

**ЛЬВІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ІВАНА  
ФРАНКА**

Історичний факультет

Кафедра соціології

**Пояснювальна записка**

до кваліфікаційної (магістерської) роботи  
освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавр

на тему:

**«Особливості працевлаштування осіб з інвалідністю в сучасній Україні»**

Виконала: студентка 4 курсу,

Групи ІСС-41 спеціальності

054 «Соціологія»

Муц О.І.

Науковий керівник: к.с.н. доцент Кудринська А.І.

Рецензент: к.с.н. Марусяк Т.С.

Львів 2022

## **ЗМІСТ**

<b>Вступ.....</b>	<b>3</b>
-------------------	----------

<b>Розділ I. Теоретико-методологічні аспекти дослідження особливостей працевлаштування людей із інвалідністю.....</b>	<b>6</b>
1.1 Концептуалізація поняття «працевлаштування» у науковому дискурсі.....	6
1.2 Особи з інвалідністю: особливості тлумачення .....	12
1.3 Соціологічне моделювання особливостей працевлаштування людей з інвалідністю.....	20
<i>Висновки до розділу 1.....</i>	<i>24</i>
<b>Розділ II. Особливості працевлаштування людей з інвалідністю: досвід емпіричного вивчення.....</b>	<b>25</b>
2.1 Регулювання працевлаштування на законодавчому рівні.....	25
2.2 Особливості працевлаштування людей з інвалідністю на регіональному рівні.....	28
2.3 Особливості працевлаштування людей з інвалідністю крізь призму міжнародного досвіду .....	34
<i>Висновки до розділу 2.....</i>	<i>41</i>
<i>Висновки.....</i>	<i>42</i>
<i>Список наукової літератури</i>	

## Вступ

*Практична актуальність.* Проблематика працевлаштування людей є важливою для вивчення, адже більшість людей бере участь у трудових процесах. У сучасному суспільстві відбуваються зміни, і люди з інвалідністю все частіше вважаються цінним ресурсом у робочій силі.

У сучасному українському суспільстві є досить вагомий відсоток людей із інвалідністю. Прикро зауважувати, але з кожним роком кількість людей не лише з вродженою, а й із набутою інвалідністю зростає, що є наслідком антитерористичної операції на сході України, а також російсько-української війни. Більшість із цих осіб - у працездатному віці. Варто зазначити, що не кожен із них, хто є в працездатному віці, працевлаштований. Це можна пояснити тим, що не кожна людина з інвалідністю, не зважаючи на те, що має конституційне право на працю, може належним чином ним скористатися. Працевлаштування цієї категорії осіб детерміноване низкою перешкод і соціальних бар'єрів. У Довіднику для роботодавців, «Соціальна інтеграція людей з інвалідністю шляхом забезпечення доступу до зайнятості», підготовленому Міжнародною організацією праці та Державним центром зайнятості, зазначається, що лівова частка цих соціальних перепон пов'язана не стільки з інвалідністю цієї категорії осіб, скільки зі ставленням до них роботодавців.

Означені аспекти зумовлюють практичну актуальність досліджуваної нами проблематики, оскільки нам важливо: зрозуміти, що саме сприяє включенню людей із інвалідністю в економічне життя країни; з'ясувати чи існує дискримінація з приводу інвалідності і чи має вона місце у процесі працевлаштування.

### *Теоретична актуальність.*

При вивченні проблематики особливостей працевлаштування людей з інвалідністю важливе значення має розгляд низки понять таких як праця, працевлаштування, люди з інвалідністю, трудові взаємозв'язки тощо. Онтологічні й епістемологічні засади цих термінів уможливають детальний аналіз усі складових, що так чи інакше взаємопов'язані із цим процесом.

Проблематика праці та трудової діяльності висвітлена у працях багатьох як вітчизняних, так і закордонних вчених. Вивчення засад праці у науковому дискурсі відбувається ще з другої половини XVIII ст., проте найбільший розвиток був у XIX-XX ст. Основні теоретичні підходи у вивченні цього поняття містяться у наукових розробках таких дослідників: Ф. Тейлор, Ф. Гілберт, Л. Гілбрет, А. Файоль, Е. Мейо, Ф. Герцберг, А. Маслоу, М. Армстронг та інші.

Низка аспектів, пов'язаних із працею та зайнятістю людей із інвалідністю висвітлюють у своїх наукових публікаціях В. Осипов, Герасимчук А., Борданова Л., Шевченко Н., Гнилицька Н., Перепельчук Т.

Хоча у працях зазначених науковців відображені важливі аспекти досліджуваної нами проблематики, однак поза увагою дослідників залишаються питання, пов'язані з особливостями працевлаштування різних категорій осіб із інвалідністю (з порушеннями функцій зору, слуху, опорно-рухового апарату); зі ставленням роботодавців до цієї проблематики. Означені аспекти обумовлюють теоретичну актуальність обраної нами проблематики.

***Метою роботи є*** дослідження працевлаштування людей із інвалідністю в українському середовищі.

### ***Завдання курсової роботи:***

1. Проаналізувати сутність понять «працевлаштування» та «праця» в науковому дискурсі.

2. Окреслити теоретичні особливості тлумачення поняття «особи з інвалідністю».
3. На основі структурного функціоналізму розробити соціологічне моделювання працевлаштування людей з інвалідністю.
4. Висвітлити особливості регулювання працевлаштування людей з інвалідністю на законодавчому рівні України.
5. Проаналізувати особливості працевлаштування людей з інвалідністю на регіональному рівні.
6. Окреслити наявний закордонний досвід, щодо працевлаштування людей з інвалідністю.

*Об'єктом дослідження (за критерієм носія проблеми)* є люди з інвалідністю.

*Об'єктом дослідження (за критерієм загальної проблеми)* є працевлаштування людей з інвалідністю.

*Предметом дослідження* є особливості працевлаштування людей з інвалідністю в сучасному українському суспільстві.

*Теоретико-методологічні засади дослідження:* Основою для дослідження обрано структурний функціоналізм, у рамках якого аналізувалася обрана тема. Т. Парсонс розглядає особу як функцію від тієї низки соціальних ролей, які властиві будь-якому індивіду в тому чи іншому суспільстві. За його теорією, усі особи включені у соціальну систему, що містить механізми взаємодії структурних елементів та має свою структуру.

*Практичне значення одержаних результатів:* Отримані результати бакалаврської кваліфікаційної роботи поглиблюють наукові уявлення про таку категорію осіб, як люди з інвалідністю, а також про особливості їхнього працевлаштування. Викладені у кваліфікаційній роботі основні положення, висновки та емпіричні матеріали можуть бути використані у подальших наукових розвідках означеної та спорідненої проблематики, а також у процесі

викладання таких навчальних дисциплін, як «Соціологія особистості», «Соціологія праці» тощо.

### ***Структура роботи:***

Бакалаврська кваліфікаційна робота складається зі: вступу, двох розділів, висновків до кожного з розділів, загальних висновків, списку використаних джерел, який налічує ... пункти. Загальний обсяг складає ... сторінки.

## **1.1 Концептуалізація поняття «працевлаштування» у науковому дискурсі**

Із явищем працевлаштування, мабуть, знайома кожна доросла людина, оскільки в сучасному соціальному просторі без нього складно обходитися. Із плином часу воно постійно трансформується, набуває нових форм та якостей. Працевлаштування – це, свого роду, угода, про купівлю-продаж робочої сили на ринку праці, що укладається між роботодавцем та найманим працівником. Оскільки ринок праці в сучасному українському суспільстві має певні специфічні риси, у багатьох випадках процес працевлаштування ускладнюється, з одного боку, через особливості самого ринку, а з іншого, - через особливості специфічного товару (робочої сили). Спробуємо розглянути сутність цього процесу у науковому дискурсі.

Загалом працевлаштування - це забезпечення роботою. Працевлаштування - це система організаційних, економічних і правових заходів, направлених на забезпечення трудової зайнятості населення. Поняття працевлаштування розрізняється в широкому і вузькому значеннях. У

широкому значенні працевлаштування об'єднує всі форми трудової діяльності, що не суперечать законодавству, включаючи самостійне забезпечення себе роботою, в тому числі індивідуальну трудову діяльність, підприємництво, фермерство тощо. На законодавчому рівні забезпечується можливість пошуку роботи відповідно до кваліфікаційного рівня для тих громадян, які втратили місце праці. Роботою згідно кваліфікації вважається така, що відповідає освітньо-професійному рівню працівника і надається в тій місцевості, де він проживає [30].

У вузькому значенні під працевлаштуванням розуміють такі форми трудової діяльності, які встановлюються при сприянні органів держави або недержавних організацій на основі ліцензування [6].

Загалом процес працевлаштування передбачає пошук роботи фізичною особою. Цей процес детермінований низкою чинників, а саме: соціальними та професійними орієнтаціями індивіда; сферою діяльності; мотивацією професійної діяльності; змістом і характером праці; економічними орієнтаціями; економічною активністю; уявленнями про життєвий успіх та способи його досягнення; намірами стосовно провадження власного бізнесу тощо. [30] Доцільно зазначити, що не менш значимими у процесі працевлаштування є освітньо-професійний потенціал індивіда, оскільки від цього безпосередньо залежать і місце праці, й її оплата, надання різного роду пільг тощо, а також індивідуальні ознаки індивіда,

Згідно міркувань Б.Генкіна, процес працевлаштування індивіда значно полегшується за наявності в нього таких особистісних компонент, як моральні якості, вміння працювати в колективі; творчий потенціал; активність; організованість, асертивність, належний освітній рівень і професіоналізм. Якщо індивід володіє трьома з перерахованих компонентів, він за будь-яких обставин може реалізувати себе за робітничим фахом. Поєднання в одній особі чотирьох із цих складових розширює можливості



працівника до вищої оплати праці. Індивід, який одночасно володіє п'ятьма такими якостями зустрічається не часто, водночас він має високі шанси досягнути значних успіхів у пошуку місця праці [13].

Варто зазначити, що у соціології, попри чималу кількість згадувань поняття «працевлаштування» стосовно різних категорій осіб (молоді, демобілізованих, людей з обмеженими можливостями, інвалідів), його ґрунтовне тлумачення зустрічається не надто часто. У соціології поняття „працевлаштування” виходить із поняття праці. Праця - невід'ємний атрибут життя кожної людини. Її результати завжди цінувалися і демонстрували становище індивіда у суспільстві.

„Праця”, на думку академіка В. Осипова, - це діяльність людини, в процесі якої вона, використовуючи знаряддя праці, залучає їх з ціллю створення необхідних для неї предметів, за допомогою яких будуть задоволені всі її потреби. Праця являє собою сукупність трьох компонентів: цілеспрямованої поведінки людини, предметів праці та засобів праці. З цього випливає визначення, що працевлаштування - це поведінка індивіда, спрямована на пошук місця праці, з метою забезпечення в кінцевому результаті своїх потреб. [21]

Якщо звернутися до етимології слова "праця", то практично у всіх індоєвропейських мовах слово «працювати», "трудитися" спочатку означало "залишитися без батьків", тобто бути приреченим на нестаток, важке існування, муки, тягар, повинність, біль, труднощі. В англійській мові слово "labour" також означає зусилля, життєві турботи, стан виснаження, тривоги, страждання [9]. З цих визначень сутність поняття “праця” вказує на доцільність фізичних зусиль, щоб існувати та бути кимось у цьому суспільстві.

Праця - це діяльність людей спрямована для забезпечення потреб індивіда та суспільства через створення матеріальних і духовних благ. У філософії праця вивчається переважно з онтологічних і аксіологічних позицій:

специфіка й зміст праці, природа праці, її зміст і значення для людини. Праця слугує універсальною категорією, що охоплює всі аспекти людської діяльності, та детермінує процес формування особистості, її соціальний та професійний портрети. Тому філософське осмислення процесу праці дає підстави розглядати її не тільки як предметну діяльність, ототожену з матеріальними благами, але й як процес конструювання суб'єктом свого соціального й індивідуального «Я».

Не коректно аналізувати сутність праці якщо не розглядати її як соціокультурне явище, що пов'язує особистість із іншими індивідами та суспільством загалом.

Розкриваючи соціальний аспект праці, англійський соціолог М.Армстронг зазначає, що праця – це зусилля і використання людиною своїх можливостей і здібностей для досягнення певної цілі. Більшість людей працюють з метою заробити собі на проживання. Разом із тим, вони працюють ще і тому, що праця дає людині внутрішнє задоволення, сприяє реалізації власних можливостей, формування товариських стосунків. [14]

Праця - вид соціальної діяльності, якій притаманна певна двоїстість. З одного боку її можна розглядати як процес реалізації здібностей, знань та умінь індивіда, а з іншого, - як їх відтворення.

Характер праці з формуванням інформаційного суспільства змінюється. З одного боку, процес праці набуває більш творчого характеру, з іншою, власне творчість слугує одним із аспектів праці в класичному його розумінні. Предмети творчої праці також матеріалізуються в продукт праці або реалізуються як послуга. [9]

З психологічного боку праця акумулює психічні процеси та психологічні фактори, які спонукають, програмують, регулюють трудову

активність індивіда. Це так звана внутрішня (психічна) діяльність. Будь-яка праця поєднує зовнішню (фізичну) та внутрішню (психічну) сторони. [17]

Психологічний аспект праці пов'язаний з тим, що предметні дії працівника визначаються й регулюються внутрішньою (психічною) діяльністю — пізнавальною, мотиваційною, емоційною. Так, під час праці в людини активізуються такі пізнавальні процеси, як відчуття, сприймання, мислення, пам'ять, уява. У процесі праці їй необхідно бути уважною, виявляти вольові якості. Під час виконання роботи працівник може переживати різні психічні та емоційні стани — активність, зацікавленість, зосередженість, ентузіазм, напруження, стомленість, незадоволення, нудьгу і т. ін. У праці реалізуються й одночасно розвиваються професійні здібності, знання, трудові навички та вміння працівника, розкриваються риси його характеру, моральні якості, мотиви діяльності. У праці людина стверджує себе як особистість, реалізує та розвиває свій творчий потенціал.

Вітчизняний фізіолог і психолог І. Сеченов заклав підґрунття наукового осмислення рефлекторної природи психічних процесів у трудових актах, вивчення закономірностей автоматизації трудових процесів, тривалості робочого дня, якості трудової діяльності, режиму праці, активного відпочинку, профілактики перевтоми тощо.

У 20-30-х роках у США відбулася переоцінка людського чинника в організації виробництва. Значимим у цьому є доробок професора Гарвардської ділової школи Е. Мейо. Вивчаючи причини плинності робочої сили на текстильних підприємствах, він встановив, що головними серед них були не умови праці, а відсутність зв'язків між робітниками під час робочої зміни. Вчений запропонував обов'язкові паузи для відпочинку працівників, формування як ділових, так і дружніх взаємозв'язків між ними, позавиробниче спілкування тощо. [16]

З економічної точки зору праця - це процес свідомої і цілеспрямованої діяльності людей, за допомогою якої вони перетворюють природні ресурси та пристосовують її для задоволення своїх потреб.

Як самостійній економічній категорії „праці” притаманні кількісні й якісні характеристики. Кількісна характеристика праці пов'язана з витратами певного обсягу енергії. Кількісна характеристика проявляється в таких поняттях, як чисельність зайнятих, тривалість робочого дня, трудомісткість, інтенсивність праці. Якісна характеристика праці проявляється в таких поняттях і категоріях, як складність роботи, професійна специфіка, якість кінцевих результатів праці (продукції, послуг), ефективність витраченої праці, відповідальність за трудову діяльність [16].

Праця, як суспільне явище, розглядається на всіх рівнях соціологічної науки. На макрорівні вивчається як соціальний інститут, його функціонування і зміни; закони поділу і кооперації праці, розподілу за працею; зростання потреб тощо. На мезорівні вивчаються особливості вияву загальних закономірностей та законів розвитку соціально-трудова відносин в окремих галузях народного господарства, сферах життєдіяльності суспільства.

На мікрорівні соціологія фокусує увагу на закономірностях змін змісту праці, мотивів трудової поведінки під дією трудових ситуацій і способу життя працівників, особливостей трудової поведінки у зв'язку з дією різних суб'єктивних і об'єктивних чинників, ставлення до праці в результаті дії різних форм власності, трудової адаптації, міжособистісного спілкування тощо. [25]

Розвиток соціологічної думки про працю бере початок із античності. Згідно візії Платона, спеціалізація праці є необхідною умовою поліпшення якості продукту праці. І чим довше працівник спеціалізується у своєму ремеслі, тим кращі успіхи він матиме. Тому Платон уважав доцільним пожиттєве закріплення працівника за певною професією. Давньогрецький

філософ-матеріаліст Демокріт вивчав значимість поділу праці для розвитку суспільства і наукового знання, а також фокусував увагу на трудовій діяльності та суміжних із нею явищах. Суттєвим є його доробок стосовно сутності й механізму виникнення суспільства, походження і розвитку людини, місця і ролі в цьому праці. [25]

Систематизоване вчення про поділ праці створює А. Сміт. Він запропонував навіть сам цей термін і, з'ясовуючи суспільну взаємозалежність людей, виходив із поділу праці та необхідності обміну її продуктами.

Проаналізувавши визначення праці з точки зору вчених є багато думок але узагальнивши визначення праця - це те, що необхідно для кожної людини, те з чим пов'язує своє життя.

## **1.2 Особи з інвалідністю: особливості тлумачення**

Основні поняття, на яких фокусуватимемо увагу в цьому підрозділі, це «інвалід», «людина з обмеженими можливостями», «інклюзія», «інтеграція», «інклюзивна зайнятість».

Великий тлумачний словник сучасної української мови пояснює, що інвалід – це людина, яка частково чи повністю втратила працездатність унаслідок поранення, хвороби, каліцтва чи старості, а інвалідність є станом інваліда. [26]

В Україні термін «інвалід» був замінений на слово "особа з інвалідністю", про що задекларованому у чинному законодавстві. Зокрема, Закон №2249-VII «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» почав діяти з 16.01.2018 року. Закон приводить норми діючого законодавства у відповідність до положень Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю. Крім того, запроваджуючи у вжиток термін "особа з інвалідністю", перш за все, акцент робиться на людині, а не на її інвалідності". [10]

Єдиний коректний терміном, яким доцільно послуговуватися сьогодні, є «людина (особа) з інвалідністю». Коли ми говоримо «інвалід», ми апріорі навішуємо на людину ярлик. Але інвалідність — це тільки одна з ознак людини, при цьому вона може бути чиеюсь дружиною, донькою, сином чи братом, з темним чи рудим волоссям, професіоналом у певній сфері, спортсменом, і низкою досягнень тощо. Тому коректно у такому випадку дотримуватися принципу «person first language», тобто, пам'ятати, що на першому місці завжди людина, а вже потім її ознака, якщо це необхідно вказати [11]

Термін “інвалідність” використовують щодо осіб з інвалідністю, включаючи тих, хто має стійкі фізичні, ментальні, інтелектуальні або сенсорні порушення, які при взаємодії з різними бар'єрами в навколишньому середовищі, поведінці, ставленні перешкоджають повній та ефективній участі людей з інвалідністю в житті суспільства нарівні з людьми без інвалідності. Інвалідність стосується не лише стану здоров'я людини чи медичних проблем. Це соціальне явище, що відображає взаємодію між особливостями людини і суспільства, в якому вона живе [36]

Згідно з Декларацією ООН про права інвалідів (1975 р.), інвалід – «це будь-яка особа, що не може самостійно забезпечити повністю або частково потреби нормальної особистості та (або) соціального життя в силу недоліку, будь то вродженого чи ні, його (її) фізичних чи розумових можливостей».[26] У Конвенції ООН про права інвалідів (2006) інвалідність трактується, як «поняття, яке еволюціонує і є результатом взаємодії, яка відбувається між людьми з інвалідністю та перешкодами у стосунках і середовищі і яка заважає їхній повноцінній і дієвій участі у житті суспільства на рівні з іншими» [26]

У статті 2 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» інвалід характеризується як особа із стійким розладом функцій організму, що зумовлений захворюванням, травмою або уродженням

дефектом та призводить до обмеження життєдіяльності й зумовлює потребу в соціальній допомозі та захисті.

Згідно Закону України «Про реабілітацію інвалідів в Україні» від 2005 р., «інвалідність – міра втрати здоров'я та обмеження життєдіяльності, що перешкоджає або позбавляє конкретну особу здатності чи можливості здійснювати діяльність у спосіб та в межах, що вважаються для особи нормальними залежно від вікових, статевих, соціальних і культурних факторів». [26]

Інвалідність є наслідком низки бар'єрів, що їх вибудовує суспільство стосовно людей з інвалідністю. Зокрема, йдеться про такі, як стигма та дискримінація; неналежний доступ до послуг з охорони здоров'я та реабілітації; проблема доступності транспорту, приміщень та інформації. [26]

Інвалідність – це не вирок. Особи з інвалідністю не вимагають чогось специфічного, а потребують лише елементарного – можливості жити серед людей, бути в суспільстві і відчувати себе людьми.

Інвалідність – проблема багатогранна, безпосередньо пов'язана з рівнем економічного, політичного, соціального та культурного розвитку держави. Вона тісно корелює з мораллю, релігією, етикою суспільства, має давні історичні коріння та сягає найбільш ранніх етапів розвитку людства. [7]

Стосовно термінів «обмежені можливості» та «особливі потреби», доцільно зазначити, що ним часто оперують на побутовому рівні. Він теж є некоректним, адже у кожної людини є певні обмеження щодо своїх можливостей (наприклад, фізично ми не здатні підняти щось надто важке). Те саме стосується особливих потреб, адже у кожного з нас є свої особливості та особливі потреби. Наприклад, хтось більш ефективно працює з самого ранку, а у когось продуктивність ввечері підвищується ближче до вечора. У когось очі надто чутливі до сприйняття сонячного проміння, що зумовлює

потребу в сонцезахисних окулярах. Пандус чи ліфти — це давно вже не особливі потреби, а базова інфраструктурна потреба для багатьох людей, адже ними користуються не тільки люди з інвалідністю, а й батьки з дитячими візочками, пасажери з валізами на колесах [11].

Таким чином, термін “люди з обмеженими фізичними можливостями” є некоректним, позаяк кожна людина має певні фізичні обмеження. Те ж стосується поняття “особливих людей”. Усі люди по-своєму особливі, називати людей такими лише тому, що в них є інвалідність, не дуже коректно. Звісно, коли людина зробила щось справді визначне чи має, скажімо, високий рівень інтелекту – тоді це зрозуміло. Для когось кохана людина теж особлива людина [36].

Сучасні соціопсихологічні концепції розглядають явище інвалідності як наслідок порушень здоров'я індивіда та соціально несприятливих умов, що заважають людині з інвалідністю бути повноцінним членом суспільства (табл. 1.2.1.).

Таблиця 1.2.1.

### Інвалідність крізь призму соціопсихологічних концепцій

Основні соціопсихологічні концепції	Змістовна характеристика
<i>Психоаналітична теорія особистості (З. Фрейд)</i>	Почуття неповноцінності є наслідком формування вставлення <b>Я</b> до свого <b>Над-Я</b> . Так само, як і почуття провини - це вираження напруги між <b>Я</b> та <b>Над-Я</b> . Почуття неповноцінності й почуття провини взагалі важко відокремити один від одного. Дитина почуває себе неповноцінною, якщо усвідомлює, що її не



	люблять. Те саме стосується й дорослих. Зазвичай, матері, доля яких «наділила» хворою або неповноцінною дитиною, намагаються заповнити цю несправедливість надмірною любов'ю.
<i>Індивідуальна теорія особистості (А. Адлер)</i>	Мета всіх людей це подолання почуття не повноцінності та у деяких осіб воно може перерости у комплекс неповноцінності. Згідно даної теорії особи з вираженою органічною слабкістю чи дефектом намагаються компенсувати ці дефекти різними вправами та досягають значних успіхів в певній діяльності.
<i>Асоціативна психологія (Е. Клаперед, М. Монтессорі)</i>	За основу взято дитину, яка повинна в своїй уяві бачити нормальний тип життя якого перебуває у духовному світі. Потрібно створити спеціальні умови для приємних занять, тому що активна діяльність необхідна для розвитку. Це допоможе відсталій дитині звільнитися від ознак регресії й здійснити перехід від неробства до праці, від пасивності до активності. Тільки праця й воля виправляють пороки розвитку, а тому всі дитячі установи повинні покласти в основу своєї діяльності саме ці принципи.

*Джерело:* складено автором на основі [3]

Соціологічний підхід з його пізнавальними можливостями ґрунтується на загальновідомому нині постулаті, що індивідуальні психофізіологічні процеси знаходяться у тісному взаємозв'язку з процесами соціальними – способом і

рівнем життя людини, можливостями отримання медико-соціальних та інших послуг, екологічною ситуацією, характером взаємин у найближчому соціальному оточенні тощо. У соціології існує широкий спектр методологічних підходів і методик, що уможливають вивчати здоров'я та соціальні проблеми інвалідності (табл. 1.2.2).

Таблиця 1.2.2.

### Основні соціологічні концепції інвалідації

<b>Основні соціологічні концепції</b>	<b>Змістова характеристика</b>
<i>Структурно-функціональний аналіз (Т. Парсонс, Р. Мертон, К. Девіс)</i>	Основними понятійними категоріями стали «інваліди», «діти з обмеженими можливостями». Основні ідеї полягали у соціальній політиці держави по відношенню до інвалідів, у їх соціальній реабілітації, соціальних службах та соціальній підтримці сімей.
<i>Соціально-антропологічний підхід (Е. Дюркгейм)</i>	Саме він вперше використав і розглядав у таких поняттях, як «діти з обмеженими можливостями», «нетипічні діти». В основі підходу лежать ідеї про форми соціальних відносин, соціальні інститути та механізми соціального контролю.
<i>Класична соціологічна теорія (М. Вебер, Н. Смілзер)</i>	Розкриває ідеї: суб'єктивно осмислені дії індивіда, орієнтованого на поведінку інших людей; специфічні механізми соціальної адаптації осіб з обмеженими можливостями; визначення основних компонентів

	дивіації – людина, якій властива дана поведінка; норми очікування – критерій оцінки поведінки як девіантної, соціум, що реагує на дану поведінку.
<i>Феноменологічна теорія (П. Бергер, Т. Луман, А. Шюц)</i>	Основними понятійними категоріями теорії стали «діти з обмеженими можливостями», «нетипічні діти». Дана теорія характеризується ідеями про процеси соціального конструювання реальності; специфіку повсякденного сприймання інвалідності, мислення та діяльності; агенти та продукт конструювання.

*Джерело:* складено автором на основі [3]

Термін «інтеграція» означає «поєднання в ціле будь-яких частин». Інтеграція трактується також як «...внутрішньо груповий процес – створення внутрішньої єдності, згуртованості, що проявляється в ідентифікації колективної об’єктивності в накладанні та прийнятті відповідальності за успіхи і невдачі в спільній діяльності». [15] За своїм змістом інтеграція є процесом соціального становлення особистості і сприяє соціалізації та самоствердженню [15].

Термін «інклюдія» є предметом наукових зацікавлень низки авторів (див. табл. 1.2.3).

*Таблиця 1.2.3.*

#### **Підходи авторів до визначення поняття «інклюдія» [16]**

<b>Прізвище автор</b>	<b>Особливості тлумачення поняття «інклюдія»:</b>
---------------------------	---

Ярська В.	з'єднання / включення індивідів або груп в різні соціальні спільноти, групи;
Солдатова Л.	процес, що передбачає сукупність регулюючих заходів та самоорганізації суспільства, спрямований на підвищення ступеня активної участі в житті суспільства індивідів або груп із всіма особливостями їхніх демографічних, економічних, політичних і культурно-духовних характеристик;
Міщик Л.	процес збільшення ступеня участі всіх дітей у соціальному житті та різних програмах;
Калініна Л.А	політика та процес, який передбачає отримання більших можливостей у навчанні та соціальному житті для всіх людей і також для дітей з інвалідністю;
Мельник Ю. Р	забезпечення того, щоб усі діти й дорослі могли брати участь у житті громади як рівноправні члени, яких поважають і які роблять свій внесок у розвиток громади та суспільства;
Клименюк Н. В.	процес рівного співіснування в освітньому середовищі людей і, перш за все, дітей з різними потребами;
Національна Асамблея Інвалідів України	політика і процес, які забезпечують повну участь усім членам суспільства в усіх сферах життєдіяльності.

Інклюзія — це процес реального включення людей з інвалідністю в активне суспільне життя і однаковою мірою необхідна для всіх членів суспільства [8].

Як доводить практика, люди з особливими потребами можуть бути і стають повноцінними членами суспільства, які надихають своїм прикладом багатьох, зокрема й абсолютно здорових людей [7].

Є багато термінів та визначень поняття особа з інвалідністю та найголовніше, що потрібно запам'ятати це те, що ці особи такі самі як і всі інші, які люблять своє життя і цінують його.

### **1.3 Соціологічне моделювання особливостей працевлаштування людей з інвалідністю**

Для створення авторського моделювання особливостей працевлаштування людей з інвалідністю застосовано парадигму структурного функціоналізму. Для початку варто окреслити онтологічні засади теорій. Структурний функціоналізм є однією із макросоціологічних теорій. Це напрямок у соціології, що розглядає суспільство, соціум, їхні явища і процеси як соціальні системи, які мають свою структуру і механізм взаємодії відповідних структурних елементів, кожний з яких виконує своєрідну роль, функцію в даній системі.

Вагоме значення у розвитку цього напрямку належить американському соціологу Т. Парсонсу, що у 1937 році видав свою працю «Структура соціальної дії». Важливу роль у цих теоріях займає розуміння соціальної дії як єдності трьох підсистем: суб'єкта дії (індивіду як діючої особи), певної ситуації, ціннісно-нормативних розпоряджень як умов дії [28]. Також Т. Парсонсом виокремлено чотири основні функції соціальної системи:

пристосування, досягнення мети, інтеграції та відтворення структури, які забезпечуються різними підсистемами суспільства [34].

Запропонована Т. Парсонсом загальна модель дії, названа «одиничним актом», розглядається як аналітична абстракція будь-якої дії людини, в її сутнісних рисах. Ця модель включає: дійову особу - так званий *actor* - людину, котра прагне діяти, має певну мету й усвідомлює способи її досягнення; ситуаційне оточення - змінні і незмінні чинники оточення по відношенню до яких направлена дія і від яких вона залежить [20].

Т. Парсонс розглядає особу як функцію від тієї низки соціальних ролей, які властиві будь-якому індивідові в тому або іншому суспільстві. Він трактує соціальну роль як модель поведінки, об'єктивно задану соціальною позицією особи в системі суспільних і міжособових стосунків. Реалізуючи ту чи іншу роль, індивід більш менш чітко усвідомлює свої дії та вчинки, а відтак вибудовує свою поведінку у відповідності з очікуваннями оточуючих. Рольова поведінка особистості значною мірою детермінована тими нормами соціального середовища, в якому вона функціонує. Суспільство при цьому слугує певним індикатором і спостерігачем, щоб усі дії «актора» були правильними. Межі рольової поведінки достатньо жорсткі, оскільки зміщення різних функцій або неадекватне їх виконання призводить до порушення рівноваги всієї соціальної системи [20].

Нормативна система базується на інституціоналізованих "паттернах", забезпечує узгоджені дії та стабільність соціального цілого. Так виникає та підтримується соціальна структура, що складається з розгалужених інститутів та підсистем. Парсонс виділяє дві форми підтримки соціальної рівноваги культурними патернами. Це певні компоненти культури, зокрема цінності, й інші форми знання, що уможливають соціальні взаємодії та слугують необхідною передумовою для збереження норм.

Змістовий сенс структурного функціоналізму Т. Парсонса, на нашу думку, є доречною методологічною основою дослідження й уможливорює вивчення особливостей працевлаштування людей з інвалідністю. На основі онтологічних та епістемологічних характеристик теорії, що окреслені вище, здійснено соціологічне моделювання (див. рис. 1.3.1).

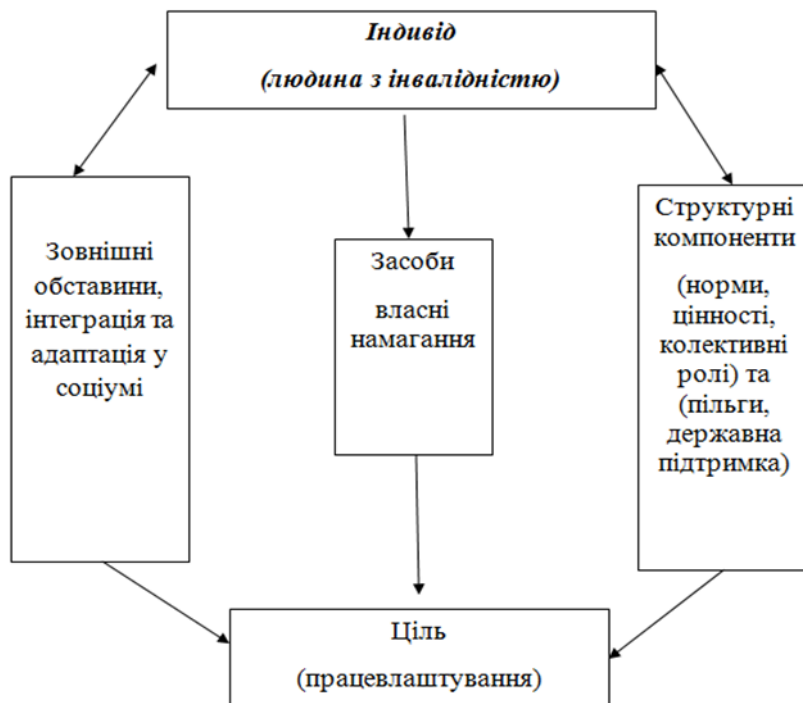


Рисунок 1.3.1. Моделювання особливостей працевлаштування людей з інвалідністю

Згідно теорії Т. Парсонса поняття суспільства співвідноситься не з сукупністю індивідів, а з організованими формами взаємодії індивідів, які підтримуються соціальною системою, що прагне стійкої рівноваги. Відповідно, соціальні дії розглядаються як інституційні зразки, що

підтримують системне ціле. Проте, якщо ми говоримо про людей інвалідністю, то можуть існувати певні бар'єри, що перешкоджають повному включенню таких індивідів у соціум. Звісно, це не стала тенденція, позаяк на держаному рівні реалізуються програми, що передбачають підтримку таких категорій осіб, сприяють їхній адаптації в суспільстві. Проте реалії повсякдення не завжди ідеальні, відтак особи з інвалідністю можуть стикатися з певними труднощами.

Індивідуальні рішення завжди приймаються за певних обмежень, нормативних та ситуаційних. Дії включають у себе певні компоненти: актора; цілепокладання; засоби досягнення цілей; зовнішні обставини та обмеження, що супроводжують вибір цілей та засобів їх досягнення; цінності та норми, що впливають на цілі та засоби.

На рисунку 1.3.1 проілюстровані чинники, що слугують підґрунтям процесу працевлаштування осіб з інвалідністю. Виокремлено самого індивіда, тобто актора; зовнішні обставини, що детермінують процеси інтеграції й адаптації. Інший чинник – це структурні компоненти, що акумулюють норми, цінності, колективні ролі. Усі ці перелічені чинники, певною мірою, є сталими, і актор у процесі своєї життєдіяльності змушений ними керуватися. Разом і з тим, соціальна система створює певні можливості для людей із інвалідністю. Зокрема, йдеться про державну підтримку (різного роду пільги, соціальні виплати, що діють у межах держави), адже для підтримки рівноваги важливо, щоб усі елементи системи були задіяні. Один із вагомих чинників є засоби. У нашому розумінні - це власні наміри індивіда щодо використання можливостей інтегруватися у суспільство і досягати своєї мети. Однією з таких можливостей є працевлаштування.

З огляду на вище викладене, можемо констатувати, що теорія структурного функціоналізму є релевантною теоретико-методологічною основою дослідження обраної нами проблематики.



## **Висновки до розділу 1**

У першому розділі ми висвітлили теоретико-методологічні аспекти дослідження особливостей працевлаштування людей із інвалідністю.

Окреслено особливості тлумачення ключових понять, а саме: «праця», «працевлаштування», «інвалідність». Констатовано, що працевлаштування тлумачиться як система організаційних, економічних і правових заходів, що є направленими на забезпечення трудової зайнятості населення.

Аналіз теоретичних матеріалів у соціогуманітарному дискурсі щодо працевлаштування людей з інвалідністю слугував підґрунтям для розробки емпіричної частини дослідження.

## **Розділ II. Особливості працевлаштування людей з інвалідністю: досвід емпіричного вивчення**

### **2.1. Регулювання працевлаштування людей з інвалідністю на законодавчому рівні**

В Україні права інвалідів на участь в активному житті суспільства й захист їхніх інтересів закріплені низкою законодавчих та нормативно-правових актів. Вони спрямовані на створення їм рівних із іншими громадянами можливостей у реалізації цивільних, політичних та інших конституційних прав і свобод. В Основному Законі держави права і свободи інвалідів окремо не обумовлюються, а надаються їм з усіма громадянами України, підкреслюючи тим самим їх рівноправність[18].

Доцільно зазначити, що існує низка Міжнародних документів, що регулюють права та проголошують рівні можливості людей з інвалідністю у здобутті освіти, професійній підготовці, працевлаштуванні та зайнятості. Зокрема, йдеться про такі нормативні документи, як:

- ✓ Декларація ООН про права інвалідів (ухвалена 1975 р.).
- ✓ Конвенція ООН про права інвалідів (ухвалена 2006 р.).
- ✓ Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять (ухвалена 1958 р.).
- ✓ Конвенція МОП № 142 про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів (ухвалена 1975 р.).
- ✓ Конвенція МОП № 159 про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів (ухвалена 1983 р.).
- ✓ Рекомендація МОП № 99 щодо перекваліфікації інвалідів (ухвалена 1955 р.).

- ✓ Рекомендація МОП № 111 щодо дискримінації в галузі праці та занять (ухвалена 1958 р.).
- ✓ Рекомендація МОП № 168 щодо професійної реабілітації та працевлаштування інвалідів (ухвалена 1983 р.).
- ✓ Рекомендація МОП № 195 про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка кадрів і безперервне навчання (ухвалена 2004 р.) [32].

Стаття 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», декларує, що кожна людина з інвалідністю має право працювати, і кожен роботодавець зобов'язаний дотримуватися спеціальних умов праці для таких людей та немає права дискримінувати людину з певними вадами.

Одне з основних прав людини, що задекларовано в Конституції, - це право на працю. Основний Закон проголошує, що всі, без винятку, громадяни України мають рівні конституційні права. Відтак, люди з інвалідністю мають такі самі права на працю, як і решта громадян України. Тобто Закон гарантує їм право працювати і заробляти собі на життя працею, яку вони самостійно обирають. Також держава має забезпечити умови та гарантувати рівні можливості у виборі професії, забезпечити навчання та професійну підготовку для означеної категорії осіб. [29]

Конституція України (ст.43) не лише гарантує громадянам, зокрема й особам із інвалідністю, вільний вибір праці та вільне погодження на неї, а також категорично забороняє примусову працю.

Згідно ст. 172 Кодексу Законів про працю України (далі – КЗпП), за бажанням працівника з інвалідністю або за вимогами його індивідуальної програми реабілітації, йому може встановлюватися режим роботи на умовах неповного робочого дня (неповного робочого тижня) та пільгові умови праці.

Обов'язок роботодавців надавати особам з інвалідністю роботу передбачено статтею 172 КЗпП. За кожне робоче місце, призначене для працевлаштування особи з інвалідністю і не зайняте людиною з інвалідністю, сплачують Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю адміністративно-господарські санкції [29].

Законодавством України встановлено обов'язок суб'єктів господарювання, які використовують найману працю, виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування людей з інвалідністю. У тому числі передбачено створення спеціальних робочих місць та умов праці. Згідно із ст.19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» для підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських організацій осіб з інвалідністю, фізичних осіб, які використовують найману працю, встановлюється норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю у розмірі 4 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, - у кількості одного робочого місця. Відповідно до ст.26 КЗпП України роботодавець не має права встановлювати випробувальний термін для працівника з інвалідністю, скерованого на роботу відповідно до рекомендацій МСЕК [23].

№17 ЗУ «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21.03.1991 р. № 875-ХП, с. 17, 18, 181, інвалідам забезпечується право працювати на підприємствах, в установах, організаціях, а також займатися підприємницькою та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом. Інвалідам гарантується забезпечення права на працевлаштування та оплачувану роботу, зокрема з умовою виконання роботи вдома. Особи даної категорії, котрі не досягли пенсійного віку, мають право бути зареєстрованими у державній службі зайнятості як безробітні. [32]

Працююча особа з інвалідністю має право відмовитися від надурочної роботи та роботи у нічний час. Це передбачено статтями 55, 63, 172 КЗпП

України. На весь період реабілітації до відновлення працездатності зберігається місце роботи (посада) та середня заробітна плата за працівниками, які втратили працездатність у результаті нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання, відповідно до ст.9 Закону України «Про охорону праці».

Тривалість основної оплачуваної відпустки для осіб з інвалідністю III групи складає 26 днів, для осіб з інвалідністю II та I групи – 30 днів. Також ст.25 Закону України «Про відпустки» встановлена можливість надання відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника, у порядку: особам з інвалідністю III групи - тривалістю до 30 календарних днів щорічно, особам з інвалідністю I та II груп - тривалістю до 60 календарних днів щорічно.[23]

З огляду на вище викладене, можемо констатувати, що особливості працевлаштування людей з інвалідністю регулюються низкою законодавчих актів.

## **2.2 Особливості працевлаштування людей з інвалідністю на регіональному рівні**

Більшість осіб з інвалідністю прагнуть віднайти своє місце у суспільстві і мають бажання працювати, що допомагає їм відчутти себе такими як інші, адже праця забезпечує їм незалежність не лише в матеріальному, а й в моральному аспектах.

За Законом України люди з інвалідністю мають право на працю і вільний вибір професії, однак вони не в змозі конкурувати на ринку праці на рівні з усіма іншими категоріями осіб через зниження рівня працездатності. Раціональне працевлаштування людей з інвалідністю, як зазначалося вище, детерміноване низкою соціальних бар'єрів, зокрема наявністю вільних робочих місць, на які вони можуть претендувати. працевлаштуватися. Аналіз

показує, що для належного працевлаштування такої категорії осіб, варто враховувати групу інвалідності та використовувати диференційований підхід. Йдеться про те, що робочі місця повинні корелювати з групою інвалідності. Якщо робочі місця першої групи не потребують надто спеціального облаштування, робочі місця другої групи передбачають незначне адаптування до професійних можливостей, то особи з третьою групою інвалідності потребують спеціально облаштованих робочих місць.

У даному підрозділі ми спробуємо проаналізувати результати нашого дослідження, що стосується означених аспектів. Для дослідження теми ми обрали якісні методи, а саме метод глибинного інтерв'ю. Це уможливить отримати більш ґрунтовну інформацію щодо досліджуваної нами проблематики (див. Додаток А).

Метою дослідження є з'ясування особливостей працевлаштування людей з інвалідністю. Об'єктом нашого дослідження (за критерієм носія проблеми) є жінки та чоловіки віком 21-60 р. Респондентів ми розмежували на дві групи:

- 1) роботодавці, які задіяні у виробничій та невиробничій сферах (обслуговування, торгівля, фінанси та ін.);
- 2) люди з інвалідністю.

Такий підхід дає змогу глибше розкрити досліджувані питання, з'ясувати деталі та проаналізувати їх.

Об'єкт дослідження (за критерієм загальної проблеми) - працевлаштування людей з інвалідністю.

Предметом авторського дослідження є особливості працевлаштування людей з інвалідністю.

Польовий етап дослідження тривав у період з лютого по квітень 2022 року. Загалом нами проведено 10 інтерв'ю, зокрема 5 інтерв'ю з роботодавцями та 5 – з особами з інвалідністю, які проживають у Львові.

Емпіричні дані, які ми отримали, дали нам змогу з'ясувати реальний стан працевлаштування осіб з інвалідністю.

Ми робили припущення, що особам з інвалідністю, які мають порушення функцій зору, слуху та опорно- рухового апарату, легше знайти роботу. Дослідження дало змогу з'ясувати, яким особам з порушенням простіше влаштуватися на роботу.

*«Так звичайно, в мене ніколи не було проблем з тим що не могла знайти роботу чи мені десь відмовляли в плані роботи через мій зір через мою інвалідність ніколи таких проблем не було».* (Вікторія, особа з інвалідністю, порушення зору)

Респондентка має порушення функцій зору, і їй роботу знайти не важко що підтверджує нашу гіпотезу, що стосувалася проблематики, кому легше знайти роботу. Ще одна респондента, Віра, яка має порушення внутрішніх органів і має другу групу інвалідності, зауважила що їй знайти роботу важче, тому що їй не можна піднімати важкого, перезавантажувати себе. Як бачимо, таким особам є досить складно у пошуку роботи.

Респондентка Наталія має порушення опорно-рухового апарату і третю групу інвалідності. Вона зазначила, що їй важко працювати на роботі яка їй подобається і приносить задоволення, тому вона обирає таку роботу на якій їй буде комфортно. Відтак, такій особі важко знайти роботу за вподобанням.

Наступне наше припущення про те, що особи з інвалідністю мають бажання і можливість працювати.

*«Звичайно якщо їй в цьому плані комфортно, якщо їй інвалідність не заважає і не викликає ніяких труднощів то і сама має бажання чому б і ні.»* (Вікторія, особа з інвалідністю, порушення зору)

*«Ну насправді я часто міняю роботу, тому що я шукаю те, що мені цікаво зараз я вирішила себе спробувати в сфері техніки в сфері телефонії і т.д. і наразі мені цікаво мені подобається.»* (Вікторія, особа з інвалідністю, порушення зору)

*«Ну насправді єдина моя тяга в цьому житті це є собаки і я дійсно горіла бажанням піти на курси кінолога чи на курси грумінга і займатися там такою справою.»* (Вікторія, особа з інвалідністю, порушення зору)

Вікторія на даний момент працює і має можливість та бажання працювати. Гіпотеза підтвердилася частково, тому що не всі наші респонденти мають бажання чи можливість працювати. Так Віра немає можливості працювати через хворобу. Респондентка Ярина має можливість, але немає поки бажання влаштуватись на роботу.

Як свідчать результати досліджень, все залежить від самої людини, її стану здоров'я. Хтось працює, бо держава не забезпечує належного соціального захисту, а комусь достатньо пільг, оскільки вони мають батьків чи знайомих які їм допомагають. Вікторія висловила свою думку на цю тему так:

*«Ну тут є дві сторони медалі. З однієї сторони держава в принципі повинна забезпечувати людей повністю але це так само залежить в якому комфорті людина хоче жити, якщо вона хоче все і зразу і все по багатому, то відповідно вона вже сама повинна якось ці гроші діставати, тому що на мою думку держава повинна давати просто необхідне для того щоб людина в принципі могла жити, вже якісь інші потреби ну це вже заціянки тієї людини які вона має виконувати сама».* (Вікторія, особа з інвалідністю, порушення зору)

*«Ну так повинна для того щоб людина в принципі могла себе більш менш комфортно відчувати».* (Вікторія, особа з інвалідністю, порушення зору)

Інтерв'ю проводилося ще з роботодавцями, й аналіз гіпотез представлено нижче.

Ми припускали, що роботодавці дотримуються нормативу робочих місць щодо працевлаштування інвалідів, передбаченого статтею 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні». Ця гіпотеза підтвердилася повністю, але більшість навіть не знала і не чула про цей закон.



*«І. Добре. Чи ознайомлені ви зі статтею 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» чи може чули колись?»*

*Р. ні не знаю.»* (Анастасія, роботодавець)

Гіпотеза підтвердилася, тому що нормативу робочих місць дотримуються, опитані роботодавці і особи з інвалідністю у розмові дали зрозуміти це. Та проблема є у тому, що про 19 статтю Закону України не знають. Я вважаємо, що це питання до власників бізнесу, вони повинні контролювати те, щоб особи, які приймають на роботу та інші, хто за це відповідає, були обізнані з чинним законодавством.

Гіпотеза припускала, що роботодавці готові брати на роботу людей з інвалідністю. Ця гіпотеза підтвердилася частково, тому що роботодавці говорили, що готові оформити осіб з інвалідністю або такі люди уже працюють.

*«Так, в нас є мій напарник, колега якраз у нас другий адміністратор. В нього інвалідність другої групи, якщо не помиляюся в нього проблеми з кишківником, тобто йому важкі фізичні навантаження робити неможна але так, як на моїй посаді дуже таких фізичних навантажень не роблять, тому він дуже добре виконує свої обов'язки, я б не сказали, що чомусь гірше є.»*  
(Анастасія, роботодавець)

*«Так. Так в нас всі працівники офіційно влаштовані і ті які на пів ставки і ті які на повну ставку і ті які на четверть ставки в нас всі офіційно працевлаштовані.»* (Анастасія, роботодавець)

У всіх розмовах нас запевняли, що влаштовують офіційно і готові брати осіб з інвалідністю але з розмови, у процесі інтерв'ю, зрозуміло, що бажання великого немає. І, звісно, краще було б, якби це була людина без інвалідності.

Аналізуючи відповіді респондентів - осіб з інвалідністю – стає зрозуміло, що не всі роботодавці хочуть приймати на роботу таких людей. Зокрема, Наталія розказала, що роботодавці не хочуть офіційно влаштовувати, адже їм потрібно брати на себе відповідальність за особу з інвалідністю.

Натомість Вікторія зазначила, що працює офіційно і без жодних проблем. На нашу думку, це все залежить від того, чи це приватна фірма чи державна, а також і від самих власників. Маємо сподівання, що у нас в Україні ця ситуація виправиться, і кожна особа з інвалідністю знайде своє місце праці і буде офіційно влаштована.

Інша гіпотеза стосувалася умов праці. Зокрема, ми припускаємо, що є задовільні умови праці для осіб з інвалідністю.

*«І. Чи передбачені у вас спеціальні умови для таких людей. Там, я не знаю, чи є де поїсти, чи передбачений, можливо, трансфер, чи санітарно-гігієнічні умови дотримуються?»*

*Р. Ну дивіться, мій колега, йому якби такі особливі штуки не потрібні, тому що він сам за собою може подивитися і навіть водить машину, для нього це не проблема хіба якщо він трошки фізично перевтомиться, то йому потрібно більше часу відпочити ніж, наприклад, там звичайній людині, мені чи ще комусь. Якщо говорити про якісь інші вади для людей фізичні наприклад, то в нас такого не передбачувано, хоча знаю, що в інших магазинах були працівники, наприклад, з вадами слуху які працювали на складі з одягом, тому там не потрібно ніяких таких, якби комунікативних здібностей і це для них не було ніякою проблемою і для колективу не було ніякої проблеми, тому в нас нажаль чи на щастя не було такої ситуації.» (Анастасія, роботодавець)*

Всі опитуванні роботодавці, у яких не працює особа з інвалідністю говорили, що готові створити всі необхідні умови, але розуміємо, що для кожної людини потрібні якісь індивідуальні умови залежно від групи інвалідності та вади.

Особа з інвалідністю Вікторія так характеризує свої умови праці:

*«Так насправді добиратися мені до роботи дуже комфортно мені пішки пройтися 15 хв якщо якимось транспортним засобом то це практично 5-7 хв з в плані поїсти там дуже багато різних кафе забігайлівок в яких є все необхідне що я можу спробувати перекусити так само стосовно санітарно гігієнічних умов, так звичайно, елементарно антисептики так далі де помити*

*руки де сходити в туалет у нас є.» (Вікторія, особа з інвалідністю, порушення зору)*

Наталія відповіла що її також умови майже влаштовують є де поїсти але добиратися важко і було б добре якби був спеціальний транспорт який завозив на роботу і додому.

Як свідчать результати нашого дослідження, не зважаючи на декларативний характер законодавчої бази стосовно людей з інвалідністю, існують певні проблеми, що стосуються їхнього працевлаштування.

### **2.3 Особливості працевлаштування людей з інвалідністю: міжнародний досвід**

Державна політика у сфері зайнятості у багатьох країнах одним із завдань визначає подолання дискримінації за ознакою інвалідності на ринку праці та збільшення можливостей для забезпечення на робочому місці вдалої адаптації [4]

Базовим документом щодо визначення стандартів Ради Європи є Конвенція про захист прав людини. У найбільшій мірі ці стандарти відображаються у практиці Європейського суду з прав людини, який відіграє важливу роль в їх просуванні в законодавство країн Ради Європи.

Європейська соціальна хартія є основним спеціалізованим документом щодо визначення стандартів Ради Європи у сфері соціально-економічних прав, до яких відноситься трудові права. Також Хартія містить більш конкретний опис права на працю для людей із інвалідністю. Цей документ містить комплексну статтю 15 «Право осіб з інвалідністю на самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства». [35]

З метою захисту і реалізації прав людей із інвалідністю Радою Європи прийнято Disability Action Plan 2006-2015 в якому зайнятість розглядалася як ключова активність. Зокрема загальні цілі передбачають:

- забезпечення зайнятості людей із інвалідністю на відкритому ринку як шляхом дієвого антидискримінаційного законодавства, так і шляхом позитивних дій з боку держав з метою забезпечення для людей з інвалідністю рівних можливостей у цій сфері;

- боротьбу з дискримінацією і забезпечення участі людей з інвалідністю у професійній оцінці професійному навчанню та інших активностях, спрямованих на їх зайнятість.

Наступний важливим кроком Ради Європи є прийняття Стратегії 2017-2023 (Council of Europe Disability Strategy 2017-2023). Загальна мета цієї Стратегії – досягнення рівності, дотримання гідності та гарантування рівних можливостей для людей з інвалідністю. Це потребує забезпечення незалежності, свободи вибору, повної й ефективної участі такої категорії осіб у всіх сферах життя суспільства.

У контексті забезпечення зайнятості людей з інвалідністю основний акцент у Стратегії зроблено на необхідності ефективних антидискримінаційних заходах та забезпеченні належного професійного навчання й освіти осіб із інвалідністю [35].

Державну політику зайнятості окремих країн можна умовно представити у двох моделях: модель квот – нормативне закріплення певної кількості робочих місць для зайнятості осіб з інвалідністю; антидискримінаційний підхід – введення до національного законодавства положень, що протидіють дискримінації на ринку праці, з позитивним заохоченням роботодавців. Незалежно від моделі діють і фінансові заохочення, в тому числі компенсації витрат на забезпечення вдалого пристосування на робочому місці. У деяких країнах за кожну особу з інвалідністю, прийняту понад встановлену законом квоту, роботодавець гарантовано отримує преміальні виплати від держави. Інші системи пропонують державні дотації для роботодавців на створення звичайних робочих місць, де будуть працювати люди з інвалідністю. [4]

Розглянемо міжнародний досвід у працевлаштуванні людей з інвалідністю у країнах Європейського Союзу та США.

Цікавими є практики підтримки осіб з інвалідністю в США, зокрема йдеться про те, як проводиться стимулювання підприємницької діяльності серед осіб з інвалідністю (один зі способів підтримки їхньої професійної діяльності).

Ефективною формою організації допомоги є створення консорціумів, в яких об'єднують зусилля й експертизу декілька різних організацій і, ймовірно, індивідуумів. До таких консорціумів можуть входити університети, центри зайнятості, центри реабілітації осіб з інвалідністю та лікарні, громадські організації, органи державної та місцевої влади та бізнес-структури. Один із прикладів схожого консорціуму, що функціонує в Чикаго, аналізується в роботі Ф. Бальказара, Дж. Кучак та ін. [4]

Консорціуми створюються в результаті об'єднання зусиль декількох груп зацікавлених осіб. Важливою умовою участі в консорціумі є те, щоб кожний його член міг через таку діяльність досягти власних цілей. Стимулювання осіб з інвалідністю до започаткування власної справи в таких консорціумах передбачає декілька етапів та експертний супровід з моменту виявлення особою з інвалідністю бажання взяти участь у програмі і спробувати започаткувати власну справу. Особливо важливо концентруватися на потенціалі таких осіб, а не на їх обмеженнях.

Діяльність консорціуму має передбачати додаткову освіту для осіб з інвалідністю у формі лекцій, семінарів, тренінгів на теми, пов'язані із започаткуванням власної справи.

Звісно, що організація таких консорціумів, як і будь-які інші способи активізації підприємницької діяльності серед осіб з інвалідністю, потребує багато зусиль і значної частки волонтерської діяльності. Водночас саме такий підхід дає змогу створити особливі умови й атмосферу підтримки, в яких особа

з інвалідністю зможе переключити увагу зі своїх обмежень на свої таланти і можливості. [4]

Аналізуючи досвід зарубіжних країн, можемо зазначити, що органи державної влади та установи соціального забезпечення Бельгії намагаються максимально допомагати особам з інвалідністю. З цією метою розроблено і впроваджено систему податкових та соціальних заходів. Інвалідність у Бельгії визнається за умови, що особа не може працювати більше року через певну хворобу чи травми. Соціальна служба надає в такому разі допомогу на придбання протезів, імплантатів та інвалідних колясок, а також певну фінансову підтримку.

Багато інформації щодо процедури отримання статусу інваліда, соціальних пілг, можливостей працевлаштування, корисних контактів знаходиться на спеціально створених сайтах соціальних служб. Також функціонує централізований електронний сервіс, через який особа з інвалідністю, роботодавець або певна державна установа може подати запит і отримати підтвердження про статус інвалідності певної особи.

Однією з онлайн-платформ, яка сприяє інформаційній обізнаності, є Wheelit [16] – група, до якої входять спеціалізовані асоціації, державні органи та члени-засновники (такі як AXA, Ethias, Levi's та L'Oreal), з метою забезпечення роботою людей з обмеженими можливостями. Ця платформа – не тільки робочий сайт для людей з обмеженими можливостями, а також місце зустрічі, де компанії хочуть виконати свою соціальну роль, а будь яка зацікавлена людина може легко зв'язатися з цією компанією. На сайті також міститься багато корисної інформації для кандидатів, поради щодо написання резюме та роз'яснення щодо пілг і переваг, які можуть пропонувати роботодавці під час найму осіб з інвалідністю. [4]

Окремо діють програми працевлаштування на рівні регіонів. Для прикладу, окреслимо заходи, що діють у Брюссельському столичному окрузі.

1) Ознайомче стажування (дає змогу особі з інвалідністю ближче познайомитися з професією і реальними життєвими ситуаціями на робочому місці).

2) Договір про адаптацію (має на меті сприяти працевлаштуванню людей з інвалідністю шляхом встановлення періоду взаємної адаптації роботодавця та працівника-інваліда з метою сприяння укладенню звичайного трудового договору).

3) Бонус за прийняття на роботу (сприяє працевлаштуванню осіб з інвалідністю або їх утримання на роботі шляхом компенсації низької продуктивності деяких працівників через їхню інвалідність).

4) Бонус за підтримку/керівництво (запроваджено з метою сприяння інтеграції інваліда на його робоче місце, уможливлуючи отримання повної інформації та належної підтримки).

5) Бонус за інклюзію (сприяє інтеграції інвалідів на підприємстві шляхом підвищення рівня обізнаності та підготовки інших працівників підприємства до роботи в одному колективі з особою з інвалідністю).

6) Бонус за відкриття власної справ (передбачає допомогу особі-інваліду, котра має намір стати незалежною на території Брюссельського регіону або відновити свою незалежну діяльність після перерви, спричиненої травмою чи хворобою; допомогу тим, хто перебуває в ситуації, коли через інвалідність може припинити професійну діяльність або втратити продуктивність).

7) Бонус за створення робочого місця і його адаптацію для осіб з інвалідністю (сприяє найму особи з інвалідністю чи її підтримки на роботі або сприяє доступу працівників до роботи, яка найоптимальніше відповідає їхнім здібностям).

8) Покриття транспортних витрат (ці витрати покриваються тоді, коли людина не може внаслідок своєї непрацездатності користуватися громадським транспортом або самостійно користуватися власним) [22].

Ці заходи, на нашу думку, суттєво допомагають людям з інвалідністю та роботодавцям. Людина з інвалідністю може краще ознайомитися з професією яку обрала, а роботодавець отримує приємні бонуси. Такі заходи сприяють формуванню в людей з інвалідністю усвідомлення того, що вони не самотні, а такі, як інші. Це уможлиблює їхню адаптацію в суспільстві й гарантує повноцінне життя без дискримінації. [4]

У Франції право осіб з інвалідністю на працю законодавчо закріплено в 2005 році. Особи з інвалідністю можуть брати участь як у загальних програмах для безробітних, так і у спеціалізованих навчальних курсах. Існують дві програми професійного навчання на робочому місці: ЦПП (Центр підготовки працівників) або ЦПФ (Центр підготовки фахівців). Діяльність цих організацій, яка спрямована на працевлаштування людей з інвалідністю, фінансується з боку Асоціації з управління Фондом соціалізації осіб з інвалідністю.

У Німеччині основним завданням професійної підготовки осіб з інвалідністю є навчання їх за однією із загальновизнаних спеціальностей. По можливості, даний процес повинен проходити на робочому місці поруч зі співробітниками без інвалідності.

В Італії існують федеральне і регіональне законодавства, що підтримують інтеграцію у ринок праці. Відповідно до закону №68/99 шукачі роботи з інвалідністю повинні зареєструватися для оцінки їх стану в місцевому відділенні служби охорони здоров'я. [4]

У людей з інвалідністю у Великобританії є кілька шляхів працевлаштування. Така особа може піти в організацію JobCentrePlus, куди звертаються всі з інвалідністю для пошуку роботи і отримання допомоги.

WORKSTEP – ключова програма зайнятості осіб з інвалідністю, яка фінансується урядом Великобританії; спрямована на надання роботи людям з комплексною інвалідністю. WORKSTEP пропонує можливість зайнятості



через 200 організацій, які спрямовують людей з інвалідністю на роботу в різні компанії.

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. [4]

У Польщі існує практика, відповідно до якої кожен роботодавець повинен сплатити спеціальний внесок у Фонд реабілітації інвалідів. Ці гроші використовують на створення та обладнання робочих місць для людей з інвалідністю. Держава також надає таким підприємствам різного роду пільги, у тому числі податкові, та дотації на виробництво товарів чи реалізацію послуг.

Шведська антидискримінаційна модель є однією з найбільш успішних за рівнем зайнятості осіб з інвалідністю. Держава пропонує субсидування заробітної плати, компенсації витрат пов'язаних із розумним пристосуванням.

Додаткові заходи вживаються Урядом Швеції для поліпшення зайнятості осіб із ментальними порушеннями. На ці цілі були виділені додаткові ресурси та спільно із муніципалітетами напрацьовані шляхи зайнятості цієї категорії осіб з інвалідністю. [4]

В Україні розроблено доволі прогресивне законодавство щодо захисту прав осіб з інвалідністю та підтримки цих осіб. Водночас очевидним є те, що Україна ще не досягла рівня розвинутих країн світу у сфері соціальної підтримки та допомоги з працевлаштування цих людей [22].

Програми які запроваджені у Європі призвели до позитивних змін. Зайнятість осіб з інвалідністю зростає з розвитком інформаційних технологій. Особа з інвалідністю тепер може працювати у тому місті де їй комфортно, і де передбачені спеціальні умови для неї.

## Висновки до розділу 2

У цій частині кваліфікаційної роботи ми розглянули особливості працевлаштування людей з інвалідністю на законодавчому рівні українського суспільства, висвітлили міжнародний досвід щодо врегулювання означеної проблематики, а також презентували аналіз результатів авторського дослідження.

Зокрема, описано Статтю 19 Закону України задля того, щоб зрозуміти, які права закріплені на законодавчому рівні, що стосуються соціальної захищеності осіб з інвалідністю. Також розглянуто двадцять сьому Конвенцію про права осіб з інвалідністю, Статтю 43 Конституції України про вільний вибір праці та тощо.

Доцільним був також розгляд міжнародного досвіду особливостей працевлаштування людей з інвалідністю, адже це дає змогу порівняти той рівень, який існує у нашій країні і у інших. Це дає змогу спиратися на уже готові кроки і удосконалювати їх відповідно до наших потреб, у досягненні якісного надання праці усім людям.

## Висновки

У кваліфікаційній роботі охарактеризовано основні теоретичні та дослідницькі засади вивчення особливостей працевлаштування людей з інвалідністю відповідно до постанених завдань.

Для усвідомлення сутності працевлаштування також проаналізовано термін «праця». Зокрема, розглянуто міркування вчених В. Осипова, Б.Генкіна, М. Армстронга та ін. Зазначено, що праця - це певна діяльність людини, яка забезпечує її потреби у житті, такі як матеріальні та духовні.

Аналізуючи сутність інвалідності, констатуємо, що це - тільки ознака яка є у людини, тобто вона має певні фізичні чи інтелектуальні порушення але це така ж людина, як ми всі (їй притаманні певні почуття, емоції, страхи тощо). На таких осіб не доречно навішувати ярлики чи дискримінувати через те, що вони мають інвалідність. Такі особи знають ціну життя більше за інших.

Для авторського моделювання ми скористалися парадигмою структурного функціоналізму. Розглянули «Структуру соціальної дії» Парсонса і взяли за основу. З цього випливає що є актор, особа з інвалідністю, у якої ціль знайти роботу і працювати. На неї впливають зовнішні фактори, наприклад, особливості, адаптації на роботі та загалом у суспільстві. І є структурні компоненти якими людина керується протягом свого життя. Та найголовнішим є його власні намагання адаптуватися і йти до своєї цілі.

Розглянувши Закони України, пов'язані з працевлаштуванням осіб з інвалідністю, можемо констатувати, що такі особи мають певні соціальні гарантії, що закріплені на законодавчому рівні. Така людина має повне право на працю на рівні з іншими громадянами, і роботодавець зобов'язаний взяти її на ту роботу яку вона може виконувати. Якщо особа з інвалідністю зіткнулася з дискримінацією від роботодавця, вона одразу може звернутися до певних органів і закон буде на її стороні.

У європейських країнах дуже розвинута законодавча сторона для осіб з інвалідністю. У другому розділі ми висвітлили ті аспекти, що віддзеркалюють те, як в інших країнах дбають про осіб з інвалідністю загалом та про їхнє працевлаштування, зокрема. Україні є ще чого навчитися і взяти щось нове та ми не повинні забувати що все починається з людей, тому роботодавці повинні змінити своє ставлення до осіб з інвалідністю і тоді закони будуть діяти більш ефективно.

Людина з інвалідністю, як зазначалося вище, на законодавчому рівні має гарантоване право на працю. Праця має не тільки фінансову функцію, вона також може задовольнити багато інших потреб. Робота у таких випадках часто має позитивне забарвлення і сприймається як важливий елемент соціальної реабілітації та професійної активізації.

З'ясовано, що для людей з інвалідністю працевлаштування означає більшу економічну самодостатність, можливість використовувати свої навички та активнішу участь у житті громади. Для якісного входження індивіда у трудове середовище важливими є фізичні аспекти, культура роботи та інклюзивна атмосфера.

Резюмуючи вище викладене, варто зауважити, що люди з інвалідністю потребують підтримки на робочих місцях або на шляху до працевлаштування, адже досить час цей процес супроводжує низка несприятливих умов, що ускладнюють ситуацію. З огляду на це, дослідження працевлаштування людей з інвалідністю є важливим і актуальним.

## Наукова література та джерела:

1. Барулин В.С. Соціальна філософія: Підручник. - Вид. 3-е. - М.: ФАИР-ПРЕСС, 2002 - 560 с., <http://ibib.ltd.ua/filosofskie-aspektyi-truda-marks-trude-16614.html>
2. Бочелюк В. Й., Турубарова А. В. ПСИХОЛОГІЯ ЛЮДИНИЗ ОБМЕЖЕНИМИ МОЖЛИВОСТЯМИ: навч. посіб./ Київ: «Центр учбової літератури», 2011. 246 с.
3. Бочелюк В. Й., Турубарова А. В. ПСИХОЛОГІЯ ЛЮДИНИЗ ОБМЕЖЕНИМИ МОЖЛИВОСТЯМИ: навч. посіб./ Київ: «Центр учбової літератури», 2011. 246 с.

<http://portal.iapm.edu.ua/portal/media/books/36763d1e5f2745489eddf3508fe1ad94.pdf>

4. Богданов С., Мойса Б. Пропозиції до політики щодо працевлаштування осіб з інвалідністю: 2017. 33 с.

[https://fileview.fwdcdn.com/?url=https%3A%2F%2Fmail.ukr.net%2Fapi%2Fpublic%2Ffile\\_view%2Flist%3Ftoken%3DP9-2IrJ3uOek41tT8gDWIvXmcmkGb6Boccs5nYJ6ebh-vlwLVbUjq61qCAA0AEP9m4azhXb2j5Qb3Hz8HEN44by-261K4TbdpQOwdt0%253A4ETENZW\\_5ZITYcQ6%26r%3D1654495411900&default\\_mode=view&lang=uk#start=6](https://fileview.fwdcdn.com/?url=https%3A%2F%2Fmail.ukr.net%2Fapi%2Fpublic%2Ffile_view%2Flist%3Ftoken%3DP9-2IrJ3uOek41tT8gDWIvXmcmkGb6Boccs5nYJ6ebh-vlwLVbUjq61qCAA0AEP9m4azhXb2j5Qb3Hz8HEN44by-261K4TbdpQOwdt0%253A4ETENZW_5ZITYcQ6%26r%3D1654495411900&default_mode=view&lang=uk#start=6)

5. Борданова Л.С., Рощина Н.В. Особливості процесу працевлаштування молоді на ринку праці. *Економічний вісник НТУУ «КПІ»*. 2016. № 13. С. 130-135.

6. Віжунов О. В. ІСТОРИЧНІ ПЕРЕДУМОВИ ФОРМУВАННЯ ПОНЯТТЯ «ОСОБА З ІНВАЛІДНІСТЮ»: *Прикарпатський юридичний вісник*: Луганськ. 2019. С. 58-61

[https://fileview.fwdcdn.com/?url=https%3A%2F%2Fmail.ukr.net%2Fapi%2Fpublic%2Ffile\\_view%2Flist%3Ftoken%3DPBc-2H7v3YOsJ0WL2pHEKRCKjrhhSCrLt71T493EodjlqVb76KDWdjbWL B1idmUrmcFbZsr5nGU2YgaisqaPaBGjRxWXySZs2SWMvSw%253AT TmjxcHQzOyFj\\_jp%26r%3D1652957872189&default\\_mode=view&lang=uk#start=11](https://fileview.fwdcdn.com/?url=https%3A%2F%2Fmail.ukr.net%2Fapi%2Fpublic%2Ffile_view%2Flist%3Ftoken%3DPBc-2H7v3YOsJ0WL2pHEKRCKjrhhSCrLt71T493EodjlqVb76KDWdjbWL B1idmUrmcFbZsr5nGU2YgaisqaPaBGjRxWXySZs2SWMvSw%253AT TmjxcHQzOyFj_jp%26r%3D1652957872189&default_mode=view&lang=uk#start=11)

7. Вікіпедія. Інклюзія. Електроний ресурс.

URL:[https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%86%D0%BD%D0%BA%D0%BB%D1%8E%D0%B7%D1%96%D1%8F#:~:text=%D0%86%D0%BD%D0%BA%D0%BB%D1%8E%D0%B7%D1%96%D1%8F%20\(%D0%B2%D1%96%D0%B4%20%D0%B0%D0%BD%D0%B3%D0%BB.,%D0%BC%D0%B0%D1%8E%D1%82%D1%8C%20%D1%84%D1%96%D0%B7%D0%B8%D1%87%D0%BD%D1%96%20%D1%87%D0%B8%20%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%96%20%D0%BF%D0%BE%D1%80%D1%83%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%86%D0%BD%D0%BA%D0%BB%D1%8E%D0%B7%D1%96%D1%8F#:~:text=%D0%86%D0%BD%D0%BA%D0%BB%D1%8E%D0%B7%D1%96%D1%8F%20(%D0%B2%D1%96%D0%B4%20%D0%B0%D0%BD%D0%B3%D0%BB.,%D0%BC%D0%B0%D1%8E%D1%82%D1%8C%20%D1%84%D1%96%D0%B7%D0%B8%D1%87%D0%BD%D1%96%20%D1%87%D0%B8%20%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%96%20%D0%BF%D0%BE%D1%80%D1%83%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F).

8. Гнилицька Н. О. ПРАЦЯ ЯК СОЦІОКУЛЬТУРНИЙ ФЕНОМЕН. м.Сєверодонецьк, Луганська обл. *Філософія*. 2009. С. 234-239.  
[https://old-zdia.znu.edu.ua/gazeta/VISNIK\\_37\\_24.pdf](https://old-zdia.znu.edu.ua/gazeta/VISNIK_37_24.pdf)

9. Головне управління Держпраці у Львівській області. Електронне джерело.

<https://lviv.dsp.gov.ua/operatyvna-informatsiia/novyny/prezydent-pidpysav-zakon-shchodo-vykliuch/#:~:text=%D0%A2%D0%B0%D0%BA%D0%B8%D0%BC%20%D1%87%D0%B8%D0%BD%D0%BE%D0%BC%2C%20%D0%97%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%20%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%B2%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%82%D1%8C%20%D0%BD%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B8,%D0%B0%20%D0%BD%D0%B5%20%D0%BD%D0%B0%20%D1%97%D1%97%20%D1%9>

[6%D0%BD%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D1%96%D0%B4%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96](https://www.prostir.ua/?news=v-ukrajini-najbilsh-ekonomichno-aktivnymy-je-lyudy-pislya-30-doslidzhennya)

10. ГОВОРИМО БЕЗ БАР'ЄРІВ: ЛЮДИНА З ІНВАЛІДНІСТЮ.

Електронний ресурс. URL:

<https://minjust.gov.ua/news/ministry/govorimo-bez-bareriv-lyudina-z-invalidnisty>

11. Головне управління Держпраці у Львівській області. Електронне джерело.

<https://lviv.dsp.gov.ua/operativna-informatsiia/novyny/prezydent-pidpysav-zakon-shchodovykliuch/#:~:text=%D0%A2%D0%B0%D0%BA%D0%B8%D0%BC%20%D1%87%D0%B8%D0%BD%D0%BE%D0%BC%2C%20%D0%97%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%20%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%B2%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%82%D1%8C%20%D0%BD%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B8,%D0%B0%20%D0%BD%D0%B5%20%D0%BD%D0%B0%20%D1%97%D1%97%20%D1%96%D0%BD%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D1%96%D0%B4%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96>.

12. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. – М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1999. 412 с

13. Герасимчук А.А., Палеха Ю.І., Шиян О.М. Соціологія: навч. посібник./ Київ: Вид-во Європейського університету. 2004.

Електронний ресурс <http://politics.ellib.org.ua/pages-11313.html>

14. Дослідження ринку праці 2021. Електронний ресурс.

URL: <https://www.prostir.ua/?news=v-ukrajini-najbilsh-ekonomichno-aktivnymy-je-lyudy-pislya-30-doslidzhennya>

15. Економіка праці й соціально-трудова відносини: посібник.

Електронний ресурс. URL: <https://buklib.net/books/23310/>

16. Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці: навч. посіб. / К.: КНЕУ., 2000. 232с.

<https://buklib.net/books/22274/>

17. Кучменко Е. М. ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ОБМЕЖЕНИМИ ФІЗИЧНИМИ МОЖЛИВОСТЯМИ: ПРОБЛЕМИ НА РИНКУ ПРАЦІ. Електронний ресурс. URL:[https://fileview.fwdcdn.com/?url=https%3A%2F%2Fmail.ukr.net%2Fapi%2Fpublic%2Ffile\\_view%2Flist%3Ftoken%3DuXxu5XuXcVHOsrrUOJSQ\\_0y79UgCNUME7qcIL0V6z5bykeD9qc2hpZL\\_Ri7naeHevggGz7IuA89y\\_upSSmSwMTHxQw3rLYvg219EUNQ%253AQ6fEIDq02TtlybBC%26r%3D1654593682980&default\\_mode=view&lang=uk#start=10](https://fileview.fwdcdn.com/?url=https%3A%2F%2Fmail.ukr.net%2Fapi%2Fpublic%2Ffile_view%2Flist%3Ftoken%3DuXxu5XuXcVHOsrrUOJSQ_0y79UgCNUME7qcIL0V6z5bykeD9qc2hpZL_Ri7naeHevggGz7IuA89y_upSSmSwMTHxQw3rLYvg219EUNQ%253AQ6fEIDq02TtlybBC%26r%3D1654593682980&default_mode=view&lang=uk#start=10)

18. Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці: навч. посіб. / К.: КНЕУ., 2000. 232с.

<https://buklib.net/books/22274/>

19. Лучанська В. В. Структурно-функціональна теорія Т. Парсонса і екологічна культура особистості/ Культура народів Причорномор'я. 2009. С. 212-215

20. Осипов Р. В. Социологический энциклопедический словарь. На русском, английском, немецком, французском и чешском языках. М.: Издательская группа ИНФА-М - Норма, 1998. 488с.

21. Оверчук В. А. МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІДУ СФЕРІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ. 2018. С. 14-17

[https://fileview.fwdcdn.com/?url=https%3A%2F%2Fmail.ukr.net%2Fapi%2Fpublic%2Ffile\\_view%2Flist%3Ftoken%3DP9-2IrJ3uOek41tT8gDWIvXmcmkGb6Voccs5nYJ6ebh-vlwLVbUjq61qCAA0AEp9m4azhXb2j5Qb3Hz8HEN44by-](https://fileview.fwdcdn.com/?url=https%3A%2F%2Fmail.ukr.net%2Fapi%2Fpublic%2Ffile_view%2Flist%3Ftoken%3DP9-2IrJ3uOek41tT8gDWIvXmcmkGb6Voccs5nYJ6ebh-vlwLVbUjq61qCAA0AEp9m4azhXb2j5Qb3Hz8HEN44by-)



[261K4TbdpQOwdt0%253A4ETENZW\\_5ZITYcQ6%26r%3D1654495411900&default\\_mode=view&lang=uk#start=1](https://fileview.fwdcdn.com/?url=https%3A%2F%2Fmail.ukr.net%2Fapi%2Fpublic%2Ffile_view%2Flist%3Ftoken%3DIT0CCH6c-uJRdpLFhKpils6U7byWX7I-fgyIvWHd_RIkw3d8SsEzREWS8T4PJSACcseQGrMiboBMd4dI34Zes922OsCxCMihl-MFB4M%253A606AVeA0HV--A54c%26r%3D1654594810943&default_mode=view&lang=uk#start=7)

22. Особливості праці осіб з інвалідністю. Електронний ресурс.

[https://fileview.fwdcdn.com/?url=https%3A%2F%2Fmail.ukr.net%2Fapi%2Fpublic%2Ffile\\_view%2Flist%3Ftoken%3DIT0CCH6c-uJRdpLFhKpils6U7byWX7I-fgyIvWHd\\_RIkw3d8SsEzREWS8T4PJSACcseQGrMiboBMd4dI34Zes922OsCxCMihl-MFB4M%253A606AVeA0HV--A54c%26r%3D1654594810943&default\\_mode=view&lang=uk#start=7](https://fileview.fwdcdn.com/?url=https%3A%2F%2Fmail.ukr.net%2Fapi%2Fpublic%2Ffile_view%2Flist%3Ftoken%3DIT0CCH6c-uJRdpLFhKpils6U7byWX7I-fgyIvWHd_RIkw3d8SsEzREWS8T4PJSACcseQGrMiboBMd4dI34Zes922OsCxCMihl-MFB4M%253A606AVeA0HV--A54c%26r%3D1654594810943&default_mode=view&lang=uk#start=7)

23.

24. ПІДСУМКИ-2021: 7 КЛЮЧОВИХ ДОСЯГНЕНЬ МІНЕКОНОМІКИ. Електронний ресурс. URL:

<https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=564df692-5c47-4eb0-b764-51704d25629f&title=Pidsumki2021-7KliuchovikhDosiagnenMinekonomiki>

25. ПЕРЕПЕЛЬЧУК Т. В. СОЦІОЛОГІЯ ПРАЦІ: навч. посіб./ Одеса ОНЕУ, 2012. 233

<http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/2259/1/%D0%A1%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%8F%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96.pdf>

26. ПАНАСЮК Р.В. ЕВОЛЮЦІЙНИЙ ПОГЛЯД НА ДЕФІНІЦІЮ «ІНВАЛІДНІСТЬ». Вінниця. С. 240-252

[https://fileview.fwdcdn.com/?url=https%3A%2F%2Fmail.ukr.net%2Fapi%2Fpublic%2Ffile\\_view%2Flist%3Ftoken%3DPBc-2H7v3YOsJ0WL2pHEKRCKjrhhSCrLt71T493EodjIqVb76KDWdjbWLB1idmUrmcFbZsr5nGU2YgaisqaPaBGjRxWXySZs2SWMvSw%25](https://fileview.fwdcdn.com/?url=https%3A%2F%2Fmail.ukr.net%2Fapi%2Fpublic%2Ffile_view%2Flist%3Ftoken%3DPBc-2H7v3YOsJ0WL2pHEKRCKjrhhSCrLt71T493EodjIqVb76KDWdjbWLB1idmUrmcFbZsr5nGU2YgaisqaPaBGjRxWXySZs2SWMvSw%25)

[3ATTmjxcHQzOyFj\\_jp%26r%3D1652957872189&default\\_mode=view&lang=uk#start=2](https://3ATTmjxcHQzOyFj_jp%26r%3D1652957872189&default_mode=view&lang=uk#start=2)

27. «ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ІНКЛЮЗИВНИМ РОЗВИТКОМ МІСТА». Електронний ресурс.  
URL: <https://knute.edu.ua/file/NjY4NQ==/cd9063084444afb8197fc9aa56b9abdc.pdf>
28. Примуш М. В. Загальна соціологія: навч. посібник / К. : Професіонал, 2004 590 с.  
<https://r.donnu.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/2264/%d0%97%d0%b0%d0%b3%d0%b0%d0%bb%d1%8c%d0%bd%d0%b0%20%d1%81%d0%be%d1%86%d1%96%d0%be%d0%bb%d0%be%d0%b3%d1%96%d1%8f.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
29. Працевлаштування осіб з інвалідністю. Електронний ресурс.  
[https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/%D0%9F%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B5%D0%B2%D0%BB%D0%B0%D1%88%D1%82%D1%83%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F\\_%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1\\_%D0%B7\\_%D1%96%D0%BD%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D1%96%D0%B4%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8E](https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/%D0%9F%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B5%D0%B2%D0%BB%D0%B0%D1%88%D1%82%D1%83%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F_%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1_%D0%B7_%D1%96%D0%BD%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D1%96%D0%B4%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8E)
30. Поняття працевлаштування: його форми і значення. Електронний ресурс  
URL: [https://vuzlit.com/195278/ponyattya\\_pratsevlashtuvannya\\_yogo\\_formi\\_znachennya](https://vuzlit.com/195278/ponyattya_pratsevlashtuvannya_yogo_formi_znachennya)
31. Рибалка В. В. ПСИХОЛОГІЯ І ПЕДАГОГІКА ПРАЦІ ОСОБИСТОСТІ. Відділ педагогічної психології і психології праці : посібник. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. 136 с.  
[http://ipood.com.ua/data/NDR/Psychology/2013\\_Rybalka\\_posibnyk.pdf](http://ipood.com.ua/data/NDR/Psychology/2013_Rybalka_posibnyk.pdf)
32. Семигіна Т.В., Іванова О.Л. Працевлаштування та зайнятість людей з інвалідністю: Довідник для роботодавців/ 2010. 139 с.

[https://fileview.fwdcdn.com/?url=https%3A%2F%2Fmail.ukr.net%2Fapi%2Fpublic%2Ffile\\_view%2Flist%3Ftoken%3Djwk44USYfPA2zka dUYNwa7STi2qJNEePFFVAqt4hwyTd66Q49XN\\_TtcJjDitg7KEMzm THSa5wOMCIXHVUIUDmDss46pskrly9gjeLew%253Aj3E94J32mE FojrmJ%26r%3D1655003870281&default\\_mode=view&lang=uk#start=8](https://fileview.fwdcdn.com/?url=https%3A%2F%2Fmail.ukr.net%2Fapi%2Fpublic%2Ffile_view%2Flist%3Ftoken%3Djwk44USYfPA2zka dUYNwa7STi2qJNEePFFVAqt4hwyTd66Q49XN_TtcJjDitg7KEMzm THSa5wOMCIXHVUIUDmDss46pskrly9gjeLew%253Aj3E94J32mE FojrmJ%26r%3D1655003870281&default_mode=view&lang=uk#start=8)

33. Фудорова О. М. ІНТЕГРАЦІЯ ОСІБ З ОБМЕЖЕНИМИ МОЖЛИВОСТЯМИ В СОЦІУМЧЕРЕЗ МЕХАНІЗМИ УНІВЕРСИТЕТСЬКОЇ ОСВІТИ: Харків. С. 269-273

<https://core.ac.uk/reader/46589430>

34. Шевченко Н. В. Соціальне партнерство в освіті: структурний функціоналізм як методологічна орієнтація / Вісник Національного університету "Юридична академія України імені Ярослава Мудрого". Серія :Філософія, філософіяправа, політологія, соціологія. 2014. С. 285-293

35. Щербатюк М. Забезпечення права на працю осіб з інвалідністю. підручник/ 2020. Розд. 2. С. 12-26

[https://fileview.fwdcdn.com/?url=https%3A%2F%2Fmail.ukr.net%2Fapi%2Fpublic%2Ffile\\_view%2Flist%3Ftoken%3DP9-2IrJ3uOek41tT8gDWIvXmcmkGb6Boccs5nYJ6ebh-vlwLVbUjq61qCAA0AЕp9m4azhXb2j5Qb3Hz8HEH44by-261K4TbdpQOwdt0%253A4ETENZW\\_5ZITYcQ6%26r%3D1654495411900&default\\_mode=view&lang=uk#start=9](https://fileview.fwdcdn.com/?url=https%3A%2F%2Fmail.ukr.net%2Fapi%2Fpublic%2Ffile_view%2Flist%3Ftoken%3DP9-2IrJ3uOek41tT8gDWIvXmcmkGb6Boccs5nYJ6ebh-vlwLVbUjq61qCAA0AЕp9m4azhXb2j5Qb3Hz8HEH44by-261K4TbdpQOwdt0%253A4ETENZW_5ZITYcQ6%26r%3D1654495411900&default_mode=view&lang=uk#start=9)

36. ЯК НАЗИВАТИ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ. Електроний ресурс. URL:<https://imi.org.ua/advice/yak-nazyvaty-lyudej-z-invalidnistyu-i2384>