру осіб з інвалідністю, які потребують працевлаштування, розпорядником якого буде Фонд соціального захисту інвалідів та який буде періодично або за запитом Державної служби зайнятості надавати відомості щодо осіб з

інвалідністю, які шукають роботу [4]. З такою пропозицією ми повністю погоджуємося, оскільки, по-перше, це полегшить особам з інвалідністю процедуру пошуку відповідного робочого місця, і по-друге, перевагою такого реєстру буде те, що в ньому будуть міститись відомості стосовно достовірної кількості всіх працездатних осіб з інвалідністю, які шукають відповідну роботу. Таким чином, такі заходи дозволять підвищити ефективність працевлаштування осіб з інвалідністю та забезпечать належну реалізацію їх права на працю.

За даними Міністерства соціальної політики, станом на 2017 рік в Україні працевлаштовано 540 187 людей з інвалідністю. Тобто вони склали 26,2 відсотка від дорослого працездатного населення з інвалідністю [5]. А цей показник, як ми бачимо, не відповідає визначеній програмі міністерства, що означає лише одне: гарантії існують лише на папері. У той же час, існуючі міжнародні стандарти містять положення про те, щоб у державі було працевлаштовано хоча б половина із загальної чисельності осіб з інвалідністю, які проживають в країні. На жаль, ні державна програма, ні існуючі міжнародні стандарти не виконувались і не виконуються, їх закріплення є законним, доцільним і очевидним, проте практична їх реалізація по суті відсутня. Не менш важливим і достатньо актуальним питанням на сьогодні залишається процес працевлаштування роботодавцем осіб з інвалідністю. Виходячи з норм закону для підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських організацій осіб з інвалідністю, фізичних осіб, які використовують найману працю, установлюється норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю у розмірі чотирьох відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, - у кількості одного робочого місця [2]. За загальним правилом невиконання за підсумками звітного року нормативу з працевлаштування осіб з інвалідністю роботодавцю загрожують адміністративно-господарські санкції.

Тобто існують доволі несприятливі для роботодавця наслідки у разі невиконання зазначеної норми закону. Така вимога повинна стимулювати роботодавця працевлаштовувати осіб з інвалідністю. Але що відбувається на практиці? Загальновідомим є той факт, що забезпечення робочими місцями осіб з інвалідністю є майже формальністю і фактично залишається лише деклараціями, нереалізованими на практиці. Як правило, підприємці забезпечують робочими місцями людей з інвалідністю для того, щоб була дотримана квота працевлаштування і таким чином вони ухиляються від сплати штрафних санкцій. З цієї проблеми витікає ще одна, а саме, створюються «фіктивні робочі місця», тобто коли роботодавець за використанням трудової книжки людини з інвалідністю сплачує їй якісь незначні кошти. Крім цього, досить часто на підприємствах згадують про дотримання норми щодо працевлаштування аж наприкінці року, і потім починають посилено працевлаштовувати осіб з інвалідністю. На перший погляд можна побачити, що роботодавці такими діями не порушують закон, бо навпаки, забезпечують робочими місцями, але виникає досить гуманне питання: а чи задоволена особа з інвалідністю від такого «процесу» працевлаштування? Очевидно, що ні. Варто підкреслити, що роботодавець не тільки повинен формально виконувати норму закону щодо працевлаштування осіб з інвалідністю, а й забезпечувати людям здатність через працю бути рівноправними членами суспільства. Але цього факту ніхто не враховує. Зазначена низка таких причин обумовлена з одного боку, через провину роботодавця, а з іншої сторони і через недбалість інших органів влади. Так обов'язок щодо безпосередньої організації працевлаштування осіб з інвалідністю, зокрема направлення їх на роботу до відповідних підприємств, установ, організацій, в тому числі підприємств, громадських організацій інвалідів, фізичних осіб, які використовують найману працю покладається на державну службу зайнятості. На сьогоднішній день зазначена служба не здійснює свої функції належним чином та не вживає всіх можливих та

необхідних заходів для направлення інвалідів на працевлаштування. І тому склалась така практика, що роботодавці, з метою виконання нормативу робочих місць, просто змушені самостійно шукати осіб з інвалідністю, бо будуть зобов'язані сплатити досить велику суму грошей за порушення законодавства. Особливо гостро це питання стоїть перед підприємствами, з великою штатною чисельністю працівників, які зобов'язані забезпечити працевлаштуванням інвалідів в кількості 4% від загальної кількості працюючих, але знайти таку кількість осіб, щоб вони в той же час відповідали необхідним кваліфікаційним вимогам є не простою, а й подекуди і нездійсненною справою. Проблеми виникають також і у підприємств з важкими та шкідливими умовами праці, адже кількість осіб з інвалідністю які будуть згодні та зможуть працювати на таких підприємствах є набагато меншою, якщо порівнювати з іншими підприємствами. Сьогодні існують непоодинокі випадки, коли роботодавці з об'єктивних причин не в змозі знайти необхідну кількість осіб з інвалідністю для працевлаштування, проте до такого суб'єкта незалежно від таких обставин будуть застосовані штрафні санкції. Тому, як наслідок, роботодавцями працевлаштування таких осіб сприймається як тиск з боку держави. Вирішення досить непрості ситуації повинно відбуватися шляхом спільної праці як роботодавця так і державної служби зайнятості. Отже, зауважимо, що державній службі зайнятості необхідно досить відповідально відноситись до питання працевлаштування осіб з інвалідністю.

Повертаючись до питання процесу працевлаштування осіб з інвалідністю, можна погодитись з думкою багатьох науковців, що штрафні санкції за невиконання квоти, щодо кількості осіб з інвалідністю, сприяє певним негативним наслідкам. Як вихід з такої ситуації пропонується застосувати зарубіжний досвід, який має досить позитивні і ефективні результати стосовно цього питання. Слушним і досить результативним є досвід Польщі. Сутність врегулювання цього питання полягає в тому, що



кожен роботодавець повинен сплатити грошовий внесок до Фонду реабілітації осіб з інвалідністю, при цьому зробити цей внесок він повинен лише тоді, коли квота не виконується, якщо ж навпаки — відповідно не здійснює визначений законом внесок. Тим більше роботодавець має можливість отримати фінансову допомогу з Фонду реабілітації осіб з інвалідністю ля організації відповідних робочих місць [6]. Взагалі не існує системи квот і заохочувань для роботодавців у Бельгії, Фінляндії, Швейцарії, Латвії, Ліхтенштейні, Нідерландах, Норвегії, Швеції та Великій Британії, проте відсоток забезпечених робочим місцем осіб з інвалідністю має достатньо високі позначки [7]. З метою сприяння зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями уряди багатьох держав застосовують різноманітні заходи щодо найму та збереження зайнятості такої категорії осіб. Це, зокрема, матеріальне стимулювання, а саме, надання дотацій роботодавцям з метою компенсації заробітної плати працівників з інвалідністю; створення пільг для роботодавців, наприклад, пільг при сплаті внесків на соціальне страхування; використання психологічних та соціальних стимулів для заохочення роботодавців до працевлаштування осіб з інвалідністю; надання дотацій та субсидій роботодавцям для облаштування та технічного оснащення робочих місць для працівників з інвалідністю тощо.

Варто не оминати і той факт, що одним із негативних наслідків, що впливає на зайнятість і працевлаштування є низький освітній та професійний рівень осіб з інвалідністю. Численні дослідження стверджують, що в сучасних умовах, при значній конкуренції виживають тільки ті, які підготовлені, компетентні і здатні в силу своїх навичок бути конкурентоспроможними суб'єктами на трудовому ринку [8]. Проте постає питання: як бути тим, що мають вади пов'язані зі станом здоров'я? Сучасне законодавство України гарантує доступ осіб з інвалідністю до освітніх закладів загального та спеціального характеру. У свою чергу Фонд соціального захисту осіб з інвалідністю здійснює фінансування на

професійне навчання (професійну підготовку, підвищення кваліфікації та перепідготовку) осіб з вадами здоров'я які зареєстровані в установленому порядку в державній службі зайнятості як безробітні та відповідно до законодавства не мають права на допомогу по безробіттю, у професійно-технічних, закладах вищої освіти та інших навчальних закладах для здобуття професії за направленням державної служби зайнятості тощо [9]. Проте, незважаючи на це, практичне втілення зазначених норм і доступ осіб з інвалідністю до якісних послуг із професійного навчання є проблематичним на сьогодні, що зумовлює у свою чергу труднощі у працевлаштуванні. Це породжує стереотип, що особи з інвалідністю можуть виконувати тільки некваліфіковану роботу або недостатньо кваліфіковано виконувати свої трудові обов'язки [10]. Держава, як гарант, повинна створити якісні механізми працевлаштування шляхом забезпечення осіб з інвалідністю професійним навчанням та підвищенням кваліфікації, допомагаючи тим самим роботодавцям забезпечувати робочими місцями кваліфікованих спеціалістів. Зарубіжний досвід вказує, що вирішення цієї проблеми є реальним і має ефективні наслідки. Прикладом може слугувати Німеччина, де основним завданням органів влади є професійна підготовка осіб з інвалідністю та навчання їх за однією із загальновизнаних спеціальностей. По можливості, процес навчання повинен проходити на робочому місці поруч зі співробітниками без інвалідності. Особи з інтелектуальними порушеннями для отримання подальшої освіти або навчання за іншою спеціальністю можуть бути зараховані в один з інститутів тривалого навчання осіб з інвалідністю, де нараховується близько 15 тисяч місць. У свою чергу не менш важливим є навчання працівника на робочому місці. Звичайно, у разі неможливості здійснювати навчання на робочому місці в силу різних обставин, не можна не оминати і такий спосіб як дистанційне навчання, яке виступає чи не єдиним освітнім шансом для осіб з обмеженими функціональними можливостями. Як досить влучно підмітили І. В Заюков та

О. І. Стахов, що для віддаленої зайнятості, у тому числі для осіб з інвалідністю, найкраще підходять такі професії як: програмісти, художники, дизайнери, веб-дизайнери, журналісти, оператори комп'ютерного набору тощо. Тим більш, в Україні, останнім часом намітились тенденції в напрямку зростання потреби фахівців у галузі інформаційних технологій, тому враховуючи ці тенденції, саме зайнятість працездатних осіб з інвалідністю у цій сфері має бути пріоритетною [11]. Головним здобутком дистанційної освіти для осіб з обмеженими фізичними можливостями є їх придатність до життя і праці, можливість користуватися нарівні з іншими людьми навчальними послугами. Це дасть змогу особам з інвалідністю ,реалізувати себе не виходячи з дому.

Право на дистанційну зайнятість викладено у Законі України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» : людям з інвалідністю, які не мають змоги працювати на підприємствах, в установах, організаціях, державна служба зайнятості сприяє у працевлаштуванні з умовою виконання роботи безпосередньо вдома [2]. Питання надомної зайнятості регулюються лише постановою Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 29 вересня 1981 р. № 275/11-9921, яка потребує оновлення. Першим кроком на шляху має стати ратифікація Конвенцій МОП №177 «Про надомну працю» 1996 р. та №189 «Про гідну працю домашніх працівників» 2011 р., а також передбачити в трудовому законодавстві умови та вимоги щодо організації надомних робочих місць. Незважаючи на відсутність реального втілення дистанційної зайнятості осіб з обмеженими можливостями, законодавство України зобов'язує підприємства, установи та організації, у тому числі підприємства, громадські організації, а також фізичних осіб, які використовують найману працю: виділяти і створювати робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, у тому числі спеціальні робочі місця; створювати для таких працівників умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації. Проте на

практиці у роботодавця при прийнятті на роботу особи з інвалідністю виникають труднощі, які пов'язані з тим, що у розділі індивідуальної програми «трудова реабілітація» фахівці медико-соціальної експертної групи пишуть «потребує спеціальних умов праці» без будь-якої конкретизації таких умов. З приводу такої ситуації, вважаємо, що МСЕК в індивідуальній програмі реабілітації повинна уточнювати яких саме спеціальних умов праці потребує особа з інвалідністю, з урахуванням її діагнозу та можливостей організму.

Виходячи з норм закону єдиною можливістю отримати кошти для створення відповідних умов на робочому місці для осіб з інвалідністю є дотації для створення спеціальних робочих місць, які у Державній службі зайнятості зареєстровані як безробітні. При цьому процедура отримання таких дотацій є настільки ускладненою, що роботодавець взагалі не зацікавлений у співпраці з державою з відповідного питання. Вирішити таку непросту ситуацію, на нашу думку, можливо лише звернувшись до досвіду зарубіжних країн. Наприклад, при соціальних службах Великобританії існують спеціальні служби по найму осіб з інвалідністю на роботу, у яких надають допомогу з пошуком роботи, оплатою спеціального транспорту, робоче місце клієнта забезпечують необхідним обладнанням [6]. У свою чергу установи, підприємства, організації, які приймають на роботу осіб з інвалідністю, отримують місячну допомогу для придбання спеціальної техніки, наприклад, інвалідних колясок, ліфтів. Особи з важкими захворюваннями здійснюють свої робочі обов'язки безпосередньо вдома, при цьому, для робочих цілей їм встановлюють спеціальне комп'ютерне обладнання. Вдалим прикладом найбільш успішного досягнення рівня зайнятості осіб з інвалідністю є шведська антидискримінаційна модель. Держава пропонує саме компенсацію витрат пов'язаних із розумним пристосуванням. Роботодавець, в тому числі і особа з інвалідністю, має право отримати до 100 тисяч крон на рік на необхідне для трудової діяльності

обладнання. Також існує Офіс соціального страхування, який відповідає за забезпечення допоміжних технологій у сфері праці [6].

**Висновки.** Таким чином, враховуючи позитивний зарубіжний досвід, для вирішення питання щодо ефективного і належного працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні необхідно: 1) створити Єдиний Реєстр осіб з інвалідністю; 2) змінити в сучасному законодавстві вектор примусу на вектор стимулювання і заохочення з боку держави стосовно роботодавців; 3) забезпечити плідну співпрацю і взаємодію державних органів, органів місцевого самоврядування, громадських організацій, роботодавців щодо працевлаштування осіб з інвалідністю; 4) удосконалити систему обліку і контролю за виконанням приписів закону шляхом вжиття процедур по передачі результатів щодо точної кількості працевлаштованих осіб з інвалідністю і тих, що знаходяться в пошуку робочого місця уповноваженим органам для прийняття і вирішення відповідних питань; 5) посилити контроль з боку держави над державною службою зайнятості, з метою вжиття всіх необхідних заходів щодо працевлаштування осіб з інвалідністю; 6) запровадити постійний державний і громадський моніторинг за дотриманням прав осіб з інвалідністю; 7) запровадити та законодавчо врегулювати питання щодо дистанційної зайнятості осіб з інвалідністю.

### **Література**

1. Костюк В. Л. , Яцкевич І. І. Тенденції реформування соціального захисту осіб з інвалідністю у контексті сьогодення: проблеми та перспективи: Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення» присвяченій 90-річчю чл.-кор. НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, д-ра юрид. наук, проф. О. І. Процевського . Юрайт. 2019. 508 с.

2. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України № 875-XII від 09.08.2019 р. Відомості Верховної Ради України.1991 . № 21, ст. 252.
3. Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні Закон України № 2961-IV від 06. 10. 2005 р. Відомості Верховної Ради України. 2006. № 2, /2-3/, ст. 36.
4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення працевлаштування інвалідів. Проект закону № 4578-2 від 24.05.2016.
5. Державна служба статистики «Соціальний захист населення». URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/2018/zb/07/zb\\_szn\\_2017.pdf](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/07/zb_szn_2017.pdf)
6. Богданов С., Мойса Б. Пропозиції до політики щодо працевлаштування осіб з інвалідністю. Лабораторія законодавчих ініціатив. 2017. 40 с.
7. Галицький О. М. Світовий досвід реалізації державної політики підтримки осіб з інвалідністю та його імплементація в Україні. Інвестиції: практика та досвід. 2019. № 6. С. 122-127.
8. Маршавін Ю. М., Маршавін Д. Ю., Судаков М. В. , Бондарчук Л. В.; за заг. ред. Ю.М. Маршавіна. Працевлаштування молоді з інвалідністю: ІПК ДСЗУ. 2010. 184 с.
9. Про зайнятість населення: Закон України від 09.08.2019 № 5067-VI. Відомості Верховної Ради України.2013. № 24, ст. 243.
- 10.Працевлаштування та зайнятість людей із інвалідністю: Довідник для роботодавців. Упорядн. Семигіна Т. В., Іванова О. Л., 2010. 140 с.
- 11.Проблеми та перспективи зайнятості інвалідів в Україні. І. В. Заюков, О. І. Стахов. URL: [http://old.bumib.edu.ua/sites/default/files/visnyk/30\\_3.pdf](http://old.bumib.edu.ua/sites/default/files/visnyk/30_3.pdf)